

Заходи з антикризового менеджменту персоналу дозволяють здійснювати контроль не тільки за кількісно-якісною структурою персоналу підприємства, але й вирішувати питання врегулювання проблемних ситуацій за допомогою індивідуального підходу до кожної групи працівників.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Щербань І. О. Теоретичні основи механізму антикризового управління діяльністю посередницьких підприємств / І. О. Щербань // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 4. – С. 54–60. 2. Скібицький Ю. Б. Антикризовий менеджмент [Електронний ресурс] / Ю. Б. Скібицький. – Режим доступу : http://bookbrains.com/book_106_chapter_11_Najjvazhliv%D1%96sh%D1%96_prin%D1%81ipi_vikходу_z_krizi.html. 3. Гладков Э. HR как антикризисный менеджер / Э. Гладков // Управление персоналом. Украина. – 2008. – № 10. – С. 20–23. 4. Теплов С. Оптимизация человеческого ресурса в кризисных условиях / С. Теплов // Управление персоналом. Украина. – 2009. – № 3. – С. 18–20. 5. Миронова О. М. Поведінковий підхід до антикризового менеджменту персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / О. М. Миронова. – Х. : ХНЕУ, 2007. – 260 с.

УДК 005.952.2:657.6

Шершнева Ю. В.

Магистр 1 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ И ВИДЫ КАДРОВОГО АУДИТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Проанализированы подходы к выделению этапов кадрового аудита. Уточнен перечень этапов и видов кадрового аудита во взаимосвязке с проверяемыми функциями персонала.

Анотация. Проаналізовано підходи до виділення етапів кадрового аудиту. Конкретизовано перелік етапів і видів кадрового аудиту у взаємозв'язку, що перевіряються функціями персоналу.

Annotation. Approaches to determining the stages of personnel audit are analyzed. The list of stages and types of personnel audit in terms of staff functions being verified is specified.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, аудит, аудит персонала, кадровый аудит, консалтинговые услуги, кадровая политика.

В современных условиях консалтинговые услуги по управлению персоналом являются главным направлением роста кадрового потенциала предприятия. Организационно-кадровый и учетно-кадровый аудит являются видом консалтинговых услуг, который направлен на сбор и анализ информации, оценку эффективности деятельности предприятия и разработку мероприятий повышения кадрового потенциала организации.

Актуальность данной статьи заключается в определении основных этапов и видов кадрового аудита для повышения кадрового потенциала предприятия. В современных условиях хозяйствования предприятия используют кадровый аудит и для этого обращаются в консалтинговые фирмы, которые предоставляют аудиторские услуги.

Теоретические основы кадрового аудита исследовали такие ученые как: Одегов Ю. Г., Кибанов А. Я., Никонова Т. В., Назарова Г. В., Лебединская Е. С., Крушельницкая О. В., Савельева В. С., Базаров Т. Ю., Петюх В. М. и многие другие [1 – 5].

Целью данного исследования является уточнение перечня этапов и видов кадрового аудита. Но в литературе отсутствует унифицированный подход к выделению этапов кадрового аудита.

Так, Гармашев А. А. выделил три этапа проведения кадрового аудита на предприятии: направлен на проведение диагностики существующей ситуации на предприятии и выявление проблем, которые требуют решения;

предусматривает оценку разработанных предложений и выбор оптимального варианта проведения изменений на предприятии;

реализуется разработанная программа изменений, а также проводится ее оценка эффективности процесса изменений на предприятии [1].



В. Жуковская выделила такие виды кадрового аудита:

1. Организационно-правовой аудит персонала:

аудит организационной структуры;
аудит статистической отчетности по персоналу;
аудит учета кадровых документов.

2. Функциональный аудит (по подсистемам):

аудит функций службы управления персоналом;
аудит кадровых процессов (кадровое планирование, маркетинг персонала, отбор и адаптация, развитие персонала, обучение персонала, охрана и условия труда, система стимулирования, мотивация, служебно-должностное продвижение карьеры).

3. Аудит кадрового потенциала:

аудит компетентности персонала (оценка профессионального, инновационно-творческого и личностного потенциала);

аудит групповой эффективности и результативности (оценка деятельности управленческой команды, подразделений, работников; анализ структуры коммуникаций, источников возникновения конфликтов; оценка социально-психологического климата) [1].

Анализ существующих подходов к выделению этапов кадрового аудита, подтверждает целесообразность их связи с проверяемыми функциями персонала.

С целью усовершенствования процесса кадрового аудита его этапы и виды согласованные и взаимосвязанные с проверяемыми функциями управления персоналом на предприятии (таблица).

Таблица

Этапы, виды кадрового аудита и проверяемые функции управления персоналом

№	Наименование этапа	Проверяемые функции управления персоналом	Виды кадрового аудита
1	Оценка соответствия организационной системы кадрового аудита поставленным целям, задачам и стратегии развития	планирование персонала; маркетинг персонала; набор персонала; оценка персонала при отборе; отбор персонала; расстановка кадров; охрана и условия труда	Организационно-правовой аудит: аудит организационной структуры; аудит статистической отчетности персонала; аудит учета кадровых документов
2	Организационное и кадровое проектирование – построение конкретных схем, программ, технологий оптимизации организационного и кадрового потенциала	адаптация персонала; обучение персонала; развитие персонала; мотивация персонала; продвижение персонала; мобильность персонала	Функциональный аудит: аудит функций службы управления персоналом; аудит кадровых процессов
3	Реализация программы оптимизации кадрового аудита – внедрение технологий, подготовка персонала организации для работы в новых условиях	деловая оценка персонала; оценка социально-психологического климата в коллективе; аттестация персонала; управление конфликтами; принятие управленческих решений	Аудит кадрового потенциала: аудит компетентности персонала (оценка потенциала); аудит групповой эффективности и результативности

В таблице представлены этапы кадрового аудита, проверяемые функции управления персоналом соответствующие каждому этапу, а также виды кадрового аудита, которые в свою очередь соответствуют этапам и проверяемым управленческим функциям.

Таким образом, научным результатом данного исследования является уточнение перечня этапов и видов кадрового аудита во взаимосвязке с проверяемыми функциями управления персоналом.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является разработка универсальной структуры системы внутреннего кадрового аудита на предприятии.

Научн. рук. Мишина С. В.

Литература: 1. Брінцева О. Г. Основні етапи та види кадрового аудиту на підприємстві [Електронний ресурс] / О. Г. Брінцева. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/tppe/2009_20/Zb20_32.pdf. 2. Жуковська В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту / В. Жуковська // Вісник КНТЕУ. – 2010. – № 4. – С. 48–55. 3. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебн. пособ. / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство "Экзамен", 2004. – 544 с. 4. Гармашев А. А. Организационный кадровый аудит / А. А. Гармашев. – К. : МедиаПро, 2003. – 104 с. 5. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.