Наукові перспективи
Видавнича група

Успіхи і досягнення в науці

серія "Управління та адміністрування"
серія "Соціальні та поведінкові науки"
серія "Освіта"
серія "Право"

MERRY CHRISTMAS
AND HAPPY NEW YEAR



№1(11)
2025

Інститут держави і права
імені В.М.Корецького НАН України

Видавнича група «Наукові перспективи»

Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління

«Успіхи і досягнення у науці»

(Серія «Право», Серія «Освіта», Серія «Управління та адміністрування», Серія «Соціальні та поведінкові науки»)

№ 1(11) 2025

Київ – 2025

V.M. Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine

Publishing Group "Scientific Prospects"

All-Ukrainian Assembly of Doctors of Science in Public Administration

«Successes and Achievements in Science»

(Law Series, Education Series, Management and Administration Series, Social and Behavioral Sciences Series)

№ 1(11) 2025

Kyiv – 2025

ISSN 3041-1254 Online

УДК 0/3+7/8]:001.31](477)(051)

DOI: https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-1(11)

"Успіхи і досягнення у науці (Серія «Право», Серія «Освіта», Серія «Управління та адміністрування», Серія «Соціальні та поведінкові науки»)": журнал. 2025. № 1(11) 2025. С. 1076.

Рекомендовано до видавництва Президією громадської наукової організації «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління» (Рішення від 20.01.2025, No 8/ 1-25)

Згідно наказу Міністерства освіти і науки України # 582 від 24.04.2024 журнал включений до Переліку наукових фахових видань України, категорія "Б", спеціальності: 081 Право; 281 Публічне управління та адміністрування; 073 Менеджмент, 076 Підприємництво та торгівля, 072 Фінанси, банківська справа та страхування, 051 Економіка

Журнал видається за підтримки Інституту філософії та соціології Національної академії наук Азербайджану, Всеукраїнської асоціації педагогів і психологів з духовно-морального виховання, Християнської академії педагогічних наук України

Журнал публікує наукові розвідки з теоретичних та прикладних аспектів гуманітарних, соціальних, поведінкових наук, освіти, права, а, також, управління та адміністрування з метою їх впровадження у сучасний освітній простір

Наукове видання включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), Research Bible та до міжнародної пошукової системи Google Scholar

Головний редактор: Крусян Анжеліка Романівна – *Вчений секретар Інституту держави і права імені В. М. Корецького НАН України, доктор юридичних наук професор, Заслужений юрист України (Київ, Україна).*

Редакційна колегія:

Члени редакції журналу з галузі знань "Право":

1. Кваша Оксана Олександрівна – доктор юридичних наук професор, Заслужений юрист України (Київ, Україна)
2. Булкат Марина Сергіївна - доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри галузевого права та загальноправових дисциплін Інституту права та суспільних відносин Відкритого міжнародного університету розвитку людини «УКРАЇНА», науковий консультант департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду (Київ, Україна)
3. Драган Олена Василівна - доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України (Київ, Україна)
4. Тимченко Геннадій Петрович - доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України (Київ, Україна)
5. Губанов Олег Олександрович - доктор юридичних наук, професор, професор кафедри службового та медичного права Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)
6. Канцір Володимир Степанович - доктор юридичних наук, професор, професор кафедри кримінального права і процесу Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» (Львів, Україна)
7. Світличний Олександр Петрович - доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного та господарського права Національного університету біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)
8. Оробець Костянтин Миколайович - кандидат юридичних наук, доцент, асистент кафедри кримінально-правової політики Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (Харків, Україна)
9. Кришевич Ольга Володимирівна - кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри кримінального права Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)
10. Тимчишин Андрій Михайлович - доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри права та гуманітарних дисциплін Відокремленого структурного підрозділу закладу вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», Івано-Франківська філія (Івано-Франківськ, Україна)
11. Шевчук Олександр Михайлович - доктор юридичних наук, професор, професор кафедри адміністративного права та адміністративної діяльності Національного юридичниого університету імені Ярослава Мудрого (Харків, Україна)

Бержанір І.А. 225
ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ДОХОДІВ ПІДПРИЄМСТВА

Бержанір А.Л., Бержанір І.А., Ящук Т.А. 234
СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Богашко О.Л., Бевз А.П. 244
ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПІДПРИЄМНИЦЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ: ВИКЛИКИ, РИЗИКИ ТА НАСЛІДКИ

Бойдуник Р.М., Височанська О.В. 255
ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕМІЩЕННЯ ЧЕРЕЗ ДЕРЖАВНИЙ КОРДОН УКРАЇНИ ТОВАРІВ ГУМАНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ У ВІЙСЬКОВИЙ ЧАС

Ванькович Л.Я., Науменко А.В., Кушка Б.Д. 267
МІЖНАРОДНИЙ РУХ ФАКТОРІВ ВИРОБНИЦТВА: ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

Веремєєнко О.О. 276
АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ПРИНЦИПИ ТА ПІДХОДИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА

Веренич Д.С., Тараненко А.А., Дєгтяр О.А. 287
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Винничук Р.О., Мисак Ю.І. 297
УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ТА ДОБРОБУТ ПЕРСОНАЛУ: ВПЛИВ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК

Голубь В.В., Мартиненко О.П. 307
ФІЛОСОФСЬКІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ ЯК ПРОСТОРУ ДЕМОКРАТИЧНОГО ДІАЛОГУ (МЕТОДОЛОГІЯ Ю. ГАБЕРМАСА)

Гриценко Н.В. 318
ГЕНЕРАЦІЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПИТАНЬ В ТРАНСПОРТНІЙ СФЕРІ

Гуменюк А.В., Ящук Т.А. 329
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ

Дегтярьов А.В. 341
МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: СИСТЕМНІ АСПЕКТИ

УДК 378

https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-1(11)-234-243

Бержанір Анатолій Леонідович кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціальних і правових дисциплін, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, м. Умань, тел.: (04744) 3-45-82, https://orcid.org/0000-0002-3224-5008

Бержанір Інна Анатоліївна кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, м. Умань, тел.: (04744) 3-45-82, https://orcid.org/0000-0001-7035-1170

Ящук Тетяна Анатоліївна кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та управління бізнесом, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, м. Умань, тел.: (04744) 3-45-82, https://orcid.org/0000-0001-7359-5867

СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Анотація. У статті досліджуються теоретичні аспекти соціального аудиту у контексті системи управління підприємством. Автори акцентують увагу на тому, що в умовах сучасної ринкової економіки успішність підприємства безпосередньо залежить від інтеграції економічних та соціальних чинників, що взаємодіють між собою. Такий підхід дозволяє підприємствам не лише покращувати фінансові результати, але й зміцнювати свою репутацію у суспільстві.

Визначено актуальність використання соціального аудиту як методу оцінки якості інвестицій у людський потенціал, зокрема, щодо ефективності таких капіталовкладень, діагностики та об'єктивної оцінки ймовірності виникнення соціальних (нефінансових) ризиків, а також здатності підприємства своєчасно їх вирішувати.

Вказано на ключову роль мотивації в управлінні підприємством, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність працівників, ефективність бізнес-процесів та досягнення стратегічних цілей соціального розвитку. На основі результатів соціального аудиту можна стверджувати про наявність рівня збалансованості або, навпаки, розбалансованості чинників мотиваційного поля. Цей аналіз не лише вказує на поточний стан мотиваційних аспектів, але й відкриває можливості для формулювання науково

обґрунтованих практичних рекомендацій, які можуть бути корисними для керівництва підприємства.

Підкреслено необхідність для успішного проведення соціального аудиту ретельної підготовки та дотримання методичних рекомендацій, які включають у себе розробку чітких критеріїв оцінки, залучення фахівців з відповідних галузей, а також активну участь усіх зацікавлених сторін. Цей процес дозволяє не лише оцінити рівень відповідності соціальним стандартам, але й виявити проблемні зони, які потребують уваги, а також сформувати стратегії для їх вирішення.

Зазначено, що проведення соціального аудиту є комплексним процесом, що передбачає не лише детальний аналіз соціально-економічних умов, але й вивчення культурних аспектів, традицій та цінностей місцевого населення. Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти потреби громади, а також виявити потенційні ризики і можливості для підприємства. Це, у свою чергу, сприяє створенню більш точної та всебічної картини впливу підприємства на соціальне середовище, що є важливим для розробки стратегій соціальної відповідальності і сталого розвитку.

Ключові слова: соціальний аудит, підприємство, управління підприємством, соціальні інвестиції, людський капітал, конкурентоспроможність, соціальна відповідальність.

Berzhanir Anatolii Leonidovych Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Social and Legal Disciplines, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, tel.: (04744) 3-45-82, https://orcid.org/0000-0002-3224-5008

Berzhanir Inna Anatoliivna Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Finance, Accounting and Economic Security, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, tel.: (04744) 3-45-82, https://orcid.org/0000-0001-7035-1170

Yashchuk Tetiana Anatoliivna Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management, Marketing and Business Administration, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, tel.: (04744) 3-45-82, https://orcid.org/0000-0001-7359-5867

SOCIAL AUDIT IN THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article explores the theoretical aspects of social audit in the context of the enterprise management system. The authors emphasize that in a modern market economy, the success of an enterprise directly depends on the

integration of economic and social factors that interact with each other. This approach allows enterprises not only to improve financial results but also to strengthen their reputation in society.

The relevance of using social audit as a method of assessing the quality of investments in human potential, in particular, the effectiveness of such investments, diagnostics and objective assessment of the likelihood of social (non-financial) risks, as well as the ability of the enterprise to address them in a timely manner, is determined.

The author emphasizes the key role of motivation in enterprise management, since it directly affects the productivity of employees, the efficiency of business processes and the achievement of strategic goals of social development. Based on the results of the social audit, it can be argued that there is a level of balance or, conversely, imbalance of the factors of the motivational field. This analysis not only indicates the current state of motivational aspects, but also opens up opportunities for formulating scientifically based practical recommendations that may be useful for the company's management.

The author emphasizes the need for careful preparation and adherence to methodological recommendations, which include the development of clear evaluation criteria, the involvement of experts from relevant fields, and the active participation of all stakeholders, in order to successfully conduct a social audit. This process allows not only to assess the level of compliance with social standards, but also to identify problem areas that require attention and to develop strategies to address them.

It is noted that conducting a social audit is a complex process that involves not only a detailed analysis of socio-economic conditions, but also the study of cultural aspects, traditions and values of the local population. This approach allows for a deeper understanding of the needs of the community, as well as identifying potential risks and opportunities for the enterprise. This, in turn, helps to create a more accurate and comprehensive picture of the company's impact on the social environment, which is important for developing social responsibility and sustainable development strategies.

Keywords: social audit, enterprise, enterprise management, social investment, human capital, competitiveness, social responsibility.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки успішна діяльність підприємства залежить від взаємозв’язку сукупності виробничих і соціальних відносин. Учені-економісти дотримуються думки, що людські ресурси мають вирішальне значення для функціонування організації, а управління якістю цього капіталу має безпосередній вплив на ефективність компанії і може розглядатися у широкому діапазоні – від економічних до професійних і психологічних аспектів.

Менеджмент підприємства постійно стикається з проблемою збалансування соціальних та економічних цілей із його зовнішніми та внутрішніми інтересами, де усе більшого значення набувають надійність, чесність та соціальна відповідальність. Ефективна система соціальної політики в організації позитивно впливає на стабільне відтворення трудових ресурсів і є важливим інструментом управління системою виробничих відносин.

Соціальний капітал працівників є атрибутом організації, і вона ефективно повинна використовувати цей ресурс, принаймні там, де це необхідно, для збільшення власного сукупного капіталу. Для оцінки якості інвестицій у людський потенціал пропонується використовувати соціальний аудит, який може визначити рівень ризику капіталовкладень та їх ефективність.

Форма і зміст діагностики соціально-трудового середовища організації визначається сферою аудиту та специфічними властивостями об'єкта управління (умови та безпека праці, організація і управління трудовою діяльністю, якісні характеристики персоналу тощо). Іншими словами, сутність соціального аудиту полягає у діагностиці та об'єктивній оцінці ймовірності виникнення ризиків, які ще називають соціальними або нефінансовими, а також здатності організації своєчасно їх вирішувати.

Значущість дослідження процесу впровадження системи соціального аудиту як складової менеджменту підприємства полягає у подальшому обгрунтуванні його чинників, механізмів, моделей для досягнення сталого розвитку. Він допомагає не лише оцінити поточний стан, але й формувати довгострокову стратегію з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін. Таким чином, соціальний аудит сприяє підвищенню ефективності управління та забезпечує гармонійний розвиток бізнесу і суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціальний аудит як інструмент оцінювання впливу діяльності організацій на суспільство і навколишнє середовище є темою, яку активно вивчають в Україні. Теоретико-методологічні засади інтерпретації сутності та функцій соціального аудиту, розробку методів та інструментів його проведення досліджували у своїх працях вітчизняні учені О. Балакірєва, Б. Бондарець, С. Буко, М. Буковинська, С. Волков, О. Данилюк, Т. Калінеску, О. Мазурик, Н. Марушко, Ю. Одегов, С. Полякова, І. Сисоєва, М. Чижевська, О. Чутчева та інші.

Серед науковців, які здійснюють аналіз механізмів, напрямів впровадження соціального аудиту українськими підприємствами, зокрема, в аспектах корпоративної соціальної відповідальності, соціального управління можна назвати А. Андрющенко, О. Гнатюка, Н. Демків, В. Дерія, О. Іщенко, О. Касперовича, К. Назарову, Г. Потопальську, О. Прогнімака, О. Руденок, Є. Сірого, О. Сотулу, М. Шигун та інших учених.

Потребують подальшого дослідження питання методології соціального аудиту, чинників, які впливають на поширення його практик, аналізу

емпіричних даних, зібраних на українських підприємствах. Використання наукових доробок допомагатиме соціальному аудиту стати ефективним інструментом забезпечення сталого розвитку нашої держави.

Метою статті є теоретичне дослідження сутності соціального аудиту як складника системи ефективного управління підприємством в умовах ринкової економіки.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні соціальний аудит є глобальним явищем у сучасних системах суспільних відносин та інструментом координації соціально-економічних відносин. Соціальний аудит здійснюється на основі добровільного діалогу між сторонами, зацікавленими у досягненні суспільного консенсусу. Його сутність полягає у діагностиці проблем, що відбуваються у суб'єкті чи регіоні, оцінці їх значущості, визначенні основних напрямів, які потребують вирішення та формулюванні рекомендацій для зацікавлених сторін. Соціальний аудит аналізує чинники соціального ризику та надає рекомендації щодо їх впливу.

С. Саченко та Л. Бабій [1] вказують, що із проведенням соціального аудиту з'являється можливість по-новому сформулювати ключові принципи практики корпоративної соціальної відповідальності і більш ефективно реалізовувати заходи корпоративної політики, спрямовані на поліпшення фінансових результатів за рахунок підвищення ефективності і зайнятості трудових ресурсів, формування позитивного іміджу та прихильності споживачів тощо. Інструментарій соціального аудиту розроблений так, щоб надавати управлінському персоналу, а також акціонерам можливість виявити додаткові ресурси підвищення ефективності соціальної політики. Окрім цього, соціальний аудит для менеджерів є практичним засобом для виявлення, вимірювання, оцінки та інформування про свою соціальну діяльність.

Соціальний аудит є важливим інструментом у сучасному управлінні підприємствами, оскільки надає можливість всебічно оцінювати вплив діяльності організації на соціальне середовище, включаючи аспекти, які стосуються співробітників, громади та інших зацікавлених сторін. Цей процес дозволяє виявити сильні та слабкі сторони соціальної відповідальності підприємства, а також визначити шляхи покращення взаємодії з усіма учасниками. Таким чином, соціальний аудит не лише сприяє підвищенню репутації компанії, але й забезпечує її сталий розвиток у довгостроковій перспективі. Його роль у системі управління підприємством можна визначити через такі аспекти:

1. Оцінка соціальної відповідальності. Соціальний аудит допомагає оцінити, наскільки підприємство виконує свої соціальні зобов'язання перед суспільством і дотримується принципів корпоративної соціальної відповідальності (дотримання прав працівників. забезпечення безпечних умов праці. вплив на екологію. участь у соціальних ініціативах тощо).

2. Покращення репутації. Результати соціального аудиту можуть використовуватися для формування позитивного іміджу підприємства. Відповідність соціальним нормам і стандартам сприяє зміцненню довіри з боку клієнтів, партнерів і громадськості.

3. Оптимізація управлінських рішень. Аналіз даних, отриманих під час соціального аудиту, дозволяє керівництву підприємства визначити слабкі місця у соціальній політиці, розробити стратегії для підвищення соціальної ефективності, забезпечити прозорість управлінських рішень.

4. Залучення інвесторів. Компанії, які демонструють високі стандарти соціальної відповідальності, часто є привабливішими для інвесторів, які зацікавлені у сталому розвитку та соціально значущих проєктах.

5. Зниження ризиків. Соціальний аудит дозволяє виявити потенційні ризики, пов'язані із соціальними конфліктами, невдоволенням працівників або екологічними порушеннями, та розробити механізми їх запобігання.

На думку Д. Долбнєвої [2, с. 193], для вітчизняних підприємств практика застосування соціального аудиту забезпечить:

– попередження та виявлення соціальних ризиків, визначення заходів із їх зниження та недопущення у майбутньому;

– виявлення порушень та фактів недотримання положень законодавства у сфері соціально-трудових відносин;

– розробку та використання нових підходів до мотивації праці, підвищення кваліфікації працівників та їх кар'єрного зростання;

– створення належних і безпечних умов праці;

– формування позитивного іміджу та високого рейтингу підприємства;

– удосконалення виробничого процесу та покращення якості та конкурентоспроможності продукції та послуг;

– діагностування, контроль за ефективністю соціального менеджменту у системі управління;

– запровадження ресурсозберігаючих та екологічно чистих техніки та технології;

– налагодження тісних і партнерських стосунків з органами влади, місцевого самоврядування, регіональними громадськими організаціями тощо.

Українські учені Л. Полякова та Н. Демків [3] вважають, що основним завданням соціального аудиту є вплив кадрової політики на діяльність і перспективи розвитку підприємства, хоч кожне конкретне дослідження не може забезпечити правдивого уявлення про стан кадрової політики на підприємстві (хто приймає рішення з цих питань, як це впливає на морально-психологічний клімат і мотивацію працівників). При проведенні соціального аудиту потрібно з'ясувати основні принципи планування кар'єри персоналу – оцінку діяльності, системи підготовки і перепідготовки кадрів. У сфері оплати і мотивації праці необхідно вивчити вплив усіх фінансових важелів, які

використовуються на підприємстві (політика щодо заробітної плати, участь працівників у розподілі прибутків), інші мотиваційні фактори (перспективні робочі можливості, гарантії зайнятості, соціальні послуги), а також оцінити вплив цих факторів на ефективність організації роботи клієнта.

Соціальний аудит, на відміну від різних державних інспекцій, має не тільки оцінити достовірність інформації та виявити розбіжності, але і визначити основні джерела таких відхилень для того, щоб показати резерви підвищення ефективності функціонування компанії. Аудит спрямований на оцінку ефективності функціонування всієї системи управління, і тому виявлені порушення мають розглядатися не як окремі факти, а як шлях, що веде до удосконалення усієї системи менеджменту організації [4, с. 99–100].

Менеджмент підприємства, здійснюючи соціальний аудит, повинен забезпечити такі його особливості:

– орієнтацію на зацікавлені сторони: врахування потреб працівників, споживачів, місцевої громади та інших груп;

– інтеграцію у корпоративне управління: результати соціального аудиту впливають на розробку стратегій та прийняття управлінських рішень;

– регулярність: соціальний аудит необхідно проводити періодично для аналізу динаміки та досягнення сталого розвитку;

– прозорість: важливо забезпечити відкритість результатів аудиту для усіх зацікавлених сторін.

Ключову роль в управлінні підприємством відіграє мотивація, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність працівників, ефективність бізнес-процесів та досягнення стратегічних цілей. Соціальний аудит, обгрунтовує В. Хрущ [5], є універсальною технологією, застосування якої дозволить встановити баланс чинників мотиваційного поля. За результатами проведеного соціального аудиту можна стверджувати про рівень збалансованості чи розбалансованості цих чинників, а їх аналіз дозволить надати науково-практичні рекомендації керівництву підприємства щодо поліпшення ситуації. Соціальний аудит системи управління трудовими ресурсами підприємства:

– дає можливість керівництву і профспілковому комітету отримати об’єктивну, незаангажовану, наукову та достовірну інформацію щодо стану соціоекономічних відносин в організації;

– сприяє встановленню трудової рівноваги та злагоди між керівництвом і профспілковим комітетом;

– дозволяє виявити існуючі та потенційно можливі ризики, що сприяє підвищенню ефективності системи управління підприємством;

– знижує операційні витрати і збільшує економічний ефект роботи підприємства.

Важливим є дотримання методичних аспектів проведення соціального аудиту на підприємстві, які охоплюють комплексну систему процедур, інструментів та принципів, спрямованих на оцінку відповідності діяльності підприємства соціальним стандартам, нормам і очікуванням зацікавлених сторін (працівників, громади, партнерів тощо). Основні процедури проведення аудиту включають:

1. Планування соціального аудиту:

– визначення мети та обсягу аудиту;

– ідентифікація зацікавлених сторін (працівники, громада, державні органи, партнери);

– розробка критеріїв оцінки – використання національних та міжнародних стандартів (ISO 26000, SA 8000, GRI).

2. Збір інформації – первинні джерела (опитування працівників, спостереження, аналіз внутрішніх документів; вторинні джерела (аналіз публічних звітів підприємства, законодавчих вимог, галузевих стандартів; моніторинг діяльності (перевірка умов праці, соціальних програм, корпоративної культури).

3. Застосування методів аналізу – якісний аналіз (інтерв'ю, фокус-групи, опитування зацікавлених сторін); кількісний аналіз (використання статистичних даних, рівень задоволеності працівників, частота випадків порушень трудових норм); порівняльний аналіз (порівняння результатів підприємства із галузевими стандартами чи конкурентами).

4. Оцінка ризиків і недоліків. Виявлення зон ризику (наприклад, порушення прав працівників, низький рівень соціальної підтримки), а також аналіз причин недоліків у виконанні соціальних зобов'язань.

5. Формування висновків і рекомендацій шляхом узагальнення отриманих даних, висновки про рівень соціальної відповідальності підприємства та пропозиції щодо покращення.

6. Впровадження рекомендацій (розробка плану дій і конкретні заходи для усунення виявлених недоліків; моніторинг їх виконання).

7. Для забезпечення систематичного контролю та удосконалення соціальної політики підприємства соціальний аудит повинен бути регулярним (щорічним або періодичним).

Чинниками, що підвищують актуальність введення інституту соціального аудиту в сучасних українських умовах, є: соціальна орієнтація економічних і адміністративних реформ; зацікавленість усіх верств суспільства у підвищенні якості життя; прагнення до консолідації суспільства; необхідність подолання і профілактики соціальної напруженості; формування соціально відповідального бізнесу; оптимізація соціальних бізнес-інвестицій; формування громадської думки, що визнає правову і моральну легітимність нових власників підприємств і компаній; усвідомлення важливості подолання патерналізму і утриманства, формування особистої відповідальності за свій вибір [6].

У процесі реалізації соціального аудиту та розробки рекомендацій щодо його подальшого застосування, експерти мають враховувати специфічні характеристики та унікальну орієнтацію регіону, в якому функціонує підприємство. Це передбачає детальний аналіз соціально-економічних умов, культурних аспектів та потреб місцевого населення, що дозволяє створити більш точну картину впливу підприємства на соціальне середовище. Результатом соціального аудиту є не лише чітко визначені, але й обґрунтовані рекомендації, які сприяють оптимізації інвестування, а також ефективному використанню людських ресурсів організації, що, у свою чергу, може підвищити її конкурентоспроможність та соціальну відповідальність.

Висновки. Керівники компаній постійно прагнуть підвищити конкурентоспроможність та покращити результати діяльності. Як фінансові, так і соціальні показники сприяють ефективному зростанню організації. Розвиток соціальної політики сприяє формуванню висококваліфікованої робочої сили, що є реальним засобом конкурентної боротьби за ресурси.

Соціальний аудит є важливим механізмом для забезпечення балансу між економічними цілями підприємства та його соціальними зобов'язаннями, сприяючи сталому розвитку та довготривалому успіху, засобом правильної оцінки стану виробничих і соціальних стосунків, що дозволяє виявити можливі загрози погіршення психологічного клімату, розкрити розвиток людського потенціалу тощо.

В умовах сучасного розвитку суспільства та бізнес-середовища постає нагальна потреба у проведенні подальших наукових досліджень у сфері соціального аудиту. Це зумовлено зростаючою важливістю оцінки соціальних аспектів діяльності організацій, які впливають на їхню репутацію та стійкість. Важливими напрямками досліджень є соціальні інвестиції, які можуть суттєво вплинути на еволюцію організації, а також зміни в управлінських практиках, що забезпечують ефективність використання як матеріальних, так і нематеріальних активів. Крім того, аналіз питань оптимізації використання персоналу підприємства стає критично важливим для досягнення високих результатів та конкурентоспроможності в умовах динамічного ринку.

Таким чином, актуальність проведення наукових досліджень у сфері соціального аудиту стає очевидною. Зокрема, розвиток нових напрямків аудиту, які можуть суттєво вплинути на еволюційні процеси в організації – соціальні інвестиції, управлінські зміни, а також стратегічне управління активами, набуває особливого значення. Важливо також звернути увагу на аналіз ефективності використання трудового потенціалу підприємства, оскільки це безпосередньо впливає на його загальну продуктивність та успішність в умовах сучасних економічних змін.

Література:

1. Саченко С. І., Бабій Л. А. Планування соціального аудиту. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 13. С. 3–7. URL: http://surl.li/ftnmka (дата звернення: 8.01.2025).
2. Долбнєва Д. В. Сутність соціального аудиту та його роль у формуванні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. *Бізнес Інформ*. 2014. № 9. С. 190–194.
3. Полякова Л. М., Демків Н. І. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2009. № 639. С. 475–479. URL: https://vlp.com.ua/files/82_1.pdf (дата звернення: 9.01.2025).
4. Бержанір А. Л., Бержанір І. А. Соціальний аудит у системі соціальної відповідальності бізнесу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. Вип. 6(23). С. 97–101.
5. Хрущ В. О. Розвиток соціального аудиту в системі соціального управління. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки».* 2013. № 2. С. 98–102. URL: https://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/541/535 (дата звернення: 10.01.2025).
6. Мазурик О. Суспільні функції та можливості соціального аудиту. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціологія.* 2013. № 1. С. 79–83. URL: http://surl.li/kdwisr (дата звернення: 11.01.2025).

References:

1. Sachenko, S. I., Babii, L. A. (2016) Planuvannia sotsialnoho audytu [Planning of social audit]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national economic issues*, 13, 3–7. Retrieved from http://surl.li/ftnmka [in Ukrainian].
2. Dolbnieva, D. V. (2014) Sutnist sotsialnoho audytu ta yoho rol u formuvanni konkurentospromozhnosti vitchyznianykh pidpryiemstv [The Essence of Social Audit and its Role in the Formation of Competitiveness of Domestic Enterprises]. *Biznes Inform – Business Inform*, 9, 190–194 [in Ukrainian].
3. Poliakova, L. M., Demkiv, N. I. (2009) Aspekty rozvytku systemy sotsialnoho audytu v Ukraini [Aspects of the development of the social audit system in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika – Bulletin of Lviv Polytechnic National University*, 639, 475–479. Retrieved from https://vlp.com.ua/files/82_1.pdf [in Ukrainian].
4. Berzhanir, A. L., Berzhanir, I. A. (2019) Sotsialnyi audyt u systemi sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu [Social audit in the system of social responsibility of business]. Skhidna *Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia – Eastern Europe: economy, business and governance*, 6(23), 97–101 [in Ukrainian].
5. Khrushch, V. O. (2013) Rozvytok sotsialnoho audytu v systemi sotsialnoho upravlinnia [Development of social audit in the system of social management]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriia «Ekonomichni nauky» – Scientific Bulletin of Kherson State University. Series «Economic Sciences»*, 2, 98–102. Retrieved from https://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/541/535 [in Ukrainian].
6. Mazuryk, O. (2013) Suspilni funktsii ta mozhlyvosti sotsialnoho audytu [Social functions and possibilities of social audit]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Sotsiolohiia – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Sociology*, 1, 79–83. Retrieved from http://surl.li/kdwisr [in Ukrainian].