

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В ІННОВАЦІЙНИХ ЗРУШЕННЯХ

Розглянуто особливості ведення обліку та аудиту інноваційного оновлення кадрів, насамперед його соціально-професійної складової на рівні підприємства

Ключові слова: облік персоналу, аудит персоналу.

Протягом існування людства завжди існувала мрія про гармонійне, справедливе суспільство, де пріоритетною метою існування будуть потреби кожної особистості, кожного прошарку населення. Гуманізація постіндустріального суспільства призводить до суттєвих зрушень у поглядах на роль праці у житті кожної людини з одного боку, та значення людського капіталу у різних виявах підприємницької ініціативи.

Методичними аспектами та практичними рекомендаціями обліку та аудиту трудової діяльності у зарубіжних країнах на мікрорівні економіки займаються окремі внутрішньофірмові підрозділи – менеджмент персоналу, до функцій яких належать організація трудової діяльності персоналу підприємства, а також оцінка ефективності цієї діяльності, тобто вони значно ширші, ніж функції традиційних відділів кадрів українських підприємств, зосереджених переважно на контролі за дотриманням законодавства при найманні, звільненні, використанні відпусток [2, с. 317].

У країнах СНД вчені, які займаються проблематикою обліку та аудиту в трудовій сфері на рівні фірми, вивчають різноманітні напрямки аудиту людського капіталу, наприклад облік та аудит плинності кадрів [9, с. 324], заробітної плати [6, с. 145], ефективності системи мотивації [7, с. 320], робочого місця [7, с. 218] та інше. Попри наявність значного доробку у розвитку різноманітних напрямків економічної думки, залишається слабко дослідженим облік та аудит інноваційного оновлення кадрів, насамперед його соціально-професійної складової.

Облік персоналу — важлива складова кадрового менеджменту та кадрового діловодства. На практиці дані зазначеного обліку широко використовуються під час розроблення поточних і перспективних планів розвитку персоналу, а також при обчисленні стажу роботи для призначення пенсій, оформленні дубліката трудової книжки в разі її втрати, видачі довідок працівникам тощо.

Документи, за якими здійснюється облік персоналу, визначено нормативно-правовими актами, зокрема Переліком типових документів, що використовуються в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, інших установ, організацій і підприємств із зазначенням термінів зберігання документів, затвердженого наказом Головного архівного управління при Кабінеті

Міністрів України від 20 липня 1998 р. № 41 (далі — Перелік). Відповідно до Переліку обов'язковими обліковими документами є, зокрема, особові картки типової форми П-2, затвердженої наказом Мінстату України від 27 жовтня 1995 р. № 277, і типової форми П-2 ДС, затвердженої наказом Мінстату України від 26 грудня 1995 р. № 343 (для державних службовців), та особова справа.

Аудит людського капіталу на рівні фірми повинен вивчати насамперед ефективну реалізацію трудового потенціалу кожного окремого робітника та сукупного трудового потенціалу персоналу всього підприємства у наступних підсистемах трудового потенціалу:

Професійно-кваліфікаційна складова трудового потенціалу – необхідно провести аудит у наступних напрямках:

- аудит професійної структури персоналу кожного внутрішньогосподарчого підрозділу (відповідності ієрархічного рівня кадрів та існуючих вакансій на підприємстві, пропорційної структури «синіх», «білих» та «золотих» «комірців», відповідність професій людського капіталу сучасним виробничо-господарським потребам підприємства);
- аудит кваліфікаційного рівня персоналу (відповідно до «хвиль» науково-технічного прогресу, інноваційного оновлення, вимог до кваліфікаційного рівня персоналу; необхідності отримання професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікаційного рівня);
- аудит трудової мобільності (бажання персоналу мобільно змінювати робочі місця в межах одного підприємства – серед підрозділів, територіальних місць розташування, ієрархічних рівнів).

Демографічна підсистема трудового потенціалу персоналу – вік, стать, сімейний стан. Якщо раніше, коли накопичений досвід був головним чинником ефективності праці, високо цінувалися, насамперед, працівники «найбільш виробничого віку» (35-45 років), то в умовах високотехнологічного виробництва, коли на перший план висуваються вимоги постійного відновлення і поповнення знань, пріоритет одержують працівники того віку, що найбільш сприйнятливий до знань (25-35 років), і з гарним станом здоров'я. Але для українських підприємств залишається проблема невідповідності світовим вимогам гендерної рівності – підприємства, особливо приватні, не мають бажання брати на роботу

вагітних жінок, жінок з дітьми дошкільного віку.

Соціально-культурна підсистема трудового потенціалу:

- аудит стану здоров'я працівників – з прискоренням темпу життя і прискоренням виробництва, підвищення навантаження на організм підвищується значущість таких якостей, як швидкість реакції, швидкість ухвалення рішення, зосередженість, уважність, стресостійкість, відповідальність, що значною мірою визначаються станом здоров'я людини. Тому не дивно, що ті підприємства (фірми), які широко впроваджують нові технології, одночасно витрачають значні засоби на заходи щодо зміцнення здоров'я своїх працівників, затвердження здорового способу життя. З'являються також нові критерії визначення професійної придатності. Оскільки зменшується частка місць переважно ручної праці, для якої велике значення мали фізична сила і витривалість, з'являється можливість зняття обмежень для осіб зі зниженою працездатністю (інвалідів). З іншого боку, оскільки повсюдно зростають вимоги до стану нервово-психічної системи працівника, його стресостійкості, усе більшого значення набуває соціальні фактори формування психічного здоров'я нації;
- аудит мотиваційних чинників – професійна придатність працівника тісно пов'язана з його мотивами. Науково-технічний прогрес, як відомо, є найважливішим чинником зростання продуктивності суспільної праці, а, відповідно, і рівня життя працівників. Практика показує, що зі збільшенням розміру доходів істотно змінюється структура споживання, а разом з нею і структура мотивів і стимулів до праці. Все більш цінним стає вільний час, зміст і умови праці, морально-психологічний клімат у колективі й інші негрошові фактори;
- аудит освітнього рівня персоналу (здатність працівника виконувати певну роботу залежить від освітнього рівня).

Відповідальне ставлення до роботи, задоволення нею викликають бажання поліпшувати свій професійно-кваліфікаційний рівень. Один із найоб'єктивніших підходів щодо одержання даних для проведення організаційних змін (стосовно розглянутих вище моделей) – це проведення опитувань про ставлення зайнятих до роботи. Такі опитування, як правило, проводяться в масштабі всієї фірми, і при цьому респондент самостійно заповнює питальники чи анкети. Як свідчить досвід зарубіжних спеціалістів з менеджменту персоналу, опитування зайнятих з приводу їхнього ставлення до роботи особливо результативне для оцінки взаємовідносин у колективі, мотивації до праці, професійного навчання і перенавчання, ефективності діяльності керівництва і системи винагород та компенсації.

Але довічне наймання у сучасній Україні зустрічається дуже рідко, особливо у приватному секторі економіки. Тому при звільненні робітника починається третій етап аудиту у трудовій сфері – аудит при звільненні персоналу. Аудит професійно – кваліфікаційної якості колишнього працівника фірми треба проводити у два етапи. Перший етап – протягом двох останніх тижнів роботи працівника (це обумовлено українським законодавством – наприклад,

при звільненні за власним бажанням – регулює стаття 38 Кодексу законів про працю, де вказано, що необхідно попередити у письмовій заяві роботодавця про бажання покинути посаду за 2 тижні до моменту звільнення). При цьому необхідно визначити, що показники плінності кадрів та оновлення кадрового складу повинні містити не тільки кількісні дані, але насамперед якісні характеристики працівників, які покидають підприємство, їхній трудовий стаж, досвід, кваліфікація. Це говорить про те, наскільки стійке кадрове ядро фірми, які резерви поліпшення трудової мотивації працівників і підвищення конкурентоспроможності певного підприємства в залученні та збереженні висококваліфікованих кадрів.

Найпоширенішим засобом отримання інформації для проведення аудиту виступає „вихідне” інтерв'ю та анкети. Але на цьому етапі аудиту він повинен здійснюватися спеціалістами з відділу менеджменту через декілька причин: вони більш кваліфіковані, та найголовніше – більш об'єктивні, ніж безпосереднє оточення працівника, що звільняється. При проведенні вихідного інтерв'ю той, хто звільняється, розглядається як людина, яка знайшла в роботі організації недоліки, з якими вона не могла упоратись, а тому її відповіді на запитання стають важливішим джерелом інформації про резерви, які, можливо, не помічає керівництво. Але отримана інформація має суб'єктивний характер – людина, яка звільняється, ще залежить від керівництва з одного боку (насамперед, якщо необхідно отримати від керівництва рекомендацію), а з другого – можливе спотворення ставлення через образи.

Цих недоліків можна уникнути за допомогою четвертого етапу аудиту у трудовій сфері – через «пост вихідного інтерв'ю», проведеного особисто чи телефоном через 2-3 місяці після звільнення працівника. За цей період працівник більше не залежить від колишнього керівництва, вже має можливість порівняти своє становище на колишній роботі з новим. Ці та інші чинники роблять отриману інформацію для аудиту трудових ресурсів більш об'єктивною.

Але кожен етап аудиту персоналу повинен насамперед використовуватись для необхідних кадрових реформ у колективі. Якщо фірма бажає залишитися конкурентоспроможною, вона повинна періодично проводити перестановку кадрів. Аудит у трудовій сфері допомагає керівництву виявити приховані достоїнства і недоліки персоналу, визначити резерви для підвищення трудових показників. Таким чином, перевірка стає науково обґрунтованим стимулом кадрових змін, вона не тільки готує ґрунт для змін, але може стати їх інструментом. Також це поліпшить психологічний клімат на підприємстві, бо кожен працівник буде знати, що він сам, його робота не байдужа керівництву фірми, і всі чинники призведуть до бажання удосконалити свій трудовий потенціал, насамперед його професійно-кваліфікаційну підсистему. Отже, аудит у трудовій сфері як елемент виявлення резервів підвищення ефективності і прибутковості фірми є одним із дієвих чинників економічної політики підприємства, зокрема, в українській економіці.

Але аудит трудових ресурсів повинен не тільки перевіряти наявний стан професійно-кваліфікаційної якості персоналу підприємства, а й допомогти розкрити «прихований» трудовий потенціал кожного

робітника, насамперед творчі, інтелектуальні та інші здібності. Це обумовлено сучасним етапом постіндустріального суспільства, його інформаційної ери: щоб залишитися конкурентоздатним, підприємство повинно рухатися до інноваційного оновлення всієї сукупності капіталу, зокрема людського.

Особливість сучасного та перспективного розвитку полягає в тому, що необхідними і продуктивними в народному господарстві та в економіці взагалі стають гуманітарні, суспільні та особисті якості людини. Ця тенденція посилюється і набуває різного втілення. Передусім у теорію і практику економічного життя входять і одержують якісну і кількісну народногосподарську оцінку конкретні якісні характеристики людського фактору: освіта, знання, кваліфікація, навички, накопичений досвід, особисті якості (розум, здібності, різнобічний розвиток, активність, відповідальність, характер тощо). Продуктивного значення набувають такі гуманітарні та суспільні якості, як моральність, чесність, совісність, колективізм, комунікабельність та ін. Тому аудит трудового потенціалу фірми, кожного працівника повинен розкривати все найкраще у людському капіталі та розвивати його якісні сторони.

Інноваційні зрушення у якісному складі кадрів підприємства ведуть до підвищення професійно-кваліфікаційних розрядів чи категорій, що зумовлює:

- збільшення основної заробітної плати (згідно із Законом України «Про оплати праці» [4, с. 15]), що призведе до збільшення нарахувань зборів у фонди державного соціального страхування та податків у бюджет (згідно з Податковим Кодексом України [2, с. 40], Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [3, с. 40]);
- збільшення валових витрат та відповідно надалі зменшення суми бухгалтерського прибутку, які підлягають оподаткуванню (згідно з Податковим Кодексом України [2, с. 120]);
- збільшення собівартості виготовленої продукції, робіт, послуг (багатьох законодавчих та нормативних документів, наприклад П (С) БО № 16 «Витрати» [5, с. 7]), а це призведе до зміни ціни продажу та зміни у відносинах з покупцями;
- на період окупності проектів з удосконалення якісного складу персоналу зменшення виплати дивідендів та інших виплат власникам підприємства;
- інші зміни у фінансово-економічному стані підприємства [9, с. 240].

Трудові ресурси є основою потенціалу виробництва і визначають його якість і розмір залежно від якості й розміру наявної у них робочої сили. Крім того, на якість цієї характеристики людського капіталу галузі впливають зовнішні чинники - економічна і соціальна політика держави, рівень розвитку економіки, демографічні процеси. Особливість сучасного та перспективного розвитку полягає в тому, що необхідними і продуктивними в народному господарстві та в економіці взагалі стають гуманітарні, суспільні та особисті якості людини. Ця тенденція посилюється і набуває різного втілення. Передусім, у теорію і практику економічного життя входять і одержують якісну і кількісну народногосподарську оцінку конкретні якісні

характеристики людського фактору: освіта, знання, кваліфікація, навички, накопичений досвід, особисті якості (розум, здібності, різнобічний розвиток, активність, відповідальність, характер тощо).

Оскільки сьогодні проблема удосконалення обліку та аудиту персоналу підприємства в інноваційних зрушеннях є надзвичайно актуальною, а база методик визначення цих трансформацій досить невелика і опрацьована мало, перспективи подальших наукових розробок у цьому напрямку значні, а самі дослідження необхідні.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю. – К.: Либідь, 2004. – 844 с.
2. Податковий Кодекс України. – К.: Національний книжковий проєкт, 2011 – 512 с.
3. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс] : закон України, 2011. – Режим доступу до закону: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2464-17-Назва з екрана>.
4. Про оплату праці [Електронний ресурс] : закон України № 108/95-ВР, редакція діє з 19.05.11, 2011. – Режим доступу до закону: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2464-17-Назва з екрана>.
5. Витрати [Електронний ресурс] : положення (стандарт) бухгалтерського обліку № 16, затверджено наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 р. № 318, Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 19 січня 2000 р. за № 27/4248, (зі змінами і доповненнями, останні з яких унесено наказом Міністерства фінансів України від 31 травня 2011 року № 664). – Режим доступу до закону: <http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/instrbuh/psbu16/>- Назва з екрана.
6. Корнієнко, Т. Н. Податковий кодекс і стратегія розвитку економіки України / Т. Н. Корнієнко, С. А. Корнієнко // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії: Економічні науки. – 2010. – № 2(24). – С. 145-149.
7. Лишилєнко, О. В. Фінансовий облік / О. В. Лишилєнко. – К.: ЦУЛ, 2008. – 556 с. – ISBN: 978-966-364-442-4.
8. Завгородній, В. П. Бухгалтерський учет, контроль и аудит в системе управлением предприятием / В. П. Завгородній. – К.: Изд-во „ВАКЛЕП“, 2008. – 976 с. – ISBN: 968-964-254-441-7.
9. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Изд.18 / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю, Ш. М. Флинн. – М.: Инфра-М, 2011. – 983 с. – ISBN: 978-5-16-004310-4.

РЕЗЮМЕ

Гильорме Татьяна

Усовершенствования учета и аудита персонала предприятия в инновационных сдвигах

Рассмотрены особенности введения учета и аудита инновационного обновления кадров, в первую очередь его социально - профессиональной составляющей на уровне предприятия.

RESUME

Gilyorme Tetyana

Improvement of account and audit of personnel of enterprise in innovative changes

The features of introduction of account and audit of the innovative updating of shots are considered, primarily its socially - professional constituent at the level of enterprise.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2012 р.