

УДК 331: 65

Л. В. Прокопець,
к. е. н., асистент кафедри економіки підприємства та управління персоналом,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, м. Чернівці

РОЛЬ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

L. Prokopets,
PhD, assistant of department of economy of enterprise and management
a personnel Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi

AUDIT THE ROLE OF THE ENTERPRISE STAFF

У сучасному суспільстві для ефективного функціонування підприємств важливу роль відіграють управлінські інновації. Однією з таких інновацій є аудит персоналу. Саме він сприяє покращенню якості складу персоналу, просуванню найбільш перспективних працівників по службовій кар'єрі, впровадженню найбільш ефективних методів оцінювання персоналу та узгодженню діяльності служб управління кадрами з цілями підприємства.

У статті розглянуто проблеми плинності кадрів на підприємстві та недостатній рівень управління ним. Однією із технологій стратегічного управління є аудит персоналу, який визначений як система консультативної підтримки, яка володіє спеціальними інструментами для збирання інформації, його аналізу та розроблені напрямів і завдань щодо вирішення існуючих проблем. У статті наведено різне трактування аудиту персоналу. Виділено основні напрями аудиту та показано роль аудиту в діяльності підприємств.

In modern society, managerial innovation plays an important role for the effective functioning of enterprises. One of these innovations is personnel audits. It contributes to the improvement of the quality of personnel, the promotion of the most promising employees in the career, the introduction of the most effective methods of personnel evaluation and the coordination of the activities of personnel management services with the objectives of the enterprise.

In the article the problems of personnel turnover in the enterprise and insufficient level of management of them are considered. One of the technologies of strategic management is the personnel audit, which is defined as a system of consulting support, which has special tools for collecting information, its analysis and developed directions and tasks for solving existing problems. The article gives a different interpretation of the personnel audit. The main areas of audit are highlighted and the role of audit in the activity of enterprises is shown.

Ключові слова: аудит, підприємство, персонал, аудиторська діяльність, аудит персоналу, управління, аудиторська перевірка, кадрова політика, аудитор.

Key words: audit, enterprise, personnel, auditing, personnel audit, management, personnel policy, auditor.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах господарювання будь-яке підприємство веде боротьбу за конкурентну перевагу. Однією з яких є його персонал.

Саме висококваліфіковані працівники є фундаментом для прийняття важливих управлінських рішень та запорукою успіху підприємства. Головними проблемами в сучасних

підприємствах та організаціях є плінність кадрів, низький рівень дисципліни, невідповідальне ставлення до праці, безініціативність працівників, психологічний клімат між робітниками.

Недосконалість механізму управління персоналом негативно позначається на ефективності використання трудового потенціалу в умовах нестабільної ринкової економіки. Проблема оцінки ефективності управління й рекомендацій щодо його підвищення суттєво пов'язана з необхідністю вироблення критеріїв і методик оцінки функціонування організаційних структур. Тому необхідний комплексний аналіз, який дозволить вивчити динаміку та рівень показників трудової сфери у взаємозв'язку зі змінами рівня та динаміки всіх інших показників. Таким комплексним аналізом може стати аудит персоналу.

Аудит персоналу являє собою одну із технологій стратегічного управління. Її сутність зводиться до формування професійних якостей персоналу підприємства шляхом виявлення відповідних відхилень його управлінських дій від найбільш раціональних, які визначаються стратегією підприємства.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідження проблеми результативності діяльності персоналу підприємства та формування її ефективної системи займалися зарубіжні й вітчизняні вчені, зокрема: О. Амоша, Т. Базаров, Д. Богиня, В. Герасимчук, Б. Генкін, П. Друкер, М. Дороніна, А. Жуков, О. Кібанов, Т. Кулаковський, О. Лебединська, А. Маслоу, М. Мескон, Г. Назарова, Т. Ніконова, Ю. Одегов, І. Пожарицька, Ю. Попов, А. Рачинський, Н. Салова, Т. Синявец, І. Совершенна, А. Софієнко, С. Сухарьов, Ф. Тейлор, В. Фокін, С. Чернявський, Н. Чумаченко, П. Шлендер, Г. Щокін, О. Ястремська та інші. Однак наявний доробок у сучасних умовах розвитку економіки недостатній. Зокрема сутність поняття аудиту персоналу, визначення його об'єкту та надання результатів дослідження в системі аудиторських перевірок залишається актуальним та потребує досліджень.

МЕТА СТАТТІ

Основною метою статті є дослідження ролі, значення, обґрунтування необхідності проведення аудиту персоналу на підприємстві.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Перш ніж розглянути, що є аудитом персоналу, необхідно дати визначення самого аудиту. Отже, згідно з Законом України "Про аудиторську діяльність", аудитом вважають перевірку даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання) згідно із вимогами користувачів [1].

Під аудитом персоналу розуміють систему консультаційної підтримки, аналітичного оцінювання та незалежної експертизи кадрового потенціалу суб'єкта господарювання, що дає змогу виявити його відповідність цілям і стратегії розвитку [2, с. 50; 3, с. 27; 4, с. 152]. Аудит персоналу володіє системою спеціальних інструментів зі збирання інформації, її аналізу й оцінювання на цій основі ефективності використання персоналу та його впливу на загальні результати господарської діяльності. Основне завдання аудиту персоналу полягає у виявленні проблем, пов'язаних із людськими ресурсами підприємства (установи, організації), розробленні напрямів і завдань щодо їх вирішення [2, с. 50; 5, с. 11].

Аудит персоналу — це перевірка всієї документації стосовно організації та діяльності персоналу, яку здійснює компетентний незалежний працівник для визначення достовірності звітності, обліку, відповідності діючому законодавству та встановленим нормам щоб визначити і виразити у своєму висновку ступінь відповідності цієї інформації встановленим критеріям [4, с.152]. Аудит персоналу можна трактувати як аналіз ведення обліку кадрів, його кадрового потенціалу, оцінку соціально-трудова відносин для виявлення резервів удосконалення системи управління персоналом на підприємстві з подальшою консультаційною підтримкою. Головною метою аудиту персоналу є оцінка ефективності продуктивності праці персоналу шляхом виявлення відповідності кадрового потенціалу підприємства його цілям та стратегії розвитку, виявлення проблем у сфері соціально-трудова відносин для їх вирішення та подальшого запобігання. При цьому найважливішим питанням є відповідність необхідного рівня кадрового потен-

ціалу підприємства з його наявним рівнем [6, с. 153].

За визначенням Одегова Ю.Г., аудит персоналу — це періодичне проведення експертизи в частині управління персоналом, включаючи систему заходів стосовно збору інформації, її аналізу та оцінки, а на основі цього — ефективності діяльності організації, використання трудового потенціалу та регулювання соціально-трудова відносин. Науковець зазначає, що оцінка людських ресурсів повинна проводитись методами управлінського аудиту [7, с. 127].

На думку Кібанова А.Я., аудит персоналу — це система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи кадрового потенціалу організації, який рівний з фінансово-господарським аудитом дозволяє виявити відповідність кадрового потенціалу організації її цілям та стратегії розвитку [8, с. 617].

Основними напрямками аудиту персоналу є: оцінка кадрової політики підприємства та його кадрового потенціалу; оцінка стану планування персоналу; аналіз використання персоналу; стан рекрутингу персоналу на підприємстві; система оцінки персоналу; аналіз методів профорієнтації та адаптації персоналу; аналіз системи розвитку та навчання персоналу; аналіз управлінської діяльності та оцінка методів роботи із кадровим резервом; аналіз системи службово-професійного просування персоналу; аналіз організації та оплати праці, умов праці; аналіз системи мотивації та стимулювання праці; аналіз соціально-психологічного клімату в колективі [9, с. 28].

Об'єктом аудиту персоналу може бути не тільки трудовий колектив, а й окремі його представники. Оскільки, аудит персоналу спрямований на встановлення об'єктивної істини логіка, психологія повинні бути покладена в основу професійної діяльності аудитора. Аудитору важливо знати правила та закони мислення й уміти їх застосовувати у практиці своїх професійних міркувань. Для отримання висновку аудитора необхідно доводити або спростовувати конкретні твердження, заперечувати хибні думки, давати визначення поняттям, здійснювати різні види типологій. Кожна з названих процедур передбачає суворе дотримання відповідних логічних правил [10, с. 40].

Аудит персоналу може бути як внутрішнім, та і зовнішнім. Внутрішній аудит сприяє керівництву підприємства досягти поставлених цілей шляхом систематизації,

організації інформації про ефективність та продуктивність персоналу. Саме він дозволяє визначити рівень задоволення умовами праці, дотримання всіх законодавчих норм та нормативів роботодавцем, ефективність віддачі, роль і місце працівників на підприємстві. Проводити аудит персоналу на окремому підрозділі підприємства повинен аудитор іншого підрозділу, або ж керівництво. Виявлення певних недоліків дозволяє вчасно звернути увагу, попередити порушення на підприємстві та прийняти правильні управлінські рішення. Внутрішній аудит персоналу має свої переваги, зокрема: внутрішні аудитори володіють особливостями свого підприємства, визначення неформальних лідерів, можливість використання конфіденційної інформації, невеликі грошові витрати на проведення аудиту. Однак невисокий рівень об'єктивності висновків внутрішніх аудиторів та особисті образи працівників становлять значний недолік у внутрішньому аудиті.

Зовнішній аудит здійснюється підприємством на замовлення або ж відповідними організаціями з метою достовірної інформації про систему менеджменту. Результати дослідження впливають на управлінські рішення і можуть бути вирішальними для майбутнього розвитку підприємства.

Варто розуміти, що аудит персоналу — не лише економічна категорія, а й складне соціальне явище в аспекті діалектичної логіки, що ґрунтується на законі єдності й боротьби протилежностей та інших законах і категоріях філософії. Тому не зайвим буде звернути увагу на такі закони діалектики, як закон єдності й боротьби протилежностей, закон взаємного переходу кількісних змін у якісні та закон заперечення-заперечення [11, с. 468].

ВИСНОВКИ

На сьогодні праця залишається резервом покращення результатів діяльності будь якого підприємства. Правильне керівництво людськими ресурсами за умови поглиблення кризових явищ допоможе багатьом підприємствам зберегти стабільність на ринку. Однак, без консультаційної підтримки аудиту персоналу, його незалежної експертизи та аналітичного оцінювання кадрового потенціалу менеджерів з персоналу для прийняття адекватних рішень не обійтись. Аудит персоналу на підприємствах дозволяє сформулювати комплексне уявлення про його діяльність, виявити

"сильні" та "слабкі" сторони, порівняти її на відповідність певним стандартам. Аудит персоналу як технологія стратегічного управління дозволяє сформувати нову якість у керівника — вміння знаходити дефекти реалізації управлінських функцій та розробляти механізми їх усунення.

Аудитору для виконання поставлених завдань необхідні економічні знання, розуміння філософських категорій, причин, наслідків і способів розв'язання конфліктів, уміння застосовувати психодіагностичні методики, знати правила та закони логіки й уміти їх застосовувати у практиці своїх професійних міркувань, тощо. Системне запровадження аудиту персоналу на підприємствах сприяє розвитку системи управління персоналом, а відтак і забезпеченню рівня ефективності функціонування діяльності підприємства.

Література:

1. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3125-12>
2. Жуковська В.М. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту / В.М. Жуковська // Вісник КНТЕУ. — 2010. — № 4. — С. 48—56.
3. Pajak W. Personnel audit process / W. Pajak // Business, Management and Education. — 2012. — № 10 (1). — Р. 25—37.
4. Фріман Є.М. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві / Є.М. Фріман // Проблеми економіки. — 2012. — № 3. — С. 151—154.
5. Edward J. Collins (Jr.). Human Resources Compliance Audit and Personnel Policy Review / Edward J. Collins (Jr.). — UMASS Boston: Center for Public Management. — 2014. — 27 p.
6. Фріман Є.М. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві / Є.М. Фріман // Проблеми економіки. — 2012. — № 3. — С. 151—154.
7. Писаревська Г.І. Формування системи аудиту персоналу на підприємстві / Г.І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. "Економічні науки". — 2015. — Вип. 13. Ч. 4. — С. 153—157.
8. Одегов Ю.Г. Аудит и контролинг персонала: учебное пособие / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. — М.: Экзамен. 2002. — 448 с.
9. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова — М.: ИНФРА, 2002. — 638 с.

10. Аудит и контролинг персонала организации: учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2007. — 224 с.

11. Конверський А.Є. Логіка (традиційна та сучасна): підручник / А.Є. Конверський. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 538 с.

12. Хмелевський С.М. Аудит персоналу: не-економічні аспекти / С.М. Хмелевський // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2015. — Вип. 3. — С. 466—470.

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine "About audit activity", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3125-12> (Accessed 20 Nov 2017).
 2. Zhukovs'ka, V.M. (2010), "Theoretical and methodological principles of personnel audit", Visnyk KNTEU, vol. 4, pp. 48—56.
 3. Pajak, W. (2012), "Personnel audit process", Business, Management and Education, vol.10 (1), pp. 25—37.
 4. Friman, Ye.M. (2012), "Organizational fundamentals of personnel audit when making personnel decisions at the enterprise", Problemy ekonomiky, vol. 3, pp. 151—154.
 5. Edward, J. and Collins, (Jr.).(2014), Human Resources Compliance Audit and Personnel Policy Review, UMASS: Center for Public Management, Boston, USA.
 6. Pysarevs'ka, H.I. (2015), "Formation of the personnel audit system at the enterprise", Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Seriya "Ekonomichni nauky", vol. 13 (4), pp. 153—157.
 7. Odehov, Yu. H. (2002), Audyt y kontrolynh personala [Audit and control of personnel], Ekzamen, Moscow, Russia.
 8. Kybanov, A.Ya. (2002), Upravlenye personalom orhanyzatsyy [Organization personnel management], YNFRA, Moscow, Russia.
 9. Shlender, P.E. (2007), Audyt y kontrolynh personala orhanyzatsyy [Audit and controlling of the personnel of the organization], Vuzovskiy uchebnyk, Moscow, Russia.
 10. Konvers'kyj, A.Ye. (2008), Lohika (tradysijna ta suchasna) [Logic (traditional and modern)], Kyiv, Ukraine.
 11. Khmelevs'kyj, S. M. (2015), "Personnel Audit: Non-economic Aspects", Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky, vol. 3, pp. 466—470.
- Стаття надійшла до редакції 23.11.2017 р.*