

СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ У ТЕОРЕТИЧНОМУ ПОЛІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

© 2019 АГАВЕРДІЄВА Х. Ф., ІВАНІСОВ О. В., ЛЕБЕДИНСЬКА О. С.

УДК 657:005.97

JEL: M140

Агавердієва Х. Ф., Іванісов О. В., Лебединська О. С. Соціальний аудит у теоретичному полі соціальної відповідальності

Метою цієї роботи є обґрунтування необхідності проведення соціального аудиту на вітчизняних підприємствах. Обґрунтовано актуальність і необхідність проведення соціального аудиту в контексті соціальної відповідальності бізнесу. Досліджено теоретичне обґрунтування поняття «соціальний аудит». Узагальнено особливості проведення соціального аудиту у визначених підсистемах соціально-трудової сфери з використанням особливостей зарубіжного досвіду. Перспективами подальшого дослідження на рівні аналізу є вивчення особливостей організації проведення соціального аудиту при здійсненні господарської діяльності сучасними підприємствами. У прикладному аспекті ще недостатньо вивченими залишаються конкретні механізми та технології соціального аудиту.

Ключові слова: аудит, соціальний аудит, соціальна відповідальність, соціально-трудові відносини, корпоративна соціальна відповідальність.

DOI:

Табл.: 3. Бібл.: 13.

Агавердієва Халіда Фаїддієвна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: agaverdieva@ukr.net

Іванісов Олег Вікторович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: ivanisovoleg@ukr.net

Лебединська Олена Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: llebedinskayls@ukr.net

УДК 657:005.97

JEL: M140

UDC 657:005.97

JEL: M140

Агавердієва Х. Ф., Іванісов О. В., Лебединська О. С. Соціальний аудит у теоретичному полі соціальної відповідальності

Целью данной работы является обоснование необходимости проведения социального аудита на отечественных предприятиях. Обоснована актуальность и необходимость проведения социального аудита в контексте социальной ответственности бизнеса. Исследовано теоретическое обоснование понятия «социальный аудит». Обобщены особенности проведения социального аудита в определенных подсистемах социально-трудовой сферы с использованием особенностей зарубежного опыта. Перспективами дальнейшего исследования на уровне анализа является изучение особенностей организации проведения социального аудита при осуществлении хозяйственной деятельности современными предприятиями. В прикладном аспекте еще недостаточно изученными остаются конкретные механизмы и технологии социального аудита.

Ключевые слова: аудит, социальный аудит, социальная ответственность, социально-трудовые отношения, корпоративная социальная ответственность.

Табл.: 3. Библ.: 13.

Агавердієва Халіда Фаїддієвна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: agaverdieva@ukr.net

Іванісов Олег Вікторович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: ivanisovoleg@ukr.net

Лебединська Олена Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: llebedinskayls@ukr.net

Ahaverdieva K. F., Ivanisov O. V., Lebedinska O. S. Social Audit in the Theoretical Field of Social Responsibility

The aim of this work is to justify the need for conducting social audits in domestic enterprises. The relevance and necessity of conducting social audits in the context of corporate social responsibility is substantiated. The theoretical justification of the concept "social audit" is investigated. Features of conducting social audit in certain subsystems of the social and labor sphere are summarized with consideration for peculiarities of foreign experience. Prospects for further research at the level of analysis is studying the features of organization of social audits at implementing business activities by modern enterprises. In respect of the applied aspect, the specific mechanisms and technologies of social audit still remain insufficiently studied.

Keywords: audit, social audit, social responsibility, social and labor relations, corporate social responsibility.

Tabl.: 3. Bibl.: 13.

Ahaverdieva Khalida F. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: agaverdieva@ukr.net

Ivanisov Oleg V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: ivanisovoleg@ukr.net

Lebedinska Olena S. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: llebedinskayls@ukr.net

Ефективна діяльність сучасного підприємства залежить від стану соціально-трудових відносин у колективі, організації та оплати праці, умов праці, його кадрового потенціалу. Саме тому необхідним є аудит персоналу як засіб перевірки стану системи управління персоналом, виявлення помилок і визначення резервів ефективного використання персоналу підприємства [8].

Необхідність аудиту персоналу обумовлюється високою плінністю кадрів на підприємстві, значними втратами робочого часу, необхідністю проведення атестації персоналу та введенням нових посадових інструкцій, реорганізацією підприємства. Отже, основними об'єктами соціального аудиту персоналу є система управління персоналом і кадрова політика підприємства; організаційна структура підприємства та його кадровий потенціал [8].

У сучасній ринковій економіці неможливе ефективне функціонування підприємств без розвинутої системи соціального партнерства, тому що саме соціально-трудові відносини (людський фактор) забезпечують ефективність діяльності підприємства. Соціальний аудит також є головним інструментом регулювання стану соціально-трудових відносин.

Дослідженням питання соціального аудиту та аудиту персоналу присвячено праці вітчизняних та зарубіжних учених, серед них: Б. Бондарець, М. Буковинська, О. Гнатюк, О. Данилюк, Т. Калінеску, О. Мазурик, Н. Марушко, С. Полякова, А. Свиридов, О. Сотула, М. Чижевська, О. Чутчева, М. Шигун, О. Шулуєв, G. Lehman, H. Björkman & Emilie Wong та ін. [1; 2; 9]. В. Ємелін та Ю. Скворцова дали обґрунтування соціального аудиту як методу підвищення ефективності діяльності підприємства [3], В. Кузнецова аналізувала соціальний аудит як метод діагностики соціальної безпеки персоналу, досліджувала проблеми планування аудиту персоналу [3], а Г. Писаревська описала систему формування аудиту персоналу. Але тема соціального аудиту як методу підвищення ефективності персоналу має розглядатися більш детально.

Аналіз наукових досліджень різних аспектів соціального аудиту на підприємстві зазначених вище авторів, які провели диференціацію соціального аудиту за напрямками, рівнями, терміном, масштабом, засобами використання, дає змогу говорити про невідповідність заявлених цілей компанії її реальній практиці, соціальний аудит слугує системою для виявлення на підприємстві або організації проблем, дозволяє компаніям досягати фінансової віддачі від соціально відповідальної поведінки.

Упродовж XX–XXI ст. роль людського фактора на процес виробництва стала найголовнішою, оскільки він підвищує відповідальність у галузі держави та бізнесу. Економічна та соціальна функція управління зумовили конкурентоздатність продукції виробництва та витривалість підприємств.

На сьогодні соціальна роль підприємства стає навіть більш вагомим за економічну (отримання прибутків). Це зумовило зацікавленість в об'єктивній оцінці соціальних відносин на підприємстві. Менеджери не за-

вжди можуть повідомити про соціальні відносини, котрі виникають на підприємстві, інколи управлінцеві бракує професійних знань для того, щоб глибоко розібратися у цьому питанні. Професійні спілки, що захищають інтереси найманих робітників, можуть перебільшити можливості фінансового забезпечення власника та його підприємства.

У деяких галузях економіки України є значні розбіжності та розрізнення за рівнем доходів, зарплати та умов праці. Через світову фінансову кризу в Україні виникли фінансово-економічні проблеми, такі як несвоечасна виплата зарплати.

Здійснивши аналіз різних досліджень соціального аудиту як головного методу регулювання відносин, автори встановили, що найбільш глибоко питанням соціального аудиту займалися у Європі та Канаді. У розвинених державах соціальний аудит використано на макроекономічному рівні з метою швидкого та якісного керівництва. Однак в умовах широкої глобалізації кожна країна має свою специфіку розвитку соціального аудиту.

Працювали над цією проблемою G. Lehman [7], А. Шулуєв [10], Emilie Wong [9]. Якщо країна більш розвинена, то соціальний аудит використовують лише на мікроекономічному рівні для оперативного управління. Проте в умовах глобалізації кожній державі властиві ті ознаки, які належать тільки їй.

Німці ж у своїй моделі виокремили типові національні риси – дисципліну, християнські моралі, пунктуальність і точність.

Результатами соціального аудиту персоналу користуються підприємці, керівники корпорацій, власники, мета яких – зробити соціальні ризики мінімальними, а прибутки – максимальними.

На сьогодні в Україні треба формувати систему соціального аудиту, це викликано такими чинниками: у багатьох роботодавців порушено норми КЗПП, приховуються травми й нещасні випадки з робітниками; профспілки залежні від роботодавця і не завжди захищають права людей.

Дуже вагомим є процес соціального аудиту, його запровадження в Україні, бо українські компанії зараз інтегруються у світові корпорації, виникають різні дочірні корпорації, розповсюджується досвід відповідальності бізнесу та прозорості у доступ до соціальних програм (на думку вчених О. Ю. Руденко та Л. М. Полякової) [5; 6]. Окрім цього, необхідність дієвої системи соціального аудиту зумовлена в Україні зацікавленістю з боку підприємців, профспілок – задля спільної домовленості у трудових стосунках.

Система соціального аудиту дає можливість виявити соціальні ризики, розробити заходи для їхнього зниження; установити порушення законодавства щодо соціально-трудових відносин; посприяти виникненню позитивного іміджу підприємства; виявити, проконтролювати соціальний менеджмент у системі управління.

Тракування зазначеного вище поняття наведено у табл. 1.

Трактування поняття «соціальний аудит»

Соціальний аудит – це	
Універсальна	Застосування на різних рівнях: організаційному (корпоративному), галузевому, регіональному для вирішення різних завдань, у різних сферах життєдіяльності суспільства
Технологія	Сукупність послідовних операцій, процедур цілеспрямованого впливу і реалізації намчених раніше планів, спрямованих на отримання оптимального соціального результату суспільства
Комплексної перевірки реального стану	Системне застосування різних дослідницьких процедур: програмний аудит, моніторинг, діагностика, соціальна експертиза, кваліметричний аналіз
Об'єкта відповідно до прийнятих стандартів	Об'єктом можуть бути: окремі організації, галузь, регіон в цілому; окремі види документів, міжнародні, національні, галузеві стандарти; кращі (або типові) показники в певній області або за певний проміжок часу

Соціальний аудит – нове явище в сучасних суспільних науках і соціальній практиці світового ринкового господарства. Мета соціального аудиту – отримання об'єктивної інформації про характер соціально-економічних відносин в заданій області досліджень (оцінка здатності організації долати соціальні проблеми, що виникли всередині неї і за її межами, а так само управління проблемами, що надають безпосередній вплив на трудову діяльність людини).

Соціальний аудит поділяють залежно від характеру, цілей, термінів, інших критеріїв (табл. 2).

Таблиця 2

Класифікація соціального аудиту

Класифікаційні ознаки	Види соціального аудиту
Характер об'єктів управління	В цілому по країні: – у галузях; – у регіонах; – на підприємствах; – в організаціях
Роль в управлінні соціально-економічними процесами	– внутрішній; – зовнішній
Періодичність проведення	– перспективний; – оперативний
За суб'єктами управління	– керівництво; – профспілки; – бізнес-співтовариство; – агентства соціального аудиту
За змістом і повнотою досліджуваних питань	– повний; – локальний; – тематичний
За функціональним змістом	– аудит відповідності; – аудит ефективності; – стратегічний аудит

Залежно від характеру об'єктів управління проводять соціальний аудит у цілому в країні, регіонах, на підприємствах, установах.

Соціальний аудит поділяється на зовнішній та внутрішній за роллю в керівництві соціально-економічними

процесами. Внутрішній аудит – складова управлінського обліку. Зовнішній аудит проводять агентства соціального аудиту, він є складовою нефінансової звітності, забезпечує потрібною інформацією користувачів ззовні – соціальних партнерів [4].

Соціальний аудит поділяють на оперативний, поточний і перспективний – за періодичністю проведення [2; 3]. Оперативний аудит проводять у певні терміни. Поточний – застосовують під час підбиття підсумків роботи підприємства за певний період. Перспективний – спрямований на прогнозування соціального розвитку підприємства.

Аудит здійснюють керівництво, бізнес-товариства, агентства соціального аудиту – за суб'єктом управління. Соціальний аудит поділяють на повний, локальний, тематичний за змістом і ступенем охоплення розглянутих питань. Повний – вивчає соціально-економічну роботу установи та підприємства. Локальний – проводять лише в окремих підрозділах підприємств або на окремих підприємствах галузі, котра вивчається. Тематичний – вивчає окремі частини соціально-економічної системи.

За функціональним змістом поділяють: соціальний аудит ефективності та стратегічний соціальний аудит, соціальний аудит відповідності.

Соціальний аудит ефективності оцінює відповідність методів внутрішнього управління об'єкта соціального аудиту його меті, можливість удосконалення цих методів; він розглядає не лише досягнуті результати, але й весь арсенал процедур, за допомогою котрих їх було досягнуто.

Соціальний аудит відповідності оцінює відповідність практичних дій, що реалізуються на об'єкті соціального аудиту, відповідним критеріям (правилам, планам, нормам).

Стратегічний соціальний аудит виявляє ступінь узгодженості соціальної політики з метою об'єкта соціального аудиту, його соціальною і глобальною стратегіями, ступінь зв'язку соціальної політики – зі специфікою організації, зовнішніми умовами господарювання [1].

Корпоративний аудит – найпоширеніший, пов'язаний із управлінням, напрямками розвитку колективу. Власник завдяки цьому виду аудиту зменшує плінність кадрів, запобігає емоційному вигоранню та стресам працівників. Керівник усуває не-

доліки у роботі з персоналом, обходить важкі питання і уникає помилок.

Соціальний аудит на підприємстві передбачає етапи: 1) переддослідний; 2) дослідний; 3) завершальний. На підприємстві соціальний аудит упроваджують поетапно, етапи називають так: організаційний, дослідний, завершальний [4; 6; 8]. Процедуру проведення соціального аудиту наведено в табл. 3.

Таким чином, адміністрація підприємства укладає договір із професійними аудиторами на здійснення соціального аудиту. Незалежний аудитор, вивчаючи внутрішні та зовнішні джерела, здійснює аудит щодо відповідності зарплати вимогам трудового законодавства, а умов праці на підприємстві – до відповідності нормам безпеки та екологічним умовам. Це допомагає розкрити причини соціальної напруженості, дізнатися думки працівників про адміністрацію.

Таблиця 3

Процедура проведення соціального аудиту

1	Отримання згоди на офіційний аудит
2	Формування керуючої групи по соціальному аудиту
3	Створення команди аудиторів, експертів, провідних менеджерів
4	Розробка методології соціального аудиту
5	Проведення діагностики корпоративної культури і виявлення функціональних областей
6	Виявлення розбіжностей між місією і цілями компанії і її реальною діяльністю
7	Пошук причин розбіжностей
8	Збір додаткової інформації про подібні проблеми
9	Проведення інтерв'ю з зацікавленими підприємствами
10	Зіставлення внутрішніх і зовнішніх очікувань
11	Формування звіту

Реалізація висновків соціального аудиту допомагає керівнику підтримати у нормі систему трудових відносин.

Визначення ролі та складників соціального аудиту зовнішніх і внутрішніх джерел інформації допомагає визначити напрямки соціального аудиту, процедури й аудиторські докази. Ці елементи становлять якнайповнішу методикку здійснення соціального аудиту з урахуванням трудових ресурсів на підприємстві.

Соціальний аудит на підприємстві може містити в собі аудит різних областей: аудит формування персоналу, організації та нормування праці, системи управління розвитком персоналу, екологічний аудит тощо. Тільки коли будуть досліджені всі напрямки діяльності організації у сфері соціально-трудова відносин, може бути досягнута максимальна ефективність роботи підприємства.

Проведення соціального аудиту дозволяє підприємству: скоротити операційні витрати; поліпшити імідж

і репутацію на цей момент, тільки 30 % ринкової вартості компаній відображаються в балансі, решта – репутація, імідж, ноу-хау, організація праці; підвищити продажі й лояльність споживачів; скоротити тиск з боку контролюючих органів; знизити плинність кадрів (більшість потенційних співробітників не будуть зацікавлені в роботі компаній, які не дотримуються провідних стандартів корпоративного управління); підвищити лояльність персоналу і мотивацію співробітників (система заходів з мотивації персоналу – це потужна зброя, що дозволяє підвищити прибутковість функціонування організації); надати доступ до капіталу.

Під час проведення соціального аудиту увагу концентрують на факторах мотиваційного поля. Мотиваційне поле – це ситуативні фактори, що спонукають появу у працівників мотивації до плідної діяльності. Під час соціального аудиту проводиться дослідження соціального клімату (психофізичного фону), що супроводжує працівника на підприємстві. Він є важливим фактором зростання ефективності роботи підприємства.

В основу моделі покладено мотиваційне поле, фактори якого поділяють на 2 види: матеріальні й нематеріальні. Ці фактори по-різному впливають на працівника, це залежить від причин об'єктивного характеру. Так, якщо у працівника немає бачення професійного зростання в цьому колективі, то його не можна якось компенсувати, тому працівник і не бере участі в управлінні підприємством. Це не можна замінити змістом праці або якимось іншим фактором.

Слід дотримуватися балансу чинників, бо деякі чинники мають високий або достатній рівень. Знизити можна один із них, а це призведе до невиконання певного завдання всім колективом.

Соціальний аудит є універсальним засобом, що дозволить установити баланс факторів мотиваційного поля. За результатами соціального аудиту можемо констатувати рівень збалансованості або розбалансованості цих факторів, а їхній аналіз надає науково-практичних рекомендацій керівникам підприємства для поліпшення ситуації.

Така модель соціального аудиту системи управління трудовими ресурсами дає можливість якнайповніше зробити перевірку, стати інструментом ефективної співпраці профспілки, колективу, адміністрації.

Отже, соціальний аудит здатний надати соціальним партнерам на підприємстві, органам влади, професійним об'єднанням об'єктивну інформацію, сформовану в результаті обстеження реального стану справ на підприємстві. Ця інформація сприятиме соціальному діалогу і допоможе відповідальним особам прийняти більш виважене рішення, простежити за його реалізацією, передбачити можливі труднощі, вчасно вжити необхідних заходів для їх вирішення. Соціальний аудит, який виконується за міжнародними стандартами, формує впевненість, що компанія працює добре; його результати дозволять побачити недоліки та скоригувати діяльність компанії, а це сприятиме досягненню більшого економічного ефекту.

Соціальний аудит персоналу – це сучасний метод оцінки кадрової забезпеченості підприємства, відповідності кадрового потенціалу компанії її цілям і стратегії, перший етап побудови ефективної кадрової політики, інструмент підвищення результативності менеджменту та розвитку персоналу. Регулярний, багатоступеневий, поетапний соціальний аудит – запорука стабільності й передумова успішного розвитку організації. Багатьом організаціям доцільно засвоїти і застосовувати увесь комплекс методів його проведення. Чітка організація роботи служби кадрового аудиту дозволить уникнути багатьох помилок у процесі діяльності компанії. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Воловик О. А.** Види и функции социального аудита. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vidy-i-funktsii-sotsialnogo-audita>
- 2. Гришина Т. В.** Технология проведения социального аудита // Социальный аудит: проблемы развития. М. : АтиСо, 2010. С. 24–32.
- 3. Емелин В. Н., Скворцова Ю. Н.** Социальный аудит как метод повышения эффективности деятельности предприятия. *Молодой ученый*. 2013. № 7. С. 161–163.
- 4.** Закон України «Про аудиторську діяльність» // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 23. Ст. 243.
- 5.** Концепція формування національної моделі соціального аудиту. URL: lir.lg.ua/docs/Konzept_naz_model.doc
- 6. Кузьмін О. Є., Пирог О. В., Чернобай Л. І., Романишин С. Б., Вацик Н. О.** Соціальна відповідальність : навч. посіб. Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. 328 с. URL: http://pidruchniki.com/91800/sotsiologiya/sotsialniy_audit
- 7. Маслова В. М.** Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2014. 492 с. URL: http://stud.com.ua/26237/menedzhment/audit_upravlinnya_personalom
- 8. Полякова С. В.** Соціальний аудит як технологія управління соціальними процесами. *Економіка розвитку*. 2011. № 1. С. 46–49.
- 9. Руденко О. Ю.** Фінансові аспекти фінансового аудиту. URL: www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2012_34/Rudenok.pdf
- 10. Lehman G.** Reclaiming the publicsp here: problems and prospects for corporates ocialand environmental accounting. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104523540190476919>

- 11.** Социальный аудит : учебник / под. общ. ред. А. А. Шульса, Ю. Н. Попова. М. : АТИСО, 2013. 620 с.
- 12. Björkman H., Wong E.** The role of social auditors. A categorization of the unknown. Uppsala University. Department of Business Studies. 2003. P. 50.
- 13. Шульс А. А., Попов Ю. Н.** Концепция российской модели социального аудита. *Народонаселение*. 2007. № 4. С. 4–9.

REFERENCES

- Bjorkman, H., and Wong, E. *The role of social auditors. A categorization of the unknown*. Uppsala University. Department of Business Studies, 2003.
- Grishina, T. V. "Tekhnologiya provedeniya sotsialnogo audita" [Technology of social audit]. In *Sotsialnyy audit: problemy razvitiya*, 24-32. Moscow: AtiSo, 2010.
- "Kontseptsiia formuvannia natsionalnoi modeli sotsialnoho audytu" [Concept of formation of the national model of social audit]. lir.lg.ua/docs/Konzept_naz_model.doc
- Kuzmin, O. Ye. et al. "Sotsialna vidpovidalnist" [Social responsibility]. Lviv : Vyd-vo Lviv. politekhniki, 2016. http://pidruchniki.com/91800/sotsiologiya/sotsialniy_audit [Legal Act of Ukraine] (1993).
- Lehman, G. "Reclaiming the publicsp here: problems and dprospects for corporates ocialand environmental accounting". <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104523540190476919>
- Maslova, V. M. "Upravleniye personalom : uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata" [Human Resource Management: textbook and workshop for academic bachelor]. M. : Yurayt, 2014. http://stud.com.ua/26237/menedzhment/audit_upravlinnya_personalom
- Poliakova, S. V. "Sotsialnyi audyt yak tekhnolohiia upravlinnia sotsialnymy protsesamy" [Social audit as a technology for managing social processes]. *Ekonomika rozvytku*, no. 1 (2011): 46-49.
- Rudenok, O. Yu. "Finansovi aspekty finansovoho audytu" [Financial aspects of financial audit]. www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2012_34/Rudenok.pdf
- Sotsialnyy audit* [Social audit]. Moscow: ATISO, 2013.
- Shulus, A. A., and Popov, Yu. N. "Kontseptsiya rossiyskoy modeli sotsialnogo audita" [The concept of the Russian model of social audit]. *Narodonaseleniye*, no. 4 (2007): 4-9.
- Volovik, O. A. "Vidy i funktsii sotsialnogo audita" [Types and functions of social audit]. <https://cyberleninka.ru/article/n/vidy-i-funktsii-sotsialnogo-audita>
- Yemelin, V. N., and Skvortsova, Yu. N. "Sotsialnyy audit kak metod povysheniya effektivnosti deyatelnosti predpriyatiya" [Social audit as a method of increasing the efficiency of the enterprise]. *Molodoy uchenyy*, no. 7 (2013): 161-163.