

УДК 316.4; 331.1

DOI: 10.31660/1993-1824-2023-3-35-50

## Социальный контроллинг

**Ю. М. Конев, О. В. Третьякова\*, Ю. О. Баикина**

*Тюменский индустриальный университет, Тюмень, Россия*

*\*tretjakovaov@tyuiu.ru*

**Аннотация.** Развитие и внедрение социального контроллинга в управленческую практику связано с возросшей ролью социальной ответственности предприятий, в частности предприятий нефтегазовой отрасли, перед обществом, государством, своими работниками, потребителями. Сегодня основная задача социального контроллинга состоит в обеспечении на всех уровнях управления организации непрерывного мониторинга деятельности, в том числе и социальных факторов. Цель исследования — анализ социальных факторов эффективности системы управления в организации. Для выявления в динамике степени удовлетворенности системой управления, организацией трудовой и социальной среды, степени доверия к компании и выявления связи данных факторов с эффективностью управления в рамках социального контроллинга было проведено социологическое исследование, охватившее 3 года. Умелое использование полученных данных позволит руководителям структурных подразделений эффективнее использовать социальные факторы трудовой среды персонала, повысить их отдачу в процессе трудовой деятельности.

**Ключевые слова:** контроллинг, социальное управление, социальная ответственность, управленческая деятельность, эффективность

**Для цитирования:** Конев, Ю. М. Социальный контроллинг / Ю. М. Конев, О. В. Третьякова, Ю. О. Баикина. – DOI 10.31660/1993-1824-2023-3-35-50 // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2023. – № 3. – С. 35–50.

## Social controlling

**Yury M. Konev, Oksana V. Tretyakova\*, Yulia O. Baikina**

*Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russia*

*\*tretjakovaov@tyuiu.ru*

**Abstract.** The development and implementation of social controlling in management practice is linked to the increasing role of the social responsibility of companies, particularly oil and gas companies, towards society, the state, their employees and consumers. Today the main task of social controlling is to ensure continuous monitoring of activities, including social factors, at all levels of the management of the organization. The aim of this article is to analyze the social factors of the effectiveness of the management system in the organization. A three-year sociological study was carried out in order to determine the level of satisfaction with the management system, the organization of work and the social environment, the level of trust in the company and the relationship between these factors and the effectiveness of management in the context of social controlling. Skillful use of the data obtained will allow the heads of structural divisions to more effectively use the social factors of the working environment of the personnel to increase their return in the process of labor activity. Skillful use of the obtained data will allow managers of structural subdivisions to make more effective use of the social factors of the working environment of the personnel, to increase their efficiency in the process of work activity.

**Keywords:** controlling, social management, social responsibility, management activity, efficiency

**For citation:** Konev, Yu. M., Tretyakova, O. V. & Baikina, Yu. O. (2023). Social controlling. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (3), pp. 35-50. (In Russian). DOI: 10.31660/1993-1824-2023-3-35-50

## Введение

Контроллинг как явление в теории и практике социального управления появился на стыке финансово-экономического анализа, управленческого учета, планирования и экономики труда. Исследователи утверждают, что это явление возникло чуть ли не в Средние века, сам термин впервые употребили в Англии в 15 веке в рамках государственного управления, где объектами непрерывного управления служили денежные потоки государства и движение товаров, работ и услуг для государственных нужд, сегодня мы это называем государственными закупками.

Постепенно внедрение контроллинга расширилось и было заимствовано бизнесом. Появилось понятие «социальный контроллинг», объединяющее в себе социальные аспекты: во-первых, в узком смысле, функционирование персонала на предприятии; во-вторых, в широком смысле, формирование основы социальной ответственности бизнеса. Контроллинг как система непрерывного наблюдения, анализа и контроля за денежными и товарными потоками проникает в сферу стратегического управления, выводя социальное управление на качественно новый уровень, ориентируя деятельность организации на достижение оперативных и стратегических целей.

Этимология слова «контроллинг» свидетельствует о приверженности к термину «контроль» с окончанием «ing», характеризующим непрерывность и постоянность. В современной английской практике контроллинг называют *managerial accounting*, то есть полная ассоциация с термином «управленческий учет». В российской практике встречается широкое и узкое понимание «контроллинга». Для организаций, реализующих принципы стратегического менеджмента, контроллинг шире, чем управление, именно он позволяет не отойти в оперативном управлении от стратегии и сокращать вовремя стратегические разрывы. Для других компаний смысл контроллинга сужается до системы обратной связи.

## Литературный обзор

Анализ научных публикаций показал, что различные стороны функционирования социального контроллинга широко обсуждаются в российском научном сообществе. Наибольшее число публикаций затрагивают следующие темы: развитие социального контроллинга в системе управленческого учета находит отражение в работах С. А. Рубцова [1], Н. Г. Данилочкиной [2] и др.; рассмотрению роли социального контроллинга в эффективности производства посвящены работы Й. Вебер [3], Э. Майера [4]; определению роли социального контроллинга в устойчивом развитии организации посвящены работы Р. Манна [5], А. П. Градова [6]; социальный контроллинг как

основа повышения социальной ответственности бизнеса анализируется в работах О. В. Доможировой [7], П. А. Куцика [8].

В современной экономической литературе приводится достаточно много разнообразных определений контроллинга. Многообразие подходов к выработке понятийного определения контроллинга, на взгляд автора, только подчеркивает его функциональную многогранность в системе управления. Можно выделить 3 основные группы, характеризующие социальный контроллинг и его роль в организации:

- система обеспечения методической, инструментальной базы для поддержки основных функций управления: планирования, контроля, учета и анализа (С. А. Рубцов) [1]; функционально обособленное направление экономической работы на предприятии, связанное с реализацией финансово-экономической функции в менеджменте для принятия оперативных и стратегических управленческих решений (Н. Г. Данилочкина) [2];

- элемент управления социальной системой, выполняющий главную функцию поддержки руководства при решении им общей задачи координации системы управления с упором на задачи планирования, контроля и информирования (Й. Вебер) [3];

- система управления процессом достижения конечных целей и результатов деятельности фирмы (Р. Манн) [5]; руководящая концепция эффективного управления фирмой и обеспечения ее долгосрочного существования (Э. Майер) [4]; новейшая концепция эффективного управления фирмой для обеспечения ее долгосрочного существования на рынке (А. П. Градов) [6].

## **Материалы и методы**

С целью изучения системы социального контроллинга в системе управления организаций были реализованы методы социологического опроса в форме анкетирования работников и представителей предприятий, анализа документов, статистического и математического анализа, сравнения. В качестве эмпирической базы исследования использовались данные по социальной политике организаций, документы бухгалтерского учета, аналитические отчеты нефтегазовых компаний.

Для решения исследовательских задач в оценке эффективности системы управления в ООО «Газпром трансгаз Югорск» в 2020–2022 гг. были проведены опросы работников и представителей управленческого персонала. Для выявления отношения клиентов к системе сбыта, предпродажного и послепродажного сервиса, оценки степени доверия было проведено социологическое исследование в форме телефонного опроса представителей компаний, работающих на постоянной основе (более 5 лет).

## **Результаты и обсуждение**

Результаты изучения направлений эволюции экономической мысли указывают на отсутствие четких представлений о системе контроллинга как понятии, которое еще далеко от логической завершенности и окончательного осмысления как вида комплексно сформированной сферы знаний в экономической теории и практике [7].

Сравнивая и анализируя различные подходы и содержание определений, приведенных ранее, можно утверждать, что контроллинг в своей эволюции понимания его роли в организации прошел путь от системы методического и инструментального обеспечения [2] через направление экономической работы к управлению организацией как социальной системой, которая:

- 1) создает информационно-аналитическую систему, адекватную задачам целевого социального управления;
- 2) формирует организационную структуру, ориентированную на достижение стратегических и тактических целей социального управления.
- 3) ориентирует на социально-экономическую эффективную работу организации в относительно долговременной перспективе (рис. 1).

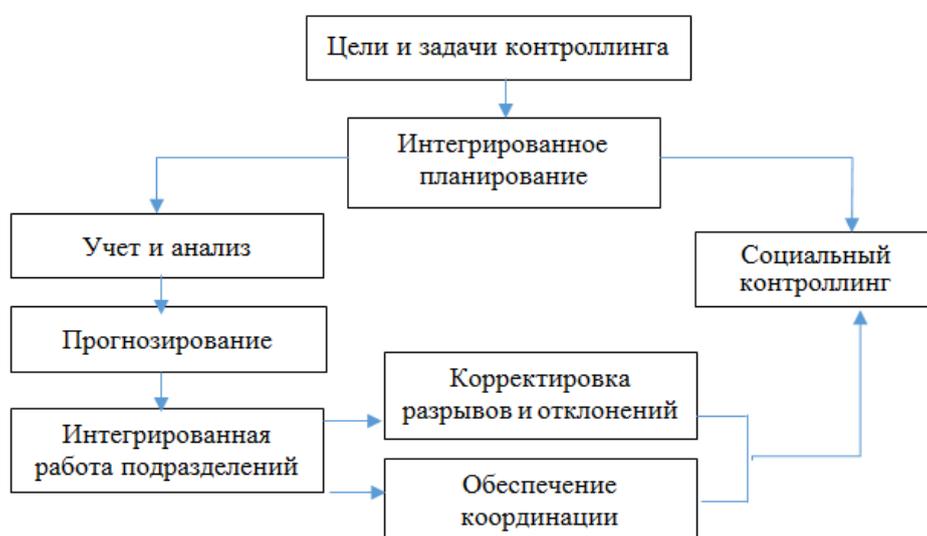


Рис. 1. Механизм функционирования контроллинга на предприятии

В совокупности инструментов и методов социального управления особое место отводится социальному контроллингу. Его основная задача — обеспечение на всех уровнях управления организацией непрерывного мониторинга деятельности (протекания бизнес-процессов на всех стадиях: планирования, учета, анализа и контроля) [8].

Е. Н. Харитоновна предлагает рассматривать социальный контроллинг как набор методик, направленных на приведение социально ответственной политики и управленческой практики структурных подразделений организаций к такому виду, чтобы они были эффективны для данного бизнеса, анализируемы, гибки по отношению к будущим изменениям в бизнесе и реализованы с использованием современных систем баз данных [9].

Таким образом, социальный контроллинг и социально ответственная политика (и управленческая практика) — это связанные отношения, которые укладываются в три основных направления социальной ответственности: перед обществом; перед работниками; перед потребителями [10].

Большинство исследователей склонны к тому, что инструменты социального контроллинга как раз и представляют собой контроллинг социально ответственной деятельности организации, ориентированный на управление ее социальной функцией при обеспечении оптимального коммуникационного и информационного процесса [11]. Он способствует тому, что благодаря оптимизации масштабов социально ответственной деятельности конкретной организации происходит достижение стратегических целей бизнеса [12].

Возвращаясь к историческому аспекту, основоположники идеи контроллинга для полноценной реализации функций предлагают четкую поэтапность построения системы:

- 1) определение конкретных задач контроллинга, поиск внутренних ресурсов для создания отдела контроллинга, определение полномочий персонала отдела;
- 2) определение иерархии созданного отдела контроллинга;
- 3) определение внутренней организации отдела контроллинга;
- 4) определение профессиональных и дисциплинарных полномочий работников отдела контроллинга;
- 5) подбор персонала;
- 6) разработка указаний относительно работы системы контроллинга и норм поведения контролеров;
- 7) обучение и повышение квалификации персонала.

Опыт аудиторских компаний, реализующих цели внедрения контроллинга на предприятиях, показывает, что заказчикам предлагается система контроллинга исходя из его понимания в узком смысле, на основе управленческого учета и бюджетирования. То есть фактически это не социальный, а внутренний контроллинг на предприятии:

- 1) системное изучение целей, приоритетов развития компании;
- 2) анализ организационной системы и системы внутреннего документооборота;
- 3) оптимизация работы исходя из целей и видов деятельности компании;
- 4) формирование системы управленческого учета и корректировка учетной политики компании;
- 5) разработка системы планирования;
- 6) разработка системы бюджетирования;
- 7) определение целевых показателей и формирование системы управления предприятием с помощью системы стратегических контрольных показателей.

Несмотря на разницу в формулировании этапов, первый этап системы контроллинга включает изучение целей и выявление приоритетных направлений развития предприятия. Для чего? Для подчинения задач контроллинга задачам компании в контексте социально ответственной деятельности.

Однако хочется констатировать факт того, что положительных исходов внедрения и функционирования социального контроллинга не так много. Влияние внешних и внутренних факторов снижает эффективность, а нередко нивелирует положительные эффекты системы.

Анализ литературы показал, что исследователи рассматривают факторы, препятствующие эффективному внедрению инструмента в деятельность конкретного экономического субъекта, и сходятся на том, что глобальные факторы сдерживания можно объединить в пять групп.

Во-первых, факторы, связанные со сложностью применения зарубежного практического опыта и недостаточностью опыта российских компаний в реализации социального контроллинга в системе управления.

Во-вторых, факторы стоимости, такие как высокие затраты на внедрение и поддержание системы социального контроллинга, которая требует вложений в перестройку бизнеса, структуризацию направлений работы, приобретение информационных технологий, подбор, обучение/переобучение кадров, перестройку вертикальных и горизонтальных связей отделов и подразделений по функции системы.

В-третьих, правовые факторы, в частности недостаточность проработки нормативно-правовой базы.

В-четвертых, нехватка специалистов и компаний, способных реализовать организацию системы социального контроллинга.

Глобальность проблемы заключается в том, что высокий фактор стоимости системы позволяет реализовать ее функции в большинстве случаев в крупных компаниях банковского сектора, на предприятиях промышленности. Опыт внедрения системы на одном крупном предприятии не всегда позволяет эффективно применить технологии на другом в связи со спецификой.

Сегодня организации, реализующие принципы социальной ответственности своей деятельности, сталкиваются с задачами выбора показателей эффективности реализации управленческих решений, пытаются найти критерии, отвечающие запросам социального контроллинга, стремясь, во-первых, к минимизации их количества, во-вторых, к доступности их обработки в течение отчетного периода (месяц, квартал, год), в-третьих, к включению не только финансово-экономических показателей [13].

В связи с этим предлагаемый метод оценки эффективности решения задач в процедурах социального контроллинга предполагает использование более широкой системы показателей [14; 15]. Показатели/факторы могут быть универсальными и специфическими, учитывающими особенности отрасли и деятельности, могут дополнять стандартный набор социальной и экономической эффективности [16]: чистая прибыль предприятия, рентабельность деятельности предприятия, численность работающих, руководители, специалисты, работники, эффективность управления персоналом, эффективность управления системой сбыта, степень соответствия средств автоматизации, имеющихся в наличии, целям предприятия.

В качестве эмпирической базы исследования использовались данные по социальной политике организации, документы бухгалтерского учета, аналитические отчеты нефтегазовых компаний. С целью изучения системы социального контроллинга в системе управления организаций были реализованы методы социологического опроса в форме анкетирования работников и представителей предприятий, анализа документов, статистического и математического анализа, сравнения.

Далее на основе выбранных данных был проведен анализ данных показателей с помощью социологических и математических методов.

1. Социологический опрос работников организации административно-управленческого и производственного персонала, обработанный посредством программного комплекса проведения опросов Interro-SL.

2. Социологический опрос постоянных клиентов (заказчиков, покупателей), обработанный посредством программного комплекса проведения опросов Interro-SL.

3. Анализ зависимости между факторами с помощью инструментов «Microsoft Excel» с целью автоматизации процесса расчетов.

4. Ранжирование полученных данных с целью выявления тренда каждого из факторов в динамике. Обобщающими становятся данные, обработанные 3 методами, далее они корректируются по степени значимости.

Предполагается, что на основе представленных расчетов возможно сделать выводы об эффективности социального управления в рамках социального контроллинга как системы социально ответственной деятельности и управленческой практики. На основе аналитических данных формулируется вывод о том, в каком году эффективность решения управленческих задач была наиболее высокой, и какой из факторов стал детерминирующим. Последнее определяется путем суммирования показателей не по годам, а по категориям.

Представленная методология была апробирована в 2020–2022 годах в компании ООО «Газпром трансгаз Югорск». Для анализа были использованы следующие факторы: 1) чистая прибыль предприятия; 2) рентабельность деятельности предприятия; 3) численность работающих; 4) руководители; 5) специалисты; 6) работники; 7) социальная эффективность управления персоналом; 8) эффективность управления системой сбыта; 9) степень соответствия средств автоматизации, имеющихся в наличии, целям предприятия.

Основой для расчета показателей с 1 по 6 и 9 выступили данные внутренней отчетности компании за последние 3 года (форма № 1, форма № 2 бухгалтерского баланса с приложениями).

В рамках глобального анализа для решения задач по показателям 7 и 8 групп было проведено 2 социологических исследования в течение 3-х лет. Данные будут представлены за 2022 год и совокупно за 3 года:

- для оценки социальной эффективности управления персоналом были проведены социологические опросы, в 2022 году в них участвовали 126 человек (87 % работников компаний), в 2021 году — 131 человек, в 2020 году — 130 человек;
- для оценки эффективности управления системой сбыта, пред- и послепродажного сервиса и оценки степени доверия к компании было проведено исследование в форме телефонного опроса постоянных клиентов и заказчиков (в 2022 году участвовали 54 из 61 компании (88,5 %), в 2021 году — 53 компании, в 2020 году — 51 компания).

Эффективность управления персоналом была оценена с помощью проведенного опроса среди работников административно-управленческого и производственного персонала предприятия. Целью исследования стала оценка эффективности управления персоналом. Анкетирование предполагало ответы на такие вопросы, как удовлетворенность работой и управлением, соответствие возложенных обязанностей и трудовых функций вознаграждению, организация труда и привлекательность трудовой среды. Ответы на данные вопросы были структурированы, вычислено среднее значение и получено совокупное значение эффективности.

В исследовании 2022 года всего были опрошены 126 человек, из числа опрошенных три четверти составили мужчины, это объясняется отраслевой спецификой деятельности нефтяной компании. Стаж работы в организации: до 1 года работают 3,9 % опрошенных; от 2 до 5 лет — 33,3 %; 6–10 лет — 19,0 %; 10–20 лет — 33,3 %; свыше 20 лет — 10,5 %.

На вопрос о степени удовлетворенности системой управления 64,9 % респондентов ответили положительно (суммировались ответы «Да» и «Скорее да»), не удовлетворены оказались только 7 работников (5,5 %).

Результаты исследования по предыдущим периодам были существенно ниже, 57 и 58,8 % в 2020 и 2021 году соответственно.

Респондентам предлагалось оценить соответствие своего вознаграждения и возложенных на них трудовых обязанностей и функций (на основании штатного расписания и должностных инструкций). Распределение ответов на этот вопрос такое: 79 человек (62,8 %), а это более половины, ответили положительно (суммировались ответы «Да» и «Скорее да»), категорически несоответствующими их посчитали 16 человек (12,7 % респондентов).

Результаты исследования по предыдущим периодам были существенно выше, 78,4 и 73 % в 2020 и 2021 году соответственно.

Вопрос по организации трудового процесса, формирование трудовой среды является актуальным для работников, особенно для предприятий нефтегазовой отрасли, где представлены как группы офисного персонала, так и сотрудники, работающие в полевых условиях [17]. Опрос показал, что довольны организацией труда, социальной и трудовой средой 73,9 % опрошенных, категорически недовольны — 8 % (рис. 2).

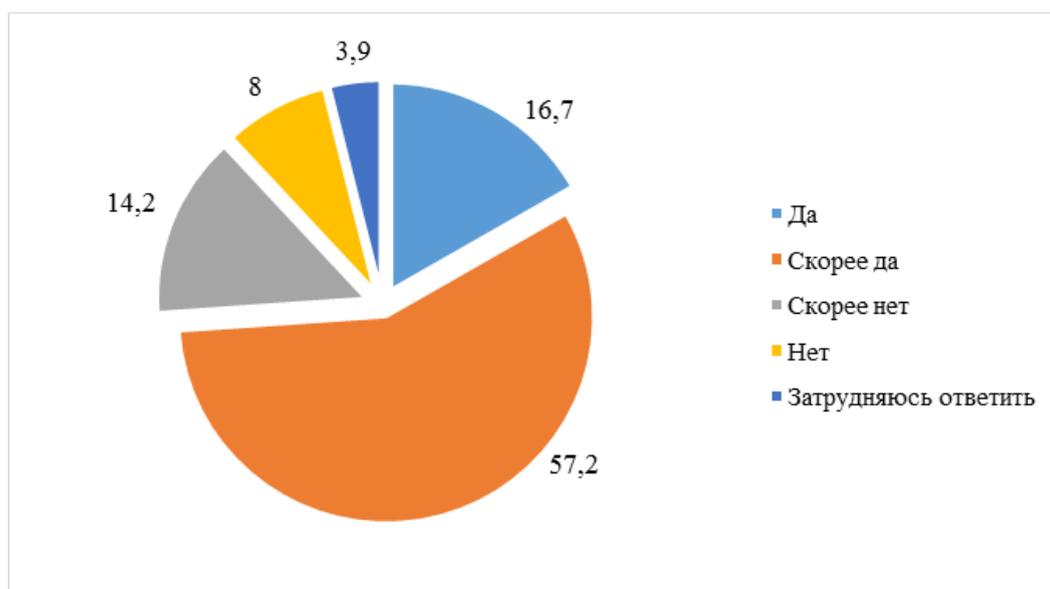


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос о привлекательности трудовой и социальной среды в процессе трудовой деятельности (по 2022 году), %

По мнению ряда исследователей, формирование качественной социальной среды в организации позволяет добиваться высокой эффективности труда за счет повышения уровня удовлетворенности трудом персонала [18]. Динамика изменения отношения работников к вопросам социальной инфраструктуры, организации труда и привлекательности трудовой среды имеет положительную тенденцию, так в 2020 году данный фактор положительно оценили 60,2 %, в 2021 — уже 68,7 %.

Анализируя динамику отношения к системе управления компанией по годам, можно говорить о том, что степень удовлетворенности растет, хоть и небольшими темпами (за исследуемый период на 2 %). Для заключения такого вывода проводилась оценка по таким параметрам, как количество удовлетворенных работой и системой управления в компании, количество положительно оценивших соответствие возложенных обязанностей вознаграждению, количество положительно оценивших привлекательность трудовой и социальной среды. По итогам определялся средний показатель за три года (табл. 1).

Таблица 1

**Сводные результаты проведенного исследования оценки эффективности управления персоналом за 3 года, %**

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Количество удовлетворенных работой и системой управления в компании	57	58,8	64,9
Количество положительно оценивших соответствие возложенных обязанностей вознаграждению	78,4	73,0	62,8
Количество положительно оценивших привлекательность трудовой и социальной среды	60,2	68,7	73,9
Средний показатель по годам	65,2	66,8	67,2

Эффективность управления системой сбыта также оценивалась с помощью опроса, который был проведен с целью выявления степени удовлетворенности сотрудничеством с компанией и оценки степени доверия.

Сбор первичных данных был проведен в форме опроса по телефону с использованием анкеты, в которой были закрытые вопросы.

В качестве опрашиваемых выступили 54 представителя компаний, сотрудничающих более 5 лет. В компаниях оценивалась степень удовлетворенности системой сбыта, предпродажного и послепродажного сервиса, немаловажной стала оценка степени доверия компаний, по итогу рассчитывался совокупный уровень эффективности системы сбыта (табл. 2).

Таблица 2

**Оценка уровня эффективности системы сбыта за 3 года**

Показатель	Совокупность ответов «Да» и «Скорее да»		
	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Оценка степени удовлетворенности системой сбыта, предпродажного и послепродажного сервиса, %	45,1	58,4	50,9
Оценка степени доверия, %	83,6	81,1	83,3
Совокупный уровень эффективности системы сбыта, %	64,3	69,7	67,1
Количество участвующих компаний	51	53	54

По результатам проведенного исследования отмечается высокий уровень эффективности системы сбыта и очень высокий уровень доверия к компании, однако в динамике показатель эффективности за 3 года вырос незначительно (на 2,8 %).

Все полученные данные были сгруппированы в таблице для дальнейшей обработки (табл. 3).

Таблица 3

**Показатели метода оценки эффективности решения задач в процессе социального контроллинга**

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Чистая прибыль предприятия	662 088	929 411	2 443 713
Рентабельность деятельности предприятия	0,25	0,36	1,03
Численность работающих	406	405	407
Руководители	36	35	36
Специалисты	88	88	89
Работники	282	282	282
Эффективность управления персоналом, %	65,2	66,8	67,2
Эффективность управления системой сбыта и сервиса, %	64,3	69,7	67,1
Степень соответствия средств автоматизации, имеющихся в наличии, целям предприятия, %	63	66	68

Далее был проведен анализ с применением математических инструментов для выявления количественных показателей детерминирующих факторов за 3 года (рис. 3).



Рис. 3. Коэффициенты значимости показателей по результатам анализа

После получения совокупных данных показателей проведено их суммирование и последующее изменение путем умножения на коэффициент значимости. В таблице 4 представлен вид данных после обработки.

Таблица 4

**Представление данных показателей оценки эффективности социального контроллинга с корректировкой на коэффициенты значимости**

Показатель	Коэффициент значимости	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Сумма категории
Чистая прибыль предприятия	1,000	-2,0000	0,0000	2,0000	0,0000
Рентабельность деятельности предприятия	0,99992	1,9998	0,0000	1,9998	0,0000
Численность работающих	0,621017	0,0000	-1,2420	1,2420	0,0000
Руководители	0,14037	0,0000	-0,2807	0,0000	-0,2807
Специалисты	0,980647	-1,9613	-1,9613	0,0000	-3,9226
Работники	0,014866	-0,0297	-0,0297	-0,0297	-0,0892
Эффективность управления персоналом	0,974494	-1,9490	0,0000	1,9490	0,0000
Эффективность управления системой сбыта	0,104816	-0,2096	0,2096	0,0000	0,0000
Степень соответствия средств автоматизации, имеющихся в наличии, целям предприятия	0,770999	-1,5420	0,0000	1,5420	0,0000
Сумма с учетом коэффициента значимости	-	-9,6915	-3,3042	8,7031	-4,2925

Итак, детерминирующей составляющей в эффективности решения задач управленческой деятельности является социальная составляющая. Исследование доказало, что социальная инфраструктура, справедливость вознаграждения, грамотная социальная политика в управлении персоналом, высокая степень доверия окружения являются в итоге факторами эффективности деятельности компании в целом. Задача же социального контроллинга состоит в построении такой системы управления, в которой ключевые параметры эффективности будут проходить мониторинг непрерывно и корректироваться исходя из целей организации.

Обобщая теоретические и практические аспекты исследования, организации, реализующие принципы социальной ответственности своей деятельности, сталкиваются с вопросами соответствия системы деятельности компании и стратегии развития. Далее выбор сужается до выбора показателей эффективности реализации управленческих решений. Компании пытаются найти оптимальные критерии, отвечающие запросам социального контроллинга. Оптимизация заключается, во-первых, в минимизации количества критериев; во-вторых, в доступности их обработки в течение определенного периода (месяца, квартала, года) или получения оперативных данных на выбранную дату принятия управленческих решений; в-третьих, во включении не только чисто финансово-экономических количественных показателей, но и индикаторов качественной оценки [13].

В связи с этим предлагаемый метод оценки эффективности решения задач в процедурах социального контроллинга предполагает использование более широкой системы показателей [14; 15]. Показатели/факторы могут быть универсальными и специфическими, учитывающими особенности отрасли и деятельности, могут дополнять стандартный набор социальной и экономической эффективности [16]: чистая прибыль предприятия, рентабельность деятельности предприятия, численность работающих, руководители, специалисты, работники, эффективность управления персоналом, эффективность управления системой сбыта, степень соответствия средств автоматизации, имеющихся в наличии, целям предприятия.

## **Выводы**

Итак, развитие и внедрение социального контроллинга в управленческую практику связано с повышением роли социальной ответственности предприятий, в частности предприятий нефтегазовой отрасли, перед обществом, государством, своими работниками и потребителями. Социальный контроллинг как система выполняет ряд задач, которые можно сформулировать как обеспечение на всех уровнях управления организации непрерывного мониторинга деятельности, в том числе и социальных факторов. Для выявления в динамике степени удовлетворенности системой управления, организацией трудовой и социальной среды, степени доверия к компании и выявления связи данных факторов с эффективностью управления в рамках социального контроллинга было проведено социологическое исследование, охватившее 3 года. Грамотное использование результатов может способствовать росту эффективности принятия решений руководителями структурных подразделений, эффективнее использовать социальные факторы трудовой среды персонала, повысить их отдачу в процессе трудовой деятельности.

Выводы по результатам исследования и мнение руководства компании, в которой проводилось исследование, идентичны в аспекте оценки эффективности применения данного метода для выявления результативности социального контроллинга. Реализация предложенного метода позволяет расширить возможности применения аналитического аппарата и стать эффективным многомерным инструментом, позволяющим выявить уровень оценки эффективности социального контроллинга. Данный метод вариативен, может учитывать специфические и универсальные показатели по отраслям, включать социальные факторы, вести расчеты за один год, несколько лет и более короткие периоды в течение года, предлагает варианты более углубленного исследования — расчет интегрированного показателя эффективности социального контроллинга.

### **Список источников**

1. Рубцов, С. В. Целевое управление в корпорациях. Управление изменениями : монография / С. В. Рубцов. – Москва : Статистика, 2011. – 234 с. – Текст : непосредственный.
2. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е. А. Ананькина, С. В. Данилочкин, Н. Г. Данилочкина [и др.] ; ред. Н. Г. Данилочкина. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 279 с. – Текст : непосредственный.
3. Weber, J. Change Management für die Kostenrechnung / J. Weber. – Berlin, 1990. – P. 122–124. – Direct text.
4. Майер, Э. Контроллинг как система мышления и управления / Э. Майер ; перевод с немецкого Ю. Г. Жукова, С. Н. Зайцева ; под редакцией С. А. Николаевой. – Москва : Финансы и статистика, 1993. – 92 с. – Перевод изд.: Controlling als Denk- und Steuerungssystem / Elmar Mayer. Freiburg, 1985. – Текст : непосредственный.
5. Манн, Р. Контроллинг для начинающих / Р. Манн, Э. Майер ; перевод с немецкого Ю. Г. Жукова ; под редакцией и с предисловием В. Б. Ивашкевича. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Финансы и статистика, 1995. – 300 с. – Перевод изд.: Controlling für einsteiger / Rudolf Mann, Elmar Mayer. Freiburg, 1995. – Текст : непосредственный.
6. Стратегия и тактика антикризисного управления фирмой / Под редакцией А. П. Градова, Б. И. Кузина. – Текст : непосредственный. – Санкт-Петербург : Специальная литература, 1996. – 511 с.
7. Доможирова, О. В. Контроллинг в управленческом учете / О. В. Доможирова, В. Ю. Бредихина. – Текст : непосредственный // Белгородский экономический вестник. – 2016. – № 4(84). – С. 53–57.
8. Куцик, П. А. Оценка эффективности контроллинга в системе управления предприятия / П. А. Куцик, С. И. Головацкая. – Текст : непосредственный // Экономический анализ : сборник научных трудов. – Тернополь : Издательско-полиграфический центр Тернопольского национального экономического университета «Экономическая мысль». – 2017. – Т. 27, № 2. – С. 145–155.

9. Харитонова, Е. Н. Управление социально ответственной деятельностью промышленных предприятий как способ повышения конкурентоспособности / Е. Н. Харитонова. – Текст : непосредственный // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2008. – № 4(61). – С. 48–53.

10. Иванов, В. Г. Развитие системы контроллинга социально ответственной деятельности промышленного предприятия / В. Г. Иванов. – Текст : непосредственный // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2011. – № 6(137). – С. 112–119.

11. Мирошниченко, Е. Б. Внедрение контроллинга в практику управления : оценка результативности / Е. Б. Мирошниченко, Л. Е. Никифорова. – DOI 10.18334/се.12.8.39294. – Текст : непосредственный // Креативная экономика. – 2018. – Т. 12, № 8. – С. 1165–1178.

12. Скифская, А. Л. Контроль и надзор в сфере строительства нефтегазовых объектов / А. Л. Скифская, К. Н. Скифская. – DOI 10.34755/IROK.2022.36.62.043. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 2. – С. 152–158.

13. Беляева, М. В. Технологии цифрового аудита и цифрового контроллинга как стратегический инструмент совершенствования системы управления крупными промышленными предприятиями / М. В. Беляева. – Текст : непосредственный // Экономика и социум : современные модели развития. – 2018. – Т. 8, № 1(19). – С. 52–67.

14. Харасова, А. С. Контроллинг как информационная система поддержки принятия управленческих решений в предпринимательстве / А. С. Харасова. – Текст : непосредственный // Российское предпринимательство. – 2014. – № 21(267). – С. 17–23.

15. Грибанов, Ю. И. Информационное обеспечение системы контроллинга на промышленном предприятии / Ю. И. Грибанов, К. О. Ершов. – Текст : непосредственный // Российское предпринимательство. – 2013. – Т. 14, № 2(224). – С. 66–72.

16. Островская, Е. А. Корпоративная социальная ответственность : развитие в России в новых экономических условиях / Е. А. Островская. – DOI 10.18334/ррр.4.2.38145. – Текст : непосредственный // Государственно-частное партнерство. – 2017. – Т. 4, № 2. – С. 103–110.

17. Авилова, М. Г. Корпоративная социальная ответственность в России : тенденции, проблемы, решения. / М. Г. Авилова. – Текст : электронный // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 34. – С. 1–5. – URL: <https://e-koncept.ru/2016/56712.htm>. (дата обращения: 18.03.2023).

18. Киварина, М. В. Корпоративная социальная ответственность / М. В. Киварина. – Текст : непосредственный // Экономический журнал. – 2011. – № 3(23). – С. 116–121.

## References

1. Rubtsov, S. A. (2011). *Tselevoe upravlenie v korporatsiyakh: upravlenie izmeneniyami*. Moscow, Statistika Publ., 234 p. (In Russian).

2. Anan'kina, E. A., Danilochkin, S. V., Danilochkina, N. G., Deripaska, O. V., Dolgov, L. E., Kukina, S. A.,... Erenburg, M. V. (2002). *Kontrolling kak instrument upravleniya predpriyatiem*. Moscow, YUNITI Publ., 279 p. (In Russian).
3. Weber, J. (1990). *Change Management für die Kostenrechnung*. Berlin, pp. 122-124. (In German).
4. Mayer, E. (1985). *Controlling als Denk- und Steuerungssystem*. Freiburg. (In German).
5. Mann, R., & Mayer, E. (1995). *Controlling für einsteiger*. Freiburg. (In German).
6. Gradov, A. P., & Kuzin, B. I. (1996). *Strategiya i taktika antikrizisnogo upravleniya firmoy*. St. Peterburg, Spetsial'naya literature Publ., 511 p. (In Russian).
7. Domozhirova, O. V., & Bredikhina, V. Yu. (2016). *Kontrolling v upravlencheskom uchete*, *Belgorodskiy ekonomicheskij vestnik*, 4(84), pp. 53-57. (In Russian).
8. Kutsik, P. A. (2017). *Otsenka effektivnosti kontrollinga v sisteme upravleniya predpriyatiya*. *Ekonomicheskij analiz: sbornik nauchnykh trudov*. Ternopol', *Ekonomicheskaya mysl' Publ.*, 27(2), pp. 145-155. (In Russian).
9. Kharitonova, E. N. (2008). *Upravlenie sotsial'no otvetstvennoy deyatelnost'yu promyshlennykh predpriyatij kak sposob povysheniya konkurentosposobnosti*. *St. Petersburg state polytechnical university journal. Economics*, 4(61), pp. 48-53. (In Russian).
10. Ivanov, V. G. (2011). *Razvitie sistemy kontrollinga sotsial'no otvetstvennoy deyatelnosti promyshlennogo predpriyatiya* / *St. Petersburg state polytechnical university journal. Economics*, 6(137), pp. 112-119. (In Russian).
11. Miroshnichenko, E. B., & Nikiforova, L. E. (2018). *Implementation of controlling in management practice: effectiveness assessing*. *Creative Economy*, 12(8), pp. 1165-1178. (In Russian). DOI: 10.18334/ce.12.8.39294
12. Skifskaya, A. L., & Skifskaya, K. N. (2022). *Control and supervision in the field of construction of oil and gas facilities*. *Actual issues of the modern economy*, (2), pp. 152-158. (In Russian). DOI: 10.34755/IROK.2022.36.62.043
13. Belyaeva, M. V. (2018). *Digital audit and digital controlling technologies as a strategic tool for improving the management of large industrial enterprises*. *Economics and society: Contemporary models of development*, 8(1(198)), pp. 52-67. (In Russian).
14. Kharasova, A. S. (2014). *Controlling as the information support system for management decision-making in entrepreneurial activity*. *Russian journal of entrepreneurship*, 21(267), pp. 17-23. (In Russian).
15. Griбанov, Yu. I., & Ershov, K. O. (2013). *Information system of controlling an industrial plant support*. *Russian journal of Entrepreneurship*, 14(2), pp. 66-72. (In Russian).
16. Ostrovskaya, E. A. (2017). *Corporate social responsibility: development in Russia in the new economic conditions*. *Public-private partnership*, 4(2), pp. 103-110. (In Russian). DOI: 10.18334/ppp.4.2.38145
17. Avilova, M. G. (2016). *Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost' v Rossii: tendentsii, problemy, resheniya*. *Koncept*. (In Russian). Available at: <https://e-koncept.ru/2016/56712.htm>

18. Kivarina, M. V. (2011). Korporativnaya sotsial'naya otvetstvennost'. Ekonomichesky zhurnal, 3(23), pp. 116-121, (In Russian).

#### Информация об авторах / Information about the authors

**Конев Юрий Михайлович**, доктор социологических наук, профессор кафедры маркетинга и муниципального управления, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень

**Третьякова Оксана Владимировна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры маркетинга и муниципального управления, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, tretjakovaov@tyuiu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9832-4406>

**Баикина Юлия Олеговна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры маркетинга и муниципального управления, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3874-3665>

**Yury M. Konev**, Doctor of Sociology, Professor at the Department of Marketing and Government Administration, Industrial University of Tyumen

**Oksana V. Tretyakova**, Candidate of Sociology, Associate Professor at the Department of Marketing and Government Administration, Industrial University of Tyumen, tretjakovaov@tyuiu.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9832-4406>

**Yulia O. Baikina**, Candidate of Sociology, Associate Professor at the Department of Marketing and Government Administration, Industrial University of Tyumen, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3874-3665>

Статья поступила в редакцию 06.07.2023; одобрена после рецензирования 07.08.2023; принята к публикации 04.09.2023.

The article was submitted 06.07.2023; approved after reviewing 07.08.2023; accepted for publication 04.09.2023.