

УДК 657.6:005.95/.96

DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V52(2025)-36

Шерстюк О. Л., доктор економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник відділу обліку та оподаткування, Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки», м. Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0002-9866-511X

e-mail: osherstiuk@gmail.com

Остапчук С. М., кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу обліку та оподаткування, Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки», м. Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0002-2342-6376

e-mail: ostapchuk@faaf.org.ua

Визначення завдань соціального аудиту

Анотація. Людський капітал є одним із ключових факторів успішного функціонування та розвитку будь-якого підприємства, що визначає його конкурентоспроможність та прибутковість. В контексті найму та підтримки професійної кваліфікації свого персоналу підприємство здійснює витрати операційного (заробітна плата) та інвестиційного (навчання, підвищення кваліфікації) характеру, які потребують особливої уваги під час планування, здійснення та оцінювання результатів господарської діяльності. Метою статті є визначення переліку завдань соціального аудиту, результати якого дозволяють оцінити наскільки підприємство та його бенефіціари дотримуються стандартів у сфері прав людини та умов праці. У статті охарактеризовано зміст основних завдань соціального аудиту. Основою для їх ідентифікації стало визнання предметної області соціального аудиту, якою є управління персоналом підприємств як ключовим ресурсом. Основними аспектами управління, які підлягають дослідженню під час соціального аудиту є: постановка завдань для персоналу підприємства; визначення його потреби у залученні працівників; вибір способу найму працівників; збереження персоналу та його використання у господарській діяльності. Зазначені характеристики оцінюються шляхом визначення показників, які окремо або у своїй сукупності дають можливість отримати аудиторські докази стосовно параметрів роботи персоналу, що вимірюють витрачання ресурсів (матеріальних, фінансових, часу), обсяг роботи, який виконують працівники, її ефективність, а також динаміку результатів діяльності підприємства, а також ефективність прийнятих управлінських рішень. Отримані результати дослідження є одним із етапів удосконалення методики аудиторського контролю, який між іншим передбачає аналіз ефективності використання ресурсів, а саме – ресурсів праці. Запропонований підхід до визначення завдань соціального аудиту на теоретичному рівні дає можливість удосконалити його методичне забезпечення. Практичне значення результатів дослідження, викладених у цій статті, полягає у визначенні основних завдань соціального аудиту, які мають враховуватися на етапі його планування. 12 шриф

Ключові слова: аудит; соціальний аудит; персонал підприємства; управління персоналом; критерії оцінювання; дані бухгалтерського обліку; фінансові показники діяльності підприємства.

Sherstiuk Oleksandr, Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Researcher of Accounting and Taxation Department, National Scientific Center "Institute of Agrarian Economics", Kyiv, Ukraine

Ostapchuk Serhii, PhD (Economics), Senior Researcher of Accounting and Taxation Department, National Scientific Center "Institute of Agrarian Economics", Kyiv, Ukraine

Defining the Social Audit Tasks

Abstract. Introduction. Human capital is one of the key factors in the successful functioning and development of any enterprise, which determines its competitiveness and profitability. In the context of hiring and maintaining the professional qualifications of its personnel, the enterprise incurs operating (salary) and investment (internship, advanced training) costs that require special attention when planning, implementing, and evaluating the results of economic activity.

Purpose. The purpose of the article is to determine the list of social audit tasks, the results of which allow assessing the extent to which the enterprise and its beneficiaries comply with standards in the field of human rights and working conditions.

Results. The article describes the main tasks of social audit. The basis for their identification was the recognition of the subject area of social audit, which is the management of enterprise personnel as a key resource. The main aspects of personnel management that are the objects of social audit include setting tasks for the enterprise's personnel, determining its need to attract employees, choosing a method of hiring employees, retaining personnel, and using them in economic activity. These characteristics are assessed by determining indicators that, individually or in combination, provide an opportunity to obtain audit evidence regarding the parameters of personnel work that measure the expenditure of resources (material, financial, time), the amount of work performed by employees, its effectiveness, as well as the dynamics of the results of the enterprise's activities, as well as the effectiveness of management decisions.

¹Стаття надійшла до редакції: 29.07.2025

Received: 29 July 2025

Conclusions. *The obtained research results are one of the stages of improving the method of audit control, which, among other things, involves an analysis of the efficiency of resource use, namely, human capital. At the theoretical level the proposed approach to determining the tasks of social audit makes it possible to improve its methodical support. The practical significance of the research results presented in this article lies in determining the main tasks of social audit, which should be taken into account at the stage of its planning.*

Keywords: *audit, social audit, enterprise personnel, personnel management, evaluation criteria, accounting data, enterprise performance indicators.*

JEL Classification: *M42; M50.*

Постановка проблеми. Будь-яке підприємство функціонує в умовах обмеженості кожного виду ресурсів, зокрема – ресурсів праці. Це спонукає підприємство конкурувати з іншими суб'єктами господарювання за можливість набуття прав на використання ресурсів у власних інтересах. Це також стосується необхідності наймати працівників, яким будуть делеговані різноманітні повноваження. Як правило, керівництво підприємства може скористатися одним із варіантів забезпечення своїх потреб у кваліфікованому персоналі: самостійно здійснювати пошук потрібних фахівців та пропонувати їм роботу; залучати вже найманих працівників до виконання інших видів робіт; здійснювати цільову підготовку фахівців через механізм цільового фінансування у навчальних закладах; звернутися до спеціалізованих кадрових агенцій, доручивши їм здійснювати пошук тощо. Водночас, існує потреба у здійсненні заходів, спрямованих на підтримку необхідного кваліфікаційного рівня працівників, що мають різні професійні здібності, функціональні призначення, освітній рівень та інші характеристики.

Таким чином, у контексті найму та підтримки професійної кваліфікації свого персоналу підприємство здійснює витрати, які безпосередньо впливають на фінансові результати його діяльності. При цьому, зазначені витрати можуть мати як операційний (заробітна плата) так і інвестиційний (навчання, підвищення кваліфікації) характер. В обох випадках, ці витрати є необхідними для забезпечення будь-якої діяльності підприємства, а тому потребують особливої уваги під час її планування, здійснення та оцінювання її результатів.

Управління забезпеченням діяльності підприємства необхідними працівниками як ключовим ресурсом, має на меті сприяння належній організації його діяльності, оптимізації алгоритмів використання матеріальних та фінансових ресурсів і, як наслідок, – реалізації оперативних, тактичних та стратегічних цілей діяльності. Зважаючи на це, серед осіб, які зацікавлені у підвищенні ефективності управління ресурсом праці, варто відзначити власників підприємства, оскільки вони формалізують цілі діяльності та надають первинний набір ресурсів, необхідних для їх досягнення. Виходячи з цього, власники (або бенефіціари) підприємства не лише зацікавлені в ефективному управлінні, але й здатні впливати як на сам процес, так і на його ефективність.

Відтак виникає потреба щодо механізму контролю за формуванням та використанням ресурсів праці,

результати якого використовуються зацікавленими особами під час формування, обґрунтування та реалізації управлінських рішень. Однією з форм такого контролю є аудит, зокрема один з його видів – соціальний аудит.

Соціальний аудит має тривалу історію, а в наш час його форми і методи зазнають численних модифікацій, спостерігається підвищення його ролі у функціонуванні окремих суб'єктів підприємництва, а також суспільства та його елементів. Ускладнення діяльності господарюючих суб'єктів, її постійна модернізація в умовах зміни впливу зовнішніх та внутрішніх чинників, викликає трансформацію ресурсів праці, а також відносин підприємства в процесі їх формування та використання. У зв'язку з цим, актуальними є дослідження, що спрямовані на вирішення організаційних та методичних проблем соціального аудиту.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аспекти соціального аудиту знаходять все більше розкриття у наукових публікаціях вітчизняних і закордонних вчених та аудиторів-практиків. Зокрема, визначення терміну «соціальний аудит» формалізовано у публікаціях Х.Ф. Агавердієвої, О.В. Іванісова, О.С. Лебединської [1], Д.В. Долбнєва [2], М.В. Кучерявої, А.В. Швагер [3], Н. Іки (N. Iky), А. Луліда (A. Loulid) [4] та інших дослідників. Розкриваючи зміст та призначення соціального аудиту, Н. Марушко (N. Marushko), І. Горбан (I. Gorban) [5], Х. Тігуйт (H. Tiguit) [6] визначають основною його особливістю зосередженість на дослідженні впливу на функціонування підприємств і його результатів соціальної складової зовнішнього та внутрішнього середовища.

Водночас, О.А. Мельникова [7], І.М. Сисоєва, Н.М. Головай, О.І. Гриник [8], Ф. Сафаа (F. Safaa) [9], В. Жук і К. Мельник [10] та ін. підкреслюють роль соціального аудиту у взаємостосунках суб'єкта підприємництва та суспільства на підставі визнання факту існування та суттєвого впливу на господарські процеси соціальної відповідальності бізнесу. Відповідний зв'язок конкретизується через механізм реалізації бюджетних програм (О.В. Цятковська, Є.Є. Чемодурова [11]), управління витратами підприємств з урахуванням суспільних інтересів (Н.В. Шепель [12]), формування та оцінювання відповідної інформації у формах інтегрованої звітності (Б. Мельничук, С. Остапчук [13], І. Мустеца [14], О.Л. Шерстюк [15]) як в наукових публікаціях, так і в розроблених професійними громадськими об'єднаннями документах та рекомендаціях [16].

Визнаючи беззаперечний внесок вищезгаданих дослідників у визначенні та науковому обґрунтуванні шляхів вирішення теоретичних і практичних проблем функціонування соціального аудиту, вважаємо за доцільне констатувати, що низка аспектів соціального аудиту потребує додаткових наукових пошуків. Зокрема, уваги потребує ідентифікація його завдань, оскільки саме їх визначення є запорукою адекватного планування та застосування аудиторських процедур, а також оцінювання отриманих за їх допомогою аудиторських доказів.

Формулювання цілей дослідження. Метою статті є визначення переліку завдань соціального аудиту, результати якого дозволяють оцінити наскільки підприємство та його бенефіціари дотримуються стандартів у сфері прав людини та умов праці.

Для досягнення мети дослідження автори застосували низку загальних та спеціальних методів теорії пізнання, серед яких аналіз і синтез, індукція та дедукція, узагальнення, абстрагування, конкретизація. Поряд з цим, метод контент-аналізу результатів попередніх публікацій дозволив виявити та поглибити теоретичні засади ідентифікації та реалізації завдань соціального аудиту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед соціальний аудит орієнтований на оцінювання заходів, що здійснюються в системі управління персоналом підприємства (рис. 1).

Він може бути визнаний однією зі складових аудиту дотримання вимог щодо соціальної відповідальності підприємства, але в даному випадку соціальні відносини стосуються формування та використання ресурсів праці безпосередньо на підприємстві. Натомість, соціальна відповідальність стосується не лише заходів управління персоналом, але й обов'язково охоплює діяльність підприємства у сфері реалізації екологічних, освітніх, інформаційних та інших потреб суспільства в цілому.

Розпочинаючи соціальний аудит, аудитор, перш за все, повинен дослідити здійснення заходів щодо визначення та формалізації завдань, які має вирішувати персонал. Зазначені завдання передбачають здійснення певного набору господарських операцій протягом визначеного періоду. При цьому, кожна з таких операцій, як правило, має власний алгоритм виконання та очікувані результати, які мають бути досягнуті протягом попередньо визначеного часу.

В цьому контексті аудитор має дослідити, чи існує формалізований алгоритм для виконання кожного виду типових операцій, передбачених господарським процесом, чи встановлені обмеження стосовно загальної кількості операцій, які мають бути виконані, та кількості операцій, які має виконати кожен

працівник. Така кількість операцій може стосуватися виробничого процесу (завантаження сировини, заміна витратних матеріалів, технічне обслуговування обладнання тощо), заходів збуту (кількість телефонних дзвінків потенційним клієнтам або направлених їм електронних листів, кількість сформованих рахунків тощо) допоміжного процесу (прибирання приміщень, здійснення заходів гігієни для працівників, заміни технічних рідин в обладнанні тощо). Ці процеси досліджуються в цілях соціального аудиту в контексті оцінювання можливостей підприємства забезпечити безперебійність господарського процесу, і, як наслідок, своєчасне і повне досягнення цілей діяльності.

Натомість, адміністративний персонал виконує функції організаційно-інформаційного супроводження, зокрема створення інформаційних потоків, формування звітності, оптимізацію руху ресурсів. З точки зору соціального аудиту, в цьому випадку матиме значення сам факт своєчасного здійснення певних заходів (нарахування заробітної плати, поїздка у відрядження, підготовка та подання звітності, визначення потреб у ресурсах, реагування на надзвичайні події, юридичне супроводження тощо). Критерієм оцінювання зазначених операцій під час виконання заходів соціального аудиту є мінімізація кількості відхилень у господарській діяльності (таких як понесення незапланованих витрат через сплату фінансових санкцій, зупинки у виробничому процесі через несвоєчасне замовлення та отримання сировини, понесення додаткових втрат у зв'язку зі зберіганням запасів, порушення вимог нормативно-правових документів та ін.).

Аудитор має перевірити, чи кожен вид завдань належним чином формалізований (наприклад, у формі посадової інструкції або функціональних обов'язків) та доведений до відома їх виконавців.

На підставі визначених завдань, аудитор має встановити, чи забезпечене підприємство персоналом в обсязі, який є достатнім для їх виконання. При цьому, така достатність має бути оцінена з урахуванням впливу різноманітних чинників, серед яких: потужність підприємства (максимальна кількість продукції, яку можна виробити та реалізувати протягом одиниці часу), ритмічність попиту на продукцію (зокрема – сезонні коливання), теоретична підготовка працівників, їх практичні навички, досвід роботи, стан здоров'я, існування обставин, що можуть спричинити зупинку процесів (ремонт або заміна обладнання, військові дії). Аудитор має оцінити системність вивчення відповідних обставин управлінським персоналом, щоб встановити пов'язані з ними ризики та можливі втрати.

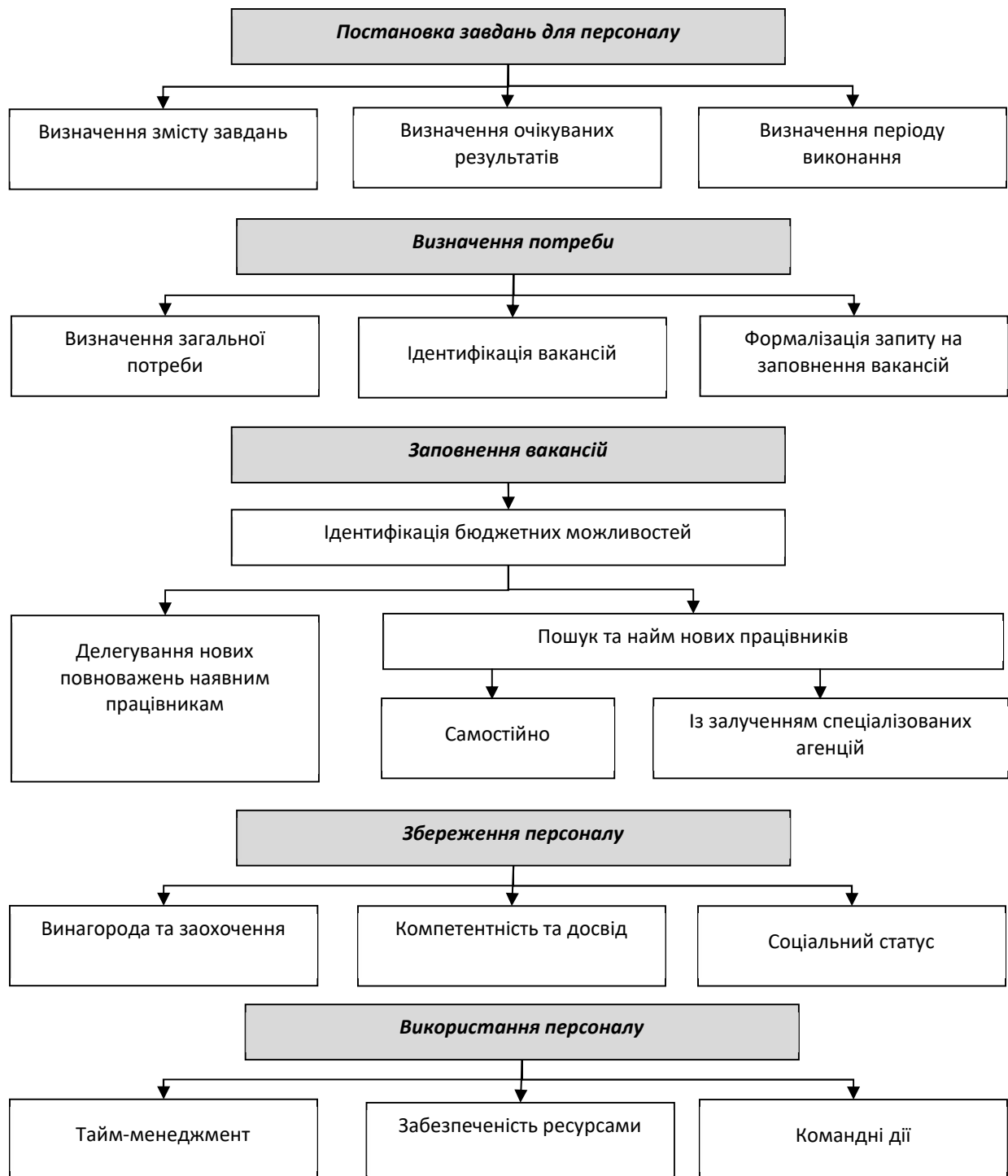


Рисунок 1 - Елементи системи управління персоналом

Джерело: побудовано авторами

Під час соціального аудиту необхідно встановити, чи, на думку управлінського персоналу, існує потреба в залученні додаткових працівників на постійній або тимчасовій основі. При цьому, аудитор має оцінити правильність розуміння системою управління кількісних та якісних характеристик таких потреб, виходячи з необхідності своєчасного та повного досягнення оперативних, тактичних та стратегічних

цілей діяльності підприємства. В разі існування потреби, відповідні вакансії мають бути формалізовані, а відповідальні особи мають виконати заходи, спрямовані на додаткове залучення працівників. Ефективність зазначених заходів має бути оцінена аудитором за критеріями мінімального обсягу часу, витраченого на ідентифікацію потреби в додатковому найманні персоналу та здійснення

заходів найму, включаючи безпосередній факт прийняття на роботу нового працівника.

Заповнення вакансії може здійснюватися різними способами, можливість застосування яких визначається багатьма чинниками (тривалість хвороби чи відпустки відсутнього працівника, непередбачене короткочасне чи довготривале підвищення попиту на продукцію та ін.). Проте, вважаємо, що головним чинником, який може вплинути на спосіб наймання, є бюджет підприємства. При цьому, термін «бюджет» в контексті оцінювання під час проведення соціального аудиту охоплює не лише фінансові можливості суб'єкта підприємництва.

Бюджетні можливості підприємства, які мають бути враховані при залученні нових працівників, характеризуються наявністю ресурсів часу, який необхідно витратити на пошук та оформлення на роботу, критичність вільної вакансії в контексті ймовірної позапланової зупинки окремих господарських операцій через відсутність фахівців і, як наслідок, можливість вичерпання резервів відповідних витрат тощо. Водночас, бюджет фінансових ресурсів, з одного боку, визначає можливість залучення більш фахових працівників в умовах конкурентного ринку праці, з іншого – можливість зекономити власні ресурси і делегувати повноваження пошуку фахівців стороннім організаціям, зокрема – кадровим агенціям, в тому числі «мисливцям за головами».

Під час виконання заходів соціального аудиту необхідно отримати аудиторські докази стосовного того, чи зазначені бюджетні можливості ідентифіковані на підприємстві, чи здійснюється їх постійний моніторинг, чи існує формалізований алгоритм їх активації. Водночас, аудитор має встановити, чи відповідні алгоритми виконуються у передбаченій послідовності у визначені терміни. При цьому, обов'язковим є визначення та оцінювання порівняльної ефективності різних способів наймання працівників (заміна тимчасово відсутнього працівника іншим працівником підприємства, самостійний пошук нових працівників (шляхом усної передачі інформації через персонал підприємства чи за оголошеннями у ЗМІ) або через спеціалізовані організації (центри зайнятості та/або кадрові агенції). Аудитори мають здійснювати такі порівняння за критеріями обсягу залучених ресурсів (час, гроші, невироблена продукція, недоотриманий прибуток) та результат (рівень кваліфікації, резюме, ефективність нового працівника на попередніх місцях роботи). Варто також враховувати результати нового працівника протягом часу після виходу на роботу. Таке оцінювання також сприятиме визначенню ефективності роботи осіб, відповідальних за залучення нових працівників підприємства.

Ще один аспект управління персоналом, який необхідно досліджувати під час соціального аудиту, стосується збереження персоналу підприємства. Зокрема, аудитору необхідно визначити ефективність

відповідних заходів, серед яких винагорода та матеріальне заохочення працівників (через систему оплати праці, преміювання, надання бонусів тощо), підвищення рівня їх компетентності (через залучення до заходів навчання, підвищення кваліфікації), а також підвищення певного соціального статусу (надання можливості представляти підприємство, надання більших повноважень, службове підвищення, інші форми мотивації).

З одного боку, зазначені заходи вимагають певних додаткових витрат підприємства. З іншого, як підприємство, так і окремий працівник має можливість набути додаткові переваги: працівник у сфері своїх професійних знань та можливості їх реалізації та монетизації, а підприємство отримує працівників, які володіють сучасними методами виконання своїх посадових обов'язків, що позитивно впливає на результати діяльності суб'єкта господарювання. Тому, одним із завдань соціального аудиту має бути визначення ефективності заходів, спрямованих на збереження висококваліфікованого мотивованого персоналу.

Критеріями такого оцінювання можуть бути показники сталості кадрів, зменшення кількості прогулів, непродуктивного витрачання часу, зниження плинності кадрів як на окремих посадах, так і на підприємстві в цілому. Водночас, аудитор має оцінити ефект від таких заходів у формі підвищення продуктивності персоналу, що позитивно позначається на динаміці та структурі результатів діяльності підприємства.

Важливим аспектом управління персоналом, який має бути досліджений під час заходів соціального аудиту, є використання персоналу у діяльності підприємства. Це стосується таких аспектів як реалізація завдань тайм-менеджменту (управління витратами часу працівників під час виконання різних завдань і різних операцій), повне та своєчасне забезпечення працівників необхідним обладнанням, сировиною, іншими матеріальними та нематеріальними ресурсами, а також сприяння становленню та реалізації командної роботи працівників.

Критеріями, за якими аудитор може оцінити характеристики використання персоналу може бути визначено тенденцію до збільшення кількості господарських операцій, виконаних протягом одиниці робочого часу, відсутність потреби у працівників витрачати час на пошук, отримання та підготовку до використання матеріальних ресурсів, наявність можливостей обміну досвідом виконання окремих господарських операцій між різними працівниками, існування можливості взаємозаміни між працівниками без втрачання додаткових ресурсів.

Висновки. Результати проведеного дослідження показують, що соціальний аудит має оцінювати такі аспекти управління персоналом підприємства, як:

– постановка завдань, які має вирішувати персонал;

– визначення потреби в працівниках;
– визначення та застосування підходів до наймання персоналу, його збереження та використання.

Для цілей соціального аудиту відповідні параметри мають бути оцінені за сукупністю критеріїв, що характеризують результативність охарактеризованих заходів системи управління на основі динаміки використання ресурсів, результатів діяльності підприємства, а також ефективності рішень уповноважених осіб.

Отримані результати дослідження є одним з етапів удосконалення методики аудиторського контролю, одним із напрямів якого є аналіз ефективності використання ресурсів, а саме – ресурсів праці. Запропонований підхід до визначення завдань соціального аудиту на теоретичному рівні дає можливість удосконалити його методичне забезпечення. Практичне значення результатів дослідження, викладених у цій статті, полягає у визначенні основних завдань соціального аудиту, які мають враховуватися на етапі його планування.

Література:

1. Агавердієва Х. Ф., Іванісов О. В., Лебединська О. С. Соціальний аудит у теоретичному полі соціальної відповідальності. *Бізнесінформ*. 2019. № 5. С. 157-161. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-5-157-161>
2. Долбнєва Д. В. Сутність соціального аудиту та його роль у формуванні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. *Бізнесінформ*. 2014. № 9. С. 190-194. URL: https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2014&abstract=2014_09_0&lang=en&stqa=31
3. Кучерява М. В., Швагер А. В. Аудит звітності підприємств про сталий розвиток: досвід регулювання в Європейському Союзі. *Наукові праці НДФІ*. 2023. № 4(105). С. 110-123. <https://doi.org/10.33763/nprndfi2023.04.110>
4. Iky N., Loulid A. Reimagining social auditing: crafting a new conceptual framework for accountability and transparency. *Economics, Management & Social Sciences*. 2025. Vol. 2, No. 1. pp. 103-123. <https://doi.org/10.23882/emss25118>
5. Marushko N., Gorban I. Social audit as a tool for ensuring social focus of business. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 1. С. 38-45. <https://doi.org/10.32782/2311-844X/2022-1-5>
6. Tiguil H. L'audit social comme outil d'amélioration de la performance des entreprises: analyse théorique. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*. 2019. Vol. 2, No. 4. pp. 432-446. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3522327>
7. Мельникова О. А. Проблеми впровадження та оцінки ефективності корпоративної соціальної відповідальності. *Вчені записки КНЕУ*. 2023. Вип. 31. С. 156-172. https://doi.org/10.33111/vz_kneu.31.22.02.14.096.102
8. Сисоева І. М., Головай Н. М., Гриник О. І. Громадський контроль як форма соціального аудиту. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 17. С. 26-31. <http://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.17.26>
9. Safaa F. La contribution de l'audit social à la performance sociale des entreprises: Revue de littérature. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*. 2021. Vol. 4, No. 1. pp. 619-641. URL: <https://revue-isg.com/index.php/home/article/view/520/478>
10. Жук В., Мельник К. Предмет аудиту: вдосконалення методології пізнання. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2020. Вип. 4. С. 150-168. <https://doi.org/10.35774/visnyk2020.04.150>
11. Цятковська О. В., Чемодурова Є. Є. Аудит виконання програм соціально-економічного розвитку територіальних громад. *Via Economica*. 2024. Вип. 4. С. 200-206. <http://doi.org/10.32782/2786-8559/2024-4-28>
12. Шепель Н. В. Соціальний аудит як механізм виявлення трансакційних витрат на прикладі оцінки ефективності діяльності соціального підприємства «Самотужка». *Перспективи. Соціально-політичний журнал*. 2023. № 3. С. 126-136. <https://doi.org/10.24195/spj1561-1264.2023.3.17>
13. Мельничук Б., Остапчук С. Концептуальні засади надання впевненості щодо інтегрованої звітності. *Облік і фінанси*. 2024. № 2(104). С. 106-117. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2024-2\(104\)-106-117](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2024-2(104)-106-117)
14. Мустєца І. Аудиторська діяльність в умовах воєнного стану: проблеми, виклики, шляхи вирішення. *Вісник ЧТЕІ. Економічні науки*. 2023. Вип. II(90). С. 48-57. <http://doi.org/10.34025/2310-8185-2023-2.90.04>
15. Шерстюк О. Л. Трансформація моделі ризику аудиту в умовах перевірки інтегрованої звітності. *Економіка, управління та адміністрування*. 2020. Вип. 1(91). С. 88-95. [https://doi.org/10.26642/ema-2020-1\(91\)-88-95](https://doi.org/10.26642/ema-2020-1(91)-88-95)
16. ISC Social Requirements: Handbook for Factories, (2024). ISC. URL: <https://ics-asso.org/wp-content/uploads/2024/06/2024-ICS-Social-complete-Handbook-for-Factories-1.pdf>

References:

1. Ahaverdiieva, K. F., Ivanisov, O. V., & Lebedynska, O. S. (2019). Social Audit in the Theoretical Field of Social Responsibility. *Business inform*, 5, 157-161. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-5-157-161>
2. Dolbnieva, D. V. (2014). The Substance of Social Compliance Audit and Its Role in the Formation of the Competitiveness of Domestic Enterprises. *Business inform*, 9, 190-194. https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2014&abstract=2014_09_0&lang=en&stqa=31
3. Kucheriava, M. V., & Shvaher, A. V. (2023). Audit of companies' sustainability reporting: EU regulation experience. *RFI Scientific Papers*, 4(105), 110-123. <https://doi.org/10.33763/nprndfi2023.04.110>
4. Iky, N., & Loulid, A. (2025). Reimagining social auditing: crafting a new conceptual framework for accountability and transparency. *Economics, Management & Social Sciences*, 2(1), 103-123. <https://doi.org/10.23882/emss25118>
5. Marushko, N., & Gorban, I. (2022). Social audit as a tool for ensuring social focus of business. *Scientific Journal of Lviv State University of Internal Affairs. Economics*, 1, 38-45. <https://doi.org/10.32782/2311-844X/2022-1-5>
6. Tiguil, H. (2019). L'audit social comme outil d'amélioration de la performance des entreprises : analyse théorique. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 2(4), 432-446. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3522327>
7. Melnykova, O. A. (2023). Problems of implementation and assessment of the effectiveness of corporate social responsibility. *Scientific notes of KNEU*, 31, 156-172. https://doi.org/10.33111/vz_kneu.31.22.02.14.096.102

8. Sysoieva, I. M., Holovai, N. M., & Hrynyk, O. I. (2024). Public control as a form of social audit: features of implementation and prospects for further development. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, 17, 26-31. <http://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.17.26>
9. Safaa, F. (2021). La contribution de l'audit social à la performance sociale des entreprises: Revue de littérature. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 4(1), 619-641. <https://revue-isg.com/index.php/home/article/view/520/478>
10. Zhuk, V., & Melnyk, K. (2020). Subject of audit: improvement of cognition methodology. *Herald of TNEU*, 4, 150-168. <https://doi.org/10.35774/visnyk2020.04.150>
11. Tsiatkovska, O., & Chemodurova, Y. (2024). Audit of implementation of social and economic development programs of territorial communities. *Via Economica*, 4, 200-206. <http://doi.org/10.32782/2786-8559/2024-4-28>
12. Shepel, N. V. (2023). Social audit as a mechanism for detecting transaction costs on the example of evaluating the efficiency of the social enterprise "Samotuzhka". *Perspectives. Socio-political journal*, 3, 126-136. <https://doi.org/10.24195/spj1561-1264.2023.3.17>
13. Melnychuk, B., & Ostapchuk, S. (2024). Conceptual Foundations for Providing Integrated Reporting Assurance. *Oblik i finansi*, 2(104), 106-117. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2024-2\(104\)-106-117](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2024-2(104)-106-117)
14. Mustetsa, I. (2023). Auditing activity under the state of war: problems, challenges, ways of solution. *Bulletin of CHITE. Economic Sciences*, 11(90), 48-57. <http://doi.org/10.34025/2310-8185-2023-2.90.04>
15. Sherstiuk, O. L. (2020). Transformation of the audit risk model in integrated reporting audit conditions. *Economics, Management and Administration*, 1(91), 88-95. [https://doi.org/10.26642/ema-2020-1\(91\)-88-95](https://doi.org/10.26642/ema-2020-1(91)-88-95)
16. ISC. (2024). ISC Social Requirements: Handbook for Factories. <https://ics-asso.org/wp-content/uploads/2024/06/2024-ICS-Social-complete-Handbook-for-Factories-1.pdf>



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License