

**Аннотация** Рассмотрены перспективы формирования корпоративной культуры на отечественных предприятиях. Относительно современных условий уточнено понятие термина «корпоративная культура». Проработаны факторы влияния на развитие организационной культуры.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, организационная культура, философия предприятия.

**Summary.** The prospects of forming of corporate culture are considered on domestic enterprises. In relation to modern terms the concept of term "corporate culture" is specified. The factors of influence are worked out on development of organizational culture.

**Keywords:** corporate culture, organizational culture, philosophy of enterprise.

*Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Українська Л.О.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Полякова О.М.*

УДК 331.10.:65.2

## **АУДИТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

*Петухова Т.О., ст. викладач (УкрДАЗТ)*

*У статті автором запропоновано визначення терміну «аудит людського капіталу», окреслено місце аудиту людського капіталу в системі аудиту, визначені особливості, запропоновано його функції. Також обґрунтована доцільність впровадження в систему управління підприємствами залізничного транспорту аудиту людського капіталу, яка обумовлена особливостями об'єкту аудиту та сучасними потребами підприємств залізничного транспорту.*

**Ключові слова:** *управлінський аудит, аудит людського капіталу, функції аудиту, залізничний транспорт.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі формування ринкових відносин під впливом зовнішніх і внутрішніх безупинно мінливих і часом агресивних факторів (посилення конкурентних відносин, стрімкий розвиток і застосування більше сучасних технологій, комп'ютерних інформаційних систем й ін.) господарюючі суб'єкти перетворюються в усі більше складні господарюючі економічні системи. Тому, для забезпечення керованості цими системами необхідні зовсім нові підходи та інструменти, що дозволяють їм ефективно функціонувати не тільки в теперішній часу, але й у довгостроковій перспективі. Це у свою чергу вимагає кардинального перегляду і удосконалення механізму управління й досі найбільш вразливого питання, яке стосується людського капіталу, який зараз постає головним фактором успіху. На нашу думку, одним з найважливіших інструментів рішення подібних завдань може бути сучасний аудит, здатний на базі високого професіоналізму й

певного набору своїх, властивих саме йому, прийомів, не тільки перевіряти й оцінювати зазначений об'єкт, але й визначати його майбутній розвиток, а також розробляти відповідні управлінські рекомендації. Однак аудит у цьому випадку повинен бути не тільки тим що констатує, контролює і підтверджує ті факти що здійснились (історичну інформацію), але й аудитом, що всебічно досліджує, консультує та орієнтує у майбутнє.

Дотепер удосконалення аудиту як самостійної сфери професійної діяльності і як окремого напрямку прикладних наукових знань у сучасних умовах розвитку української економіки, в основному стосується лише організації й загальної методики проведення аудиторських перевірок фінансового обліку, залишаючи за рамками наукових досліджень проблеми, що пов'язані з розвитком концепцій як аудиту-консалтингу, так й аудиту-контролінгу (що одержали в науковій літературі назву – «управлінський аудит») або

«операційний аудит»).

**Формування цілей статті.** Метою статті є обґрунтування доцільності застосування аудиту людського капіталу, як самостійної підгалузі управлінського аудиту та необхідності впровадження його в систему управління підприємствами залізничного транспорту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми.** Серед вітчизняних вчених дослідженням питань управління людським капіталом присвячені наукові роботи В.В. Компанієць, О. П. Кошулько, А.В. Кудлай [1,2,3] та інших. Але, українська наука й досі не запропонувала інструментів, які б надавали, можливість отримувати якісну, неупереджену, незалежно сформовану інформацію про стан людського капіталу, який в свою чергу, залежить від якості управління підприємствами залізничного транспорту. Саме тому, на нашу думку, необхідно здійснити пошук в засобах, які надають таку інформацію, але, в інших сферах застосування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проблемні аспекти, які можуть виникати у господарюючих суб'єктів залізничного транспорту при оцінці людського капіталу, подальшого застосування підсумків оцінки та забезпечення ефективності управління [4], підштовхнули к пошукам їх вирішення в інших галузях економічної науки. Європейська та американська наука і практика вже активно розвиваються шляхом синтезу окремих економічних напрямків, інтеграції їх концептуальних положень, на основі яких формуються нові наукові напрямки, що дозволяють створити адекватні потребам методологічне забезпечення й відповідні умови для практичної реалізації існуючих і методик, які розробляються. Взаємне проникнення економічних як фундаментальних, так і прикладних знань на основі уніфікації системи загальнонаукових і спеціальних методів досліджень сприяє прогресу економічної науки, збагачуючи при цьому практичну діяльність професіоналів.

На думку багатьох вчених, одним з сучасних ефективних інструментів управлінської діяльності є аудит. У зарубіжній і вітчизняній економічній літературі, Міжнародних стандартах аудиту (МСА) і чинних законодавчих актах України нема єдиного підходу щодо визначення терміну «аудит». У переважній більшості літературних джерел сформульована думка про аудит як форму незалежного фінансово-господарського контролю [4, с.20; 5, с.11; 6, с.38; 7]. Наприклад, запропоноване у Законі України «Про аудиторську діяльність», як ми вважаємо відноситься до «фінансового аудиту», надано визначення поняття аудит – «це перевірка публічної бухгалтерської звітності, обліку, первинних документів та іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою

визначення достовірності їх звітності, обліку, його повноти і відповідності чинному законодавству та встановленим нормативам» [7, ст.4]. Слід відзначити, що такий підхід до визначення поняття «аудиту» розкриває його зміст тільки з формального боку.

Більш широке тлумачення ролі й місця аудиту в системі економічних відносин надає Комітет Американської бухгалтерської асоціації з основних концепцій обліку (American Accounting Association Committee on Basic Auditing Concepts), який стверджує, що «аудит - це системний процес отримання й оцінки об'єктивних даних про економічні дії та події, що встановлює рівень їх відповідності визначеному критерію і представляє результати зацікавленим користувачам» [7, с.7]. Заслуговує на увагу думка Е.Аренса і Дж.К.Лоббека щодо визначення суті аудиту: «Аудит – це процес, за допомогою якого компетентний незалежний працівник нагромаджує і оцінює свідчення про інформацію, яка підлягає кількісній оцінці і належать до специфічної господарської діяльності, щоб визначити і виразити у своєму висновку ступінь відповідності цієї інформації встановленим критеріям» [9, с.7].

Популярною серед зарубіжних економістів є думка про те, що аудит – це, в першу чергу, діяльність, спрямована на зменшення підприємницького ризику: «Аудит — це процес зменшення до прийняттого рівня інформаційного ризику для користувачів» [9, с.5].

У МСА виділяються поняття зовнішній і внутрішній аудит, фінансовий і управлінський (операційний). Вказані види аудиту мають різну мету і завдання. Зовнішній аудит здійснюють незалежні аудитори (аудиторські фірми), які мають сертифікат аудитора і ліцензію Аудиторської палати України (АПУ) на право займатися аудиторською діяльністю. Внутрішній аудит виконують штатні працівники підприємства з метою надання допомоги керівництву в ефективному виконанні функцій.

Управлінський аудит є різновидом внутрішнього аудиту і здійснюється з метою розробки рекомендацій щодо економії та ефективного використання ресурсів для досягнення кінцевого результату господарської діяльності підприємства, вдосконалення діючої системи обліку і контролю за процесами виробництва [9, с.12].

Аудит має спільні риси з контролем (метод, джерела інформації, методичні прийоми й процедури), але на відміну від нього має наступні переваги: гармонізація, достовірність, незалежність, об'єктивність, ясність, професійність, які досягаються організаційними принципами та методикою аудиту [10, с.41].

Проведене дослідження показало, що аудит вже неможливо розглядати як інструмент управління, який оцінює тільки фінансову

складову діяльності. В умовах ринкових відносин, що динамічно розвиваються, роль сучасного аудиту в управлінні безупинно зростає, що, у свою чергу, вимагає від нього розширення його об'єктів з подальшим науковим обґрунтуванням його методики й організації проведення.

Означення проблем, які існують в сфері управління людським капіталом створили передумови можливості розгляду саме аудиту в якості найбільш дієвого інструменту, зокрема:

- існуюча суперечливість інтересів управлінців різних рівнів та й самих носіїв людського капіталу при проведенні оцінки та прийнятті рішень за її підсумками, що знижує об'єктивність, достовірність і якість отриманої інформації й створює певний інформаційний ризик при відсутності шляхів його скорочення;

- відсутність у осіб, які приймають рішення, спеціальних знань про об'єкт дослідження при отриманні та обробці інформації про стан людського капіталу вимагає відповідних пояснень у вигляді висловлення компетентної й незалежної думки;

- відсутність можливості отримання найбільш ефективним способом корисних результатів;

- відсутність забезпечення ретроспективного, поточного та перспективного контролю стану людського капіталу.

Виділення аудиту людського капіталу можливо за умови наявності особливостей, які полягають в об'єкті, меті, завданнях, які їм вирішуються, видах контрольної інформації, її обробці і реалізації [11, с.74]. Мета та функціональні завдання, найтіснішим образом пов'язані з об'єктом аудиту, від якого також залежить організація та методики його проведення. Враховуючі особливості, якими наділена тільки економічна категорія «людський капітал» та специфічних завдань, які виходять, наприклад з таких аспектів, як наявність соціальної відповідальності бізнесу, у т.ч. залізничного транспорту, яка найтісніше пов'язана з людським капіталом; визнання людського капіталу в якості основного джерела конкурентоспроможності і ефективності діяльності; посилення суспільного, у т.ч. профспілкового, контролю за показниками якості трудового життя людини; необхідність обґрунтування інвестиційних рішень та контролем за їх ефективністю тощо. Зазначене вище дозволяє нам вважати доцільним виділення в окремий вид управлінського аудиту - «аудит людського капіталу».

У зв'язку з тим, що до теперішнього часу в науковому обороті відсутні сталі визначення терміну «аудит людського капіталу», вважаємо доцільним запропонувати наступне визначення: «аудит людського капіталу – це системний процес, який здійснюється незалежною і компетентною особою, включає виявлення, збір, нагромадження

та обробку інформації стосовно людського капіталу з метою подальшої оцінки стану і резервів, та надання управлінню суб'єкта господарської діяльності для прийняття обґрунтованих управлінських рішень об'єктивного, достовірного, релевантного висновку щодо стану людського капіталу, ефективності його використання і розвитку, рекомендацій з покращення».

Аудит людського капіталу має виконувати наступні функції: контрольну, інформаційно-аналітичну, методологічну, коригуючу, консультаційну, превентивну, стратегічну. Тобто, можемо констатувати, що підсистема аудиту людського капіталу - це синтезована сукупність контролю і консалтингу, що інтегрована в систему управління, виконує не тільки сервісну функцію, а й розширює її сучасні управлінські можливості.

Аналіз роботи існуючої контрольно-ревізійної служби залізниць довів, що підсумком їх роботи є контроль за збереженням власності, ефективним й раціональним використанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів. В той самий час, сучасний розвиток економіки потребує більш розширеного спектру об'єктів контролю, у тому числі з питань які стосуються ефективності капіталізації активів людини, шляхом здійснення відповідного управління, тобто здійснення контролю та надання оцінки його ефективності. Тому для забезпечення управління та розширення його можливостей пропонуємо впровадження підсистеми аудиту людського капіталу в систему управління залізничним транспортом.

При впровадженні в систему управління підприємств залізничного транспорту аудиту людського капіталу можуть виникнути складності, які полягають в наступних аспектах:

- відсутність нормативно-правової бази аудиту людського капіталу;

- методичного та інформаційного забезпечення процесу аудиту;

- фахівців, які можуть виконувати аудиторську роботу за таким специфічним напрямком;

- подолання психологічного бар'єру управлінського персоналу;

- формування відповідної системи внутрішнього аудиту;

- надання особливого статусу та визначення підпорядкованості аудиторської служби;

- забезпечення незалежності.

Подолання складностей надасть управлінню підприємствами залізничного транспорту сучасну форму контролю за людським капіталом та ефективністю його використання, а також отримання дієвого інструменту в прийнятті рішень стосовно функціонування та розвитку людського капіталу, як головного фактору забезпечення конкурентоспроможності та ефективності

діяльності, а також дозволить отримати підвищення обґрунтованості прийняття управлінських рішень не тільки в управлінні персоналом, а й підприємством в цілому, скорочення вартості оціночних процедур з визначення стану людського капіталу в співставленні з вартістю послуг консалтингових фірм, забезпечить адаптовані до особливостей залізничного транспорту методики, зможе компенсувати існуючу прогалину в оцінці системи управління персоналом на всіх рівнях та в підрозділах, шляхом отримання незалежної та неупередженої інформації від аудиту.

**Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку.** Проведені дослідження: стосовно особливостей, якими наділена тільки економічна категорія «людський капітал»; наявність соціальної відповідальності залізничного транспорту, яка найтісніше пов'язана з людським капіталом залізничного транспорту; доцільності впровадження управління людським капіталом в систему управління підприємствами залізничного транспорту; доведення необхідності оцінки людського капіталу, підсумки якої є дуже впливовими на прийняття будь-яких управлінських рішень; існуючі перешкоди та труднощі здійснення оцінки та інтерпретація її результатів; здійснення відповідного контролю за станом людського капіталу та ефективністю управління, створили передумови для впровадження в практичну діяльність сучасного, та, як на нашу думку, перспективного виду управлінського аудиту – аудиту людського капіталу. Подальше дослідження повинно мати на меті розробку організаційно-методичних положень проведення аудиту людського капіталу. При цьому варто мати на увазі, що на відміну від аудиту фінансової звітності, аудит людського капіталу повинен мати додатковий етап, який окреслимо як етап

визначення ефекту, отриманого від використання результатів аудиту.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- 1.Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на залізничному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» //Залізничний транспорт України.- 2009.-№ 3.-С.42-47.
- 2.Кошулько О.П. Управління людським капіталом на підприємствах харчової промисловості: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Національний ун-т харчових технологій. — К., 2008. — 20с.
- 3.Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. — Х., 2004. — 20с.
- 4.Шеремет А.Д., Суйц В. П. Аудит. – М., 2005. – 448с.
- 5.Білуха М.Т. Курс аудиту: Підручник.-К.: Вища шк. Знання, 1998. -574с.
- 6.Міжнародні стандарти аудиту.-М.,2000.- 690с.
- 7.Закон України Про аудиторську діяльність N 3126-ХІІ ( 3126-12 ) від 22.04.93 зі змінами та доповненнями. Доступ до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3125-12>
- 8.Голов С.Ф., Зубілевич С.Я. Основи аудиту. -К.: МіМ, 1996.-374с.
- 9.Аренс Е. Лоббек Дж.К. Аудит. - М: Финансы и статистика, 2001.-560с.
10. Богомолов А.М., Глошапов Н.А. Внутренний аудит: организация и методика проведения. – М., 1999. - 190с.
11. Терехов А.А. Аудит: перспективы развития. – М., 2001. –580с.

**Аннотация.** В статье предложено определение понятия «аудит человеческого капитала», очерчено место аудита человеческого капитала в системе аудита, определены особенности, предложены его функции. Также обоснована целесообразность внедрения в систему управления предприятиями железнодорожного транспорта аудит человеческого капитала, которая обусловлена особенностями объекта аудита и современными потребностями предприятий железнодорожного транспорта.

**Ключевые слова:** управленческий аудит, аудит человеческого капитала, функции аудита, железнодорожный транспорт

**Summary.** The article offers by the definition of the term «audit of the human capital», outlines the place of audit of the human capital in the system of audit and its features as well as its functions. It also provides the basis for including in the management system of the enterprises of the railway transportation the audit of the human capital which is conditioned by features of object of audit and modern requirement of the enterprises of the railway transportation.

**Key words:** administrative audit, audit of the human capital, functions of audit, railway transportation

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Чебанова Н.В.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.*