

3) Указа Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 213 «О либерализации внешнеэкономической деятельности на территории РСФСР»

4) Аникин, Б.А. Аутсорсинг и Аутстаффинг. Высокие технологии менеджмента : учебное пособие – 2 -е изд.- М.: ИНФРА-М, 2009. – 320 с.

5) Дж. Брайан, Х. Аутсорсинг в поисках конкурентных преимуществ: учебное пособие – М: Вильямс, 2004. - 176с.

6) Макконел, К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с 13-го англ. изд – М.: ИНФРА-М, 2001-486 с

7) Мезинова, И. А. Международный аутсорсинг и его роль в повышении конкурентоспособности Российских компаний в мирохозяйственной среде: автореф. дис. ...канд. эконом. наук: защищена 21.10.2009 / И.А. Мезинова – Р. : Изд-во Ростов.гос.эконом. ун-т, 2009. – 151 с.

8) Минасьян, М.Р. Использование аутсорсинга в международных экономических отношениях : автореф. дис. ... канд. эконом. наук: защищена 26.03.2009 / М.Р. Минасьян М: Изд-во Моск. гос. у- т межд. отн-й 2009. - 179 с

9) Норт, Д. Транзакционные издержки во времени /пер. А.В. Бальсевича // www.ie.boom.ru

10) Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Лазовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 495 с.

11) www.outsourcing.com

12) www.outsourcingprofessional.org

13) www.connect.ru

14) www.e-xecutive.ru

15) www.astera.ru/news

16) www.ulpressa.ru

OUTSOURCING OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY ONE OF THE MECHANISMS FOR EFFECTIVE MANAGEMENT OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY OF THE ORGANIZATION

© 2010

*I.Y. Ledeneva, the methodologist of the chair «Economy, the finance and accounting»
Togliatti State University, Togliatti (Russia)*

Keywords: outsourcing of foreign economic activity; advantages and disadvantages of outsourcing; economy of scale.

Annotation: in the article discusses one of the mechanisms for effective management of foreign economic activities of the organization – outsourcing of foreign economic activity. Outsourcing of foreign economic activity enables the company to optimize costs, reduce risks and concentrate on its key business-processes.

УДК 65.011, 657.6

СОЦИАЛЬНЫЙ АУДИТ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

© 2010

*С.А. Хмелев, кандидат экономических наук, доцент кафедры
«Экономика, финансы и бухгалтерский учет»
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

Ключевые слова: социальный аудит; анализ финансово-хозяйственной деятельности; крупные промышленные предприятия.

Аннотация: в современных условиях становления инновационной экономики наиболее важным видом ресурсов является человеческий капитал и особую значимость приобретают модели управления и оценки человеческим капиталом. В статье дается характеристика понятия «социальный аудит», рассмотрены основные принципы построения и внедрения системы социального аудита в деятельность крупных промышленных предприятий как фактора повышения их финансово-хозяйственной деятельности.

Современный этап развития российского общества характеризуется глубокими преобразованиями во всех сферах жизни, в деятельности всех социальных институтов. Не может оставаться в стороне от этих изменений и такой важный социальный институт, как социальное партнерство в сфере труда. Взаимодействие государства, бизнеса и профсоюзов в области социальной ответственности, социальное согласие – первый

шаг к гражданскому обществу и правовому государству с сильной социальной политикой.

Мировой опыт доказывает, что в тех странах, где развито социальное партнерство, где принципы социальной справедливости и солидарности лежат в основе взаимодействия представителей работников, работодателей и государства, там наблюдается устойчивый рост экономики и благосостояния

граждан. Кроме того, социально ориентированный субъект социального партнёрства не боится новых технологий. Он инвестирует в самое главное достояние любой экономики – человеческий потенциал, поскольку в инновационной модели, к которой стремится Россия, наибольшую ценность представляет человеческий фактор и человеческий капитал.

Такие изменения в социально-экономической сфере России объективно потребовали поиска новых форм и методов государственного и общественного управления. С точки зрения общественного прогресса, очевидно, что не общество должно получить от власти и бизнеса обещания достигнуть какого-то уровня социальных гарантий, а само гражданское общество должно сформулировать и представить власти и бизнесу ожидаемый уровень социальных стандартов и социальных индикаторов. В этой связи, социальный аудит можно рассматривать как новую реальную систему диагностики социально-экономических отношений на предприятии, в отрасли или в регионе, которая реализует задачи обратной связи - анализ и оценку эффективности деятельности органов исполнительной власти.

То есть, социальный аудит являет собою анализ факторов разбалансированности социальных критериев и разработку предложений по снижению их воздействий и нормализации

В конце прошлого столетия идея социального аудита реализовалась в странах с развитой рыночной экономикой. Инициатором социального аудита на Западе стал частный бизнес, который выказал явную заинтересованность в объективном и высокопрофессиональном обследовании социальных отношений на своих предприятиях.

Чем же обуславливается внедрение социального аудита на предприятиях несмотря на явное противоречие традиционным представлениям об антагонизме между капиталом и наемным трудом?

Существенно изменились и рыночное хозяйство, и система рыночных отношений. Человеческие ресурсы стали решающим фактором в экономическом развитии. Инвестиции в человеческий капитал вошли в категорию «рентабельных». Социальная функция предпринимательства теперь во все большей степени обуславливает функцию экономическую (получение прибыли), и бизнес стал заинтересован в объективном обследовании внешними аудиторами социальных отношений на своих предприятиях. Но менеджеры не всегда готовы рассказать всю правду о социальных проблемах, которые существуют на предприятии, а подчас им просто не хватает профессионализма, чтобы объективно разобраться во всех тонкостях социальных отношений. Профсоюзы же, выполняя свою основную функцию защиты интересов наемных работников, по понятным причинам склонны преувеличивать финансовые возможности предприятия и его собственников.

Существует несколько понятий социального аудита. Некоторые исследователи подразумевают под социальным аудитом средство измерения воздействия той или иной организации на общество. Другие представляют социальный аудит как реальную систему диагностики социально-экономических отношений на предприятии или в отрасли. Третьи понимают социальный аудит как анализ факторов разбалансированности социальных критериев и разработку предложений по снижению их воздействия и дальнейшей нормализации.

Нам представляется социальный аудит как процесс оценки, повышения эффективности деятельности и стиля работы предприятия, а также подготовки отчета в процессе реализации элементов социального аудита в рамках системы управленческого учета. Система управленческого учета способна связывать систему внутреннего контроля за затратами предприятия с задачами общественного аудита, направив аналитические выводы на повышение общей эффективности ра-

боты организации.

Социальный аудит используется при выполнении различного рода задач, среди которых особого внимания заслуживают оценка формальных и неформальных правил поведения коллектива вашей организации, измерение степени корпоративной ответственности, учет мнения сторон с целью улучшения условий труда, а также многие другие не менее важные процессы.

Предметом социального аудита является достоверная и объективная информация, поступающая со всех уровней обследования социально-экономических отношений через анализ существующей нормативно-правовой документации (законы, указы, соглашения, договоры, приказы, положения, стандарты, инструкции и другие нормативные акты), а также оценку информации полученной с помощью исследований, опросов, интервью, мониторинг, статистических данных и т.д.

На уровне предприятия исследуются следующие вопросы, касающиеся конкретных характеристик качества трудовой жизни:

аудит трудового потенциала: профессионализм, образование, этнокультура, психофизическое состояние;

аудит мотивационного поля: отношение к собственности, содержание труда, материальное стимулирование труда, моральное стимулирование труда, социальная защищенность труженика, эргономика, участие труженика в управлении, корпоративная культура.

Также в ходе проведения социального аудита изучается психологический фон, имеющийся в трудовом коллективе: положительный, порождающий энтузиазм, воодушевление, сплоченность, благожелательную атмосферу, желание к труду и т.д. и отрицательный, который приводит к безразличию, враждебности, намеренному замалчиванию проблем, неискренности и т.д.

Иными словами, проводится анализ влияния психологических особенностей сотрудников на социальный климат и мотивацию к труду.

Следовательно, улучшение социального климата, а следовательно, и проведение социального аудита следует рассматривать как один из важнейших факторов увеличения эффективности деятельности предприятия.

Проведение социального аудита дает следующий эффект:

- сокращает операционные расходы;

- улучшает имидж и деловую репутацию предприятия;

- повышает продажи и лояльность потребителей;

- снижает текучесть кадров (организация ведения бизнеса на предприятии влияет на конкурентоспособность управления кадрами). При наличии выбора большинство потенциальных сотрудников, в том числе лучшие выпускники вузов, не будут заинтересованы в работе компаний, которые не придерживаются передовых стандартов корпоративного управления. В процессе выбора работы, при условии интереса со стороны конкурентов и нехватки квалифицированных специалистов, они сделают выбор в пользу компании с более высокими стандартами в работе;

- повышает лояльность персонала, повышает мотивацию сотрудников (система мер по мотивации персонала – это мощное оружие, позволяющее повысить прибыльность работы предприятия);

- сокращает давление со стороны проверяющих органов;

- предоставляет доступ к капиталу.

И в совокупности все это приводит к увеличению финансовых показателей предприятия.

Таким образом, социальный аудит не только исследует особенности социально-экономических отношений в обществе, но и предлагает практический инструментарий и методологию, кото-

рые четко укладываются в концепцию управленческого учета.

Социальный аудит при наличии государственной воли и общественной поддержки позволяет создать реальную систему диагностики общественного прогресса и сформировать один из каналов адекватной и неангажированной информации для органов статистики.

Кроме основных проблемных вопросов команда аудиторов выясняет скрытые затраты. Например, перемещение недовольного сотрудника связано с дополнительными потерями времени на рассмотрение резюме, интервью, рекламу и принятие решений. Если сотрудникам недоплачивают за сверхурочные, производительность их работы падает, растет количество жалоб со стороны клиентов, компания теряет прибыли.

Часто менеджеры компаний с подозрением относятся к социальному аудиту, считая, что социально ответственное поведение всегда связано с затратами и не приносит компании никакой выгоды. В действительности социальный аудит и социально ответственная практика позволяют компаниям экономить деньги и создавать новые возможности увеличения прибыли. Наблюдения показывают, что компании, прошедшие социальный аудит, окупили его стоимость в 6-12 раз за период от шести месяцев до трех лет.

В настоящее время социальный аудит превратился в довольно устойчивую систему, с присущими ей характерными чертами, процедурами, технологиями, а также со своими специфическими проблемами и методами их решения. Методология социального аудита не менее сложная, чем финансового, экологического или других видов аудита. Практика социального аудита включает два основных направления: социальный аудит предприятия, холдинга, отрасли; социальный аудит на уровне региона.

Как правило, социальное обследование становится желаемым или необходимым, если на предприятии ухудшается социальный климат. Чаще всего социальный аудит используется в оперативном или тактическом менеджменте, то есть к нему прибегают тогда, когда произошел острый социальный конфликт на предприятии или когда становится очевидным, что создаются условия для обострения социальных отношений.

Руководство предприятия подписывает с профессиональными аудиторами соглашение о проведении социального обследования. Небольшая группа внешних (независимых) аудиторов за несколько недель (месяцев), опираясь на соответствующие информационные технологии, способна провести аудит соответствия профессиональных качеств менеджера его функциям, заработной платы – трудовому законодательству, условий труда – нормам безопасности и экологическим условиям и т.д. Это помогает вскрыть причины социальной напряженности, узнать мнение персонала о своих руководителях. Результаты социального аудита позволяют руководителю предприятия наметить и обосновать программу поддержания в нормальном состоянии системы социальных отношений.

Схематично это выглядит следующим образом:

Получение согласия и обеспечение вовлеченности руководства компании. Желание руководства провести социальный аудит возникает чаще всего тогда, когда в компании что-то не так, причем традиционными способами не удается выяснить, что именно и как с этим справиться.

Формирование управляющего комитета по проведению социального аудита. В состав комитета входят топ-менеджеры компании, представляющих ведущие подразделения, и менеджеры, которые будут непосредственно участвовать в проведении социального аудита.

Создание команды аудиторов, ведущих менеджеров, экспертов по организационному развитию. Данные сотрудники

разрабатывают методологию обследования и вопросник. Команда будет исследовать, насколько реальная практика компании соответствует ее видению и миссии.

Проведение диагностики корпоративной культуры и выявление функциональных областей, которые требуют анализа и улучшений: менеджмент качества, отношения с потребителями и персоналом, охрана окружающей среды, отношения с местными сообществами. В зависимости от потребностей компании целевые группы исследования могут быть расширены (например, отношения с инвесторами, местной и федеральной властью).

Анализ миссии компании, выделение областей и обстоятельств, когда заявленные миссия и цели компании не совпадают с реальной практикой.

Поиск видимых и скрытых причин, по которым цели компании и реальная практика не совпадают.

Сбор необходимой информации о подобных проблемах среди конкурентов по отрасли, исследование подобных примеров по выявленным проблемам.

Проведение интервью с заинтересованными и вовлеченными в проблемные области стейкхолдерами (потребители, сотрудники, местные и федеральные чиновники) для выяснения их ожиданий от социально-ответственного поведения компании.

Сопоставление внутренних данных и внешних ожиданий.

Составление финального отчета для управляющего комитета и менеджеров.

При проведении социального аудита на уровне региона проводится диагностика и оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти. Результаты аудиторского обследования позволяют органам государственной власти и местного самоуправления получить наиболее широкую и достоверную информацию о социальном климате в регионе ответственности власти и в хозяйствующих субъектах в решении социальных задач.

Региональным органам власти социальный аудит позволяет интегрировать бизнес в решение социальных проблем региона. Кроме того, во всем мире индексы социальной ответственности серьезно влияют на инвестиционную привлекательность региона и уровень жизни населения.

В настоящее время в России известны и практикуются отдельные разновидности социального аудита: аудит охраны труда, аудит оплаты труда, экологический аудит и т. д. Особо можно выделить аудит системы управления человеческими ресурсами. Общая схема социального аудита системы управления человеческими ресурсами представлена исследованием различных факторов:

Фактор профессионализма - качественные характеристики работника с учетом особенности его трудовых и социальных компетенций.

Фактор этнокультуры содержит в себе вопросы наличия и характера этнокультурной выраженности в трудовом коллективе и ее влияние на качество социально-экономических отношений.

Психофизический фактор - состояние психического и физического здоровья работника являются важным фактором успеха профессиональной деятельности трудового коллектива. Знание текущего уровня психофизического состояния работника необходимо руководителю для оптимизации этих ресурсов.

Фактор образования - в данном случае анализируется образовательный уровень работников, определяющий качественные черты мышления работника. Рассматривается так-

же характер и направленность образования, которое подразделяется на общее, профессиональное и политехническое.

Фактор отношения к собственности - рассматриваются вопросы, связанные с возможностью работника иметь акции предприятия, реально влияя на экономическую и социальную политику.

Фактор содержания труда - в данном случае изучаются следующие характеристики труда: творческий, рутинный, монотонный и т.п.

Фактор морального стимулирования - проводится анализ видов поощрений: награждение грамотами, наградами, присвоение почетных званий и т.д.

Фактор материального стимулирования труда - в основе анализа находятся вопросы зарплаты, премий, участие в прибылях, участие в акционерном капитале, социальных программах: жилищного строительства, воспитания и обучения детей, льгот и компенсаций.

Фактор социальной защищенности работника - здесь рассматриваются следующие вопросы: социальный пакет, стипендиальные программы и программы обучения персонала, страхование жизни и медицинское страхование, программы медицинского обслуживания, организация питания, сберегательные фонды, оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом, программы выплат по временной нетрудоспособности, отчисления в пенсионный фонд, гарантии и компенсации, разработка механизмов посттрудоустройственной адаптации ветеранов предприятия.

Фактор социально-бытовых условий - проводится исследование условий труда и организации рабочих мест.

Фактор участия работника в управлении - изучается ситуация, связанная с учетом мнения работника, его участие в консультациях, информированность о работе предприятия, участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Фактор корпоративной культуры предусматривает анализ следующих вопросов: гордость за компанию, сплоченность коллектива, ритуалы, повышение престижности труда, привлечение на предприятие молодых кадров. [6]

Эти факторы имеют разную значимость для человека. Одни факторы оказывают большее влияние, другие - меньшее. Их значимость зависит и от общих социоэкономических, социокультурных и других параметров. Незнание, непонимание или недопонимание, игнорирование руководителем значимости этих факторов отрицательно сказываются на общем уровне мотивационного поля, что отражается на эффективности работы предприятия.

Исследования показывают, что руководители организации в своей работе руководствуются только несколькими факторами: трудовая дисциплина, зарплата, текучесть кадров. Профессиональный социальный аудитор в состоянии выявить разбалансированность факторов мотивационного поля по уровню их состояния и развития, определить критерии социальных рисков и на основе их анализа предоставить руководству организации варианты улучшения ситуации.

Таким образом социальный аудит позволяет снизить производственные издержки и увеличить экономический эффект работы предприятия:

- улучшает финансовые показатели;
- сокращает операционные расходы;
- улучшает имидж и репутацию предприятия;
- повышает лояльность потребителей;
- снижает текучесть кадров;
- повышает мотивацию персонала;
- сокращает давление со стороны проверяющих органов;
- облегчает доступ к кредитам и инвестициям. [6]

В современных условиях получить экономическую выгоду возможно, только если удастся до предела минимизировать социальные риски. Практика показала, что расходы на социальный аудит очень быстро окупаются, то есть не угрожают экономической выгоде.

Социальный аудит оценивает поведение компании в сфере человеческих ресурсов: экологии, охраны здоровья и безопасности (Environment, Health & Safety - EHS), отношений с местным сообществом. Социальный аудит оценивает все сферы деятельности компании и сопоставляет ее систему ценностей, поведение компании в вопросах бизнес-этики, внутреннюю операционную практику, систему менеджмента с планами и надеждами ключевых стейкхолдеров: сотрудников, собственников, поставщиков, потребителей и местных сообществ. Такой аудит социальной ответственности выявляет несоответствия заявленных целей компании ее реальной практике, служит системой «раннего оповещения» для выявления назревающих проблем или кризисных явлений, позволяет компаниям добиваться финансовой отдачи от социально ответственного поведения.

В настоящее время в России еще только начинает формироваться философия корпоративной социальной ответственности бизнеса, усиливается внимание к социально ответственному имиджу российских компаний, разрабатываются корпоративные этические стандарты. Все это направлено на изменение отрицательного отношения в обществе к бизнесу, формирование положительной репутации российского бизнеса на международной арене. Эта тенденция требует научного сопровождения, предметного анализа и практических рекомендаций.

Основные причины появления и развития социального аудита в России могут быть сведены к следующему перечню:

В современном рыночном хозяйстве возрастает роль социального фактора и человеческого капитала. Эта новая экономика трактуется нами как «социоэкономика». Важнейшей ее характеристикой является то, что социальный фактор становится решающим условием воспроизводства человеческих ресурсов, имеющим своей целью устойчивое и долговременное развитие.

Под воздействием конкурентной среды экономическая функция предприятия все в большей степени начинает определяться функцией социальной. Главной целью устойчивого экономического развития становиться не только прибыль, но и конкурентная способность предприятия.

Современное рыночное хозяйство характеризуется возрастающей социальной ответственностью государства, частного бизнеса и наемных работников.

Российские компании все чаще при выходе на международные рынки сталкиваются с требованиями соблюдения применимых норм российского и иностранного законодательства, а также ведения бизнеса в соответствии с общепринятыми принципами социальной ответственности со стороны иностранных деловых партнеров и других зарубежных заинтересованных сторон. Перед национальным бизнесом стоят задачи обеспечения прочных позиций во внутренней и внешней экономике, что создает основу устойчивого развития страны. В условиях глобализации и открытости рынков такие возможности в значительной мере зависят от уровня конкурентоспособности российских компаний.

Показательно, что мировые рейтинговые агентства начинают использовать в своей аналитике данные нефинансовой отчетности, подтверждающие устойчивость и ответственность компаний. Можно ожидать, что в обозримом будущем нефинансовая отчетность превратится в повсеместно распространенную практику, станет такой же общепринятой нормой, как

и финансовая отчетность.

Конкурентоспособность сегодня определяется эффективностью использования не только производственных активов и денежных ресурсов, но и нематериальных активов компаний, качеством управления нефинансовыми рисками.

Инициаторами появления социального аудита в России стали прежде всего крупные российские корпорации, которые руководствовались теми же прагматичными соображениями, что и их зарубежные аналоги.

Результаты социального аудита, если сделать их открытыми для общественности, могли бы дать значительно более правдивую картину состояния нынешних социальных отношений, нежели это преподносится официальными органами. Прозрачность результатов независимого аудиторского обследования может стать важным инструментом наблюдения за реализацией государственных социальных программ. Наконец, открытость результатов социального аудита могла бы внести свою лепту в антикоррупционную борьбу, которая разворачивается в настоящее время в России. [12]

Социальный аудит не имеет еще самостоятельной правовой базы. Но уже сейчас в России можно смело начинать с более простых форм социального аудита: частичного (по отдельным проблемам), внутреннего (силами специалистов самого предприятия). Социальный аудит можно начинать и с отдельными социальными партнерами (профсоюзами, представителями органов местной власти и неправительственных организаций). Эти первые шаги создают базу для перехода к социальному аудиту, интегрированному в систему социального партнерства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Благов, Ю.Е. I Евразийский саммит «Корпоративная социальная ответственность: стратегия и лучшая практика устойчивого развития в странах Евразии» / Ю.Е. Благов // Российский журнал менеджмента. - 2009. - Т. 7. № 1. - С. 179-181.
2. Благов, Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность в России: уроки национального Доклада о социальных инвестициях / Ю.Е. Благов, Е.А. Иванова // Российский журнал менеджмента. - 2009. - Т. 7. № 1. - С. 3-24.

3. Зарубина, Н.Н. Деньги и культура богатства: перспективы социальной ответственности бизнеса в условиях глобализации / Н.Н. Зарубина // Социологические исследования. - 2008. - №10. - С. 13-23.

4. Карпушкина, А.В. Социально ответственное поведение бизнеса: Эмпирический анализ в региональном аспекте / А.В. Карпушкина // Известия УрГЭУ. - 2009. - №23. - С. 93-97.

5. Мешков, В.Р. Особенности российской модели социального аудита : учебное пособие / В.Р. Мешков. - М.: Издательский дом "АТиСО", 2009.

6. Мешков, В.Р. Социальный аудит: российская практика / В.Р. Мешков // Общество и экономика. - 2009. - N 6. - С.97-114.

7. Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. - М.: Альфа-Пресс, 2010. - 672 с.

8. Панова, З.Е. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда. Нормативная база и методика проведения: Практич. пособие / З.Е. Панова. - М.: Omega-JI, 2009. - 152 с.

9. Социальное неравенство. Изменения в социальной структуре. Европейская перспектива: Сборник статей. - С-Пб.: Алетея, 2008. - 162 с.

10. Суйц, В.П. Аудит: Учебник / В.П. Суйц. - М.: Высшее образование, 2007. - 400 с.

11. Фольмут, Х. Й. Инструменты контроллинга от А до Я: пер. с нем. / Х. Й. Фольмут; под ред. и с предисл. М. Л. Лукашевича и Е.Л. Тихоненковой. - М.: Финансы и статистика, 1998.

12. Шулуc, А.А. Социальный аудит: Учеб. пособие / А.А. Шулуc, Ю.Н. Попов. - М.: Издательский дом "АТиСО", 2008. - 769 с.

13. Эскиндаров, М.А. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект : Монография / М.А. Эскиндаров, И.Ю. Беляева. - М.: КноРус, 2008. - 467с.

14. Яровой, А.И. Влияние институтов власти на развитие корпоративной социальной ответственности в России и Европейском Союзе / А.И. Яровой // Бизнес.Общество.Власть. - 2010. - № 3.- С. 92-112.

SOCIAL AUDIT AS THE FACTOR OF INCREASE OF EFFICIENCY OF FINANCIAL AND ECONOMIC ACTIVITY OF THE LARGE INDUSTRIAL ENTERPRISES

© 2010

S.A. Hmelev, candidate of economical sciences,
associate professor of economical sciences, finance and accounting
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: social audit; the analysis of financial and economic activity; the large industrial enterprises.

Annotation: in modern conditions of formation of innovative economy the most important kind of resources is the human capital. In these conditions the special importance is got by management and estimation models the human capital. In article the concept characteristic «social audit» is given. In article main principles of construction and introduction of system of social audit in activity of the large industrial enterprises as factor of increase of their financial and economic activity are considered.