

ГІЛЬОРМЕ
Тетяна Вікторівна

УДК 657.471.12:331.214.72

ДЬЯЧЕНКО
Олена Вікторівна

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ
ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**IMPROVED METHODS OF INTERNAL
AUDIT OF ENTERPRISE STAFF**

кандидат економічних наук,
доцент кафедри статисти-
тики, обліку та економічної
інформатики

магістрант кафедри статисти-
тики, обліку та економічної
інформатики, Дніпропетров-
ський національний університет
ім. Олеся Гончара

Одним із видів здійснення управлінського аудиту є аудит персоналу. Його сутність зводиться до запровадження діагностики персоналу підприємства. Виокремлено основні структурні елементи реалізації діагностування, за допомогою яких і здійснюється аудит персоналу (моніторинг, аналіз, оцінка, перевірка, експертиза документації з управління персоналом, ревізія кадрового діловодства, запровадження).

Одним из видов осуществления управленческого аудита является аудит персонала. Его сущность сводится к внедрению диагностики персонала предприятия. Выделены основные структурные элементы реализации диагностирования, с помощью которых и осуществляется аудит персонала (мониторинг, анализ, оценка, проверка, экспертиза документации по управлению персоналом, ревизия кадрового делопроизводства, внедрения).

One of the types of management audit is personnel audit. Its essence lies in the implementation of diagnostics for enterprise personnel. The work attempts at emphasizing the major structural elements of diagnostics realization, with the help of which the personnel audit is performed (including monitoring, analysis, evaluation, examination, personnel management documents assessment, staff records management revision, introduction of innovations into diagnostics of personnel activity, development of recommendations).

Ключові слова: аудит персоналу, управлінський аудит, адаптація, ефективність

Ключевые слова: аудит персонала, адаптация, эффективность

Keywords: personnel audit, management audit, adaptation, efficiency

ВСТУП

Оптимізаційна роль технології аудиту персоналу має важливе значення в сучасних кризових умовах. Оскільки в умовах кризи відбувається формування нової стратегії, що супроводжується фактичним переходом стратегії функціонування на активний розвиток, таким чином це має забезпечити стабільність і ефективність системи управління персоналом. Відповідно до цього при стабільному функціонуванні підприємства, внутрішній аудит персоналу виступає стратегічною функцією управління персоналом. У сучасних економічних школах представлено безліч напрямків досліджень з проблематики методології аудиту персоналу підприємства. Так, Фриман Є.В. розробив основні складові проведення аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень [9, с. 153]. Рачинський А.П. запропонував розглядати інструментально-технологічні засади аудиту у контексті розробки технології стратегічного управління [7, с. 30]. Селіна А.І. розробила групування внутрішніх стандартів аудиту персоналу [8, с. 56]. Модель технології аудиту персоналу, що запропонована Кібановим А.Я., розподіляє відповідні функціональні повноваження між підсистемами управління персоналом [3, с. 128].

МЕТА РОБОТИ полягає в удосконаленні методики внутрішнього аудиту персоналу підприємства.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, а саме: критичного аналізу, функціональний метод аудиту.

РЕЗУЛЬТАТИ

Аналізуючи аудит персоналу як один із видів технології стратегічного управління, доцільно чітко виходити із розуміння двох його рівнів: *внутрішнього аудиту* (здійснюється відповідним функціональним підрозділом підприємства, керівниками функціональних підрозділів) та *зовнішнього аудиту* (супутні послуги аудиторських фірм та аудиторів).

При вивченні класифікаційний ознак, що застосовуються у методах реалізації технології аудиту персоналу, запропоновано виділити класифікаційну ознаку в залежності від джерел облікової інформації (оперативного, бухгалтерського, статистичного, управлінського обліку) (табл. 1). Ознака методів реалізації технології аудиту персоналу (в залежності від джерел облікової

інформації) дозволяє отримати інформацію отримання інформації, засобів вимірювання, цілей діференцьовано в залежності від користувачів отримання інформації та ін.

Таблиця 1

Класифікаційна ознака методів реалізації технології аудиту персоналу (авторська розробка)

Ознака методів від джерел облікової інформації	Характеристика		
	Сутність	Переваги	Недоліки
Інформаційно-оперативна	Дослідження первинної документації формування персоналу	Своєчасне комплектування всіх підрозділів, а також дотримання штатної дисципліни	Як правило зводиться у простому фіксуванні фактів
Інформаційно-бухгалтерська	Взаємозв'язок персоналу з усією сукупністю активів підприємства	Дозволяє визначити взаємозв'язок між синтетичними та аналітичними показниками	Розглядає персонал тільки як елемент витрат
Інформаційно-статистична	Передбачає використання фактичних статистичних даних за попередні роки (середніх величин) при встановленні прогнозних показників	Дає можливість провести статистичне дослідження	Потребує наявності відповідної документації за минулі роки
Інформаційно-управлінська	Забезпечення управлінського персоналу інформацією для прийняття управлінських рішень щодо аудиторської перевірки персоналу	Унікальність дослідження	Користувачі інформації тільки управлінці

Реалізація внутрішнього аудиту персоналу регламентується відповідними принципами, головними з яких є: комплексність, оперативність, перспективність, багатоаспектність, узгодженість, адаптивність, паралельність.

Основним технологічним прийомом здійснення аудиту персоналу на підприємствах є діагностування його діяльності, при цьому доцільно виокремити основні структурні елементи реалізації діагностування, за допомогою яких і здійснюється аудит персоналу є: моніторинг, аналіз, оцінка, перевірка, експертиза документації з управління персоналом, ревізія кадрового діловодства, *запровадження нововведень щодо діагностування діяльності персоналу, розробка рекомендацій*. В межах даного аналізу також слід звернути увагу на методологію реалізації аудиту персоналу на підприємстві. Важливу роль відведено функціональному методу здійснення аудиту персоналу. Основою запровадження даного методу є комплексне, системне діагностування персоналу, метою якого є підвищення ефективності його функціонування та всієї організаційної структури. Функціональний метод аудиту персоналу дозволяє сформулювати аудиторський висновок і розробити рекомендації щодо вдосконалення управління персоналом на підприємстві.

Виходячи із цього, функціональний метод аудиту персоналу забезпечує суттєві переваги у системі управління персоналом, зокрема, залучення зовнішніх експертів до процедури аудиту персоналу – більш об'єктивна оцінка. Завдяки даному методу, детально вивчаються всі можливості оптимізації по кожному функціональному напрямку діяльності

персоналу, зокрема, вдосконалюється система управління персоналом.

Джерелами аудиторських доказів при проведенні внутрішнього аудиту персоналу є: дані первинних документів і звітів (відображається основна інформація про операції, системи та процеси); облікові регістри; фінансова, бюджетна, статистична, податкова та інші види звітності; розрахунки, декларації, кошториси, калькуляції, договори, контракти, накази, розпорядження; матеріали контрольних заходів; дані, що отримані за результатами експертних перевірок, контрольних замірів, проведених за участю працівників підрозділу внутрішнього аудиту; інші документи та матеріали, необхідні для проведення внутрішнього аудиту.

Документальне оформлення внутрішнього аудиту персоналу складається з двох видів документів – робочих та офіційних. Робочі документи – це записи (форми, таблиці), за допомогою яких працівник підрозділу внутрішнього аудиту фіксує проведені прийоми та процедури внутрішнього аудиту, тести, отриману інформацію і відповідні висновки, які здійснюються під час його проведення [5]. До робочої документації вноситься інформація, яка підтверджує висновки, викладені в аудиторському звіті. Офіційним документом є аудиторський висновок – документ, складений за результатами внутрішнього аудиту, який містить відомості про хід внутрішнього аудиту, стан системи внутрішнього контролю, аудиторський висновок. До аудиторського звіту додаються рекомендації щодо удосконалення діяльності установи залежно від характеру виявлених проблем [5]. Пропонується визначити внутрішні стандарти проведення аудиту персоналу на підприємствах: загальні стандарти (визначення

концептуальної бази); основні стандарти (підготовка і планування аудиту персоналу, технологія аудиту системи управління персоналом, вимоги до формування висновку); стандарти професії (вимоги до кваліфікації внутрішніх аудиторів відповідно до напрямів і рівнів аудиту персоналу).

ВИСНОВКИ

Аудит персоналу суб'єктів господарювання дозволяє сформувати системне уявлення про його діяльність, виявити «сильні» та «слабкі» сторони такої діяльності, порівняти її на відповідність стандартам ефективності діяльності. Це свідчить про те, що аудит персоналу як технологія внутрішнього аудиту, дозволяє сформувати нову якість у керівника – вміння знаходити дефекти реалізації управлінських функцій та розробляти механізми їх усунення. Системне запровадження аудиту персоналу у системі управління підприємством сприяє розвитку системи управління персоналом в цілому. Також, на наш погляд, необхідно застосовувати моніторинг результатів впровадження рекомендацій (встановлює вимоги у внутрішніх документах з питань проведення внутрішнього аудиту) для того, щоб впевнитися в тому, що відповідальні за діяльність розпочали ефективні дії, спрямовані на їх виконання, або

керівництво досліджуваного підрозділу взяло на себе ризик невиконання таких рекомендацій.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про затвердження Стандартів внутрішнього аудиту» від 04.10.2011 № 1247 із змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1219-11/page>.
2. Фриман Є.В. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві / Є.В. Фриман // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 151-154.
3. Рачинський А.П. Аудит персоналу як технологія забезпечення ефективності системи управління персоналом органів влади: навч.-метод. матеріали / А.П. Рачинський; уклад. Н.А. Коняшина. К., НАДУ. – 2013. – 36 с.
4. Селина А.И. Совершенствование системы управления персоналом посредством аудита управления персоналом / А.И. Селина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 5. – С. 54-69.
5. Кибанов А.Я. Формирование системы управления персоналом / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – М.: ГАУ, 2003. – 376 с.