

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ

Основною метою контролю вважається перевірка ефективності, раціональності й економічності використання фінансових й матеріальних ресурсів за умови досягнення поставлених цілей, а розуміння ролі персоналу в процесі функціонування підприємства помітно занижено. Проте існує ряд специфічних показників, без яких діяльність організації не може бути успішною. До них варто віднести результативність діяльності структурних підрозділів і окремих працівників; ступінь задоволення працівників своєю роботою, умовами, організацією праці; плинність кадрів; дотримання трудової дисципліни; наявність конфліктів на всіх рівнях відносин; готовність персоналу до організаційних змін; характер соціально-психологічного клімату й особливості організаційної культури на підприємстві.

Одним із способів зовнішньої оцінки діяльності суб'єкта господарювання, в тому числі і його трудових показників – створення особливого напрямку аудиторської діяльності – аудиту персоналу. Ю.Г. Одегов зазначає, що в світовій практиці виділяють три види аудиту – фінансовий, управлінський (комплексний) та державний (рис.1).

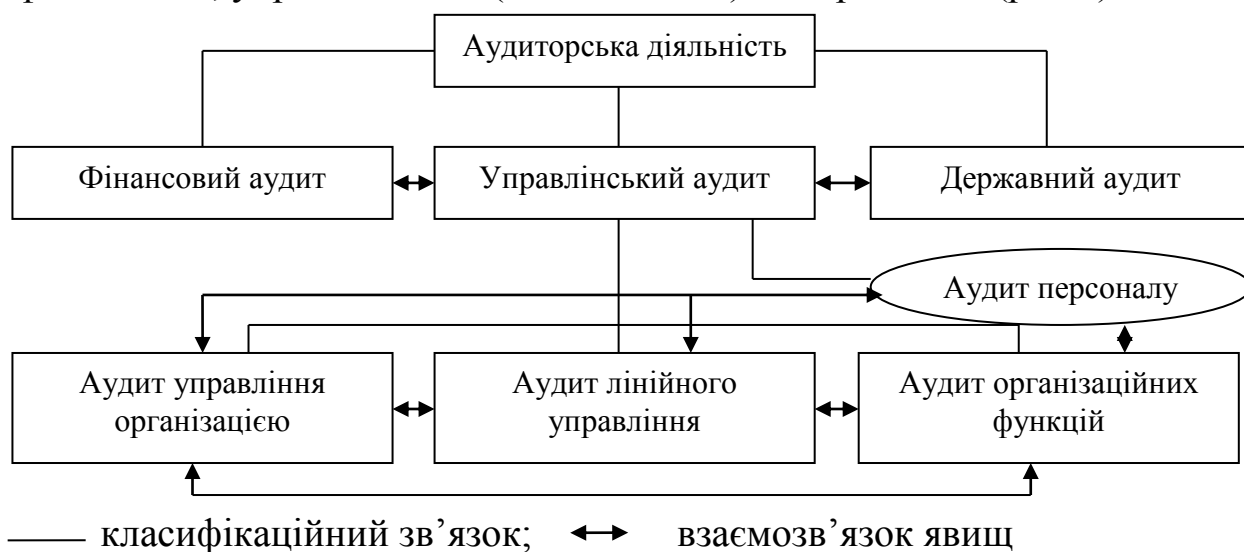


Рис. 1. Види аудиту в системі напрямків аудиторської діяльності [1;61]

Аудит персоналу є підвидом управлінського аудиту, об'єктом якого виступає стан трудової сфери економічного об'єкта, а предметом – трудовий колектив та його діяльність.

Виділяють три підходи до діагностики ефективності системи управління персоналом.

Перший підхід передбачає оцінку всього персоналу підприємства як сукупного суспільного робітника, ефективність діяльності якого вимірюється кінцевими результатами виробництва за період. В якості показників у даному випадку використовують результати діяльності організації за окремий період (обсяг реалізованої продукції, її якість, прибуток, собівартість продукції, рентабельність, дохід, коефіцієнти економічної ефективності, термін окупності інвестицій, дивіденди на одну акцію тощо). Такий підхід має свої переваги, оскільки результативність персоналу вимірюється кінцевими результатами усієї фірми. Проте даний підхід не враховує як, якими способами і засобами досягнуто отриманого результату.

Другий підхід до оцінки ефективності роботи працівників побудований на критеріальних показниках результативності й якості трудових ресурсів. В якості таких показників використовують продуктивність праці і динаміку її зміни, частку заробітної плати в собівартості продукції, фондоозброєність праці, процент виконання норм виробітку, трудомісткість продукції, втрати робочого часу, якість праці, коефіцієнт складності робіт, рівень виробничого травматизму тощо.

Прихильники третього підходу пропонують концепцію ефективності роботи персоналу в зв'язку від форм і методів роботи з ним, тобто від організації роботи працівників, мотивації, соціально-психологічного клімату в колективі. У цьому випадку основними показниками є структура персоналу, рівень кваліфікації, плинність кадрів, дисципліна, використання фонду робочого часу, рівномірність завантаження персоналу, витрати на одного працюючого, виконання плану соціального розвитку, соціально-психологічний клімат у колективі. Даний підхід відрізняється від двох попередніх високою диференціацією у відношенні трудових ресурсів, тобто враховує індивідуальні особливості виконавців і їх сумісність у групах.

У першому підході об'єктом виступають фактично усі ресурси підприємства – матеріальні, фінансові та трудові; у другому – суто трудові, у третьому – трудові ресурси, які диференціюють до рівня індивідуальних.

Аудит персоналу можна проводити як в ході проведення управлінського аудиту, так і окремо для оцінки кадрового потенціалу підприємства та системи управління персоналом.

Основні теоретичні положення управління людськими ресурсами було викладено в 1960 роках, а його методичні основи розроблено Інститутом соціальних досліджень Мічиганського університету під керівництвом Є. Флемхольца. У своїх працях він запропонував три основні задачі аналізу людських ресурсів:

- сформувати інформацію, необхідну для прийняття рішень у сфері управління персоналом як для менеджерів з персоналу, так і для керівництва підприємства;
- визначити методи числового вимірювання вартості людських ресурсів;
- мотивувати керівництво думати про працівників не як про витрати, які слід мінімізувати, а як про активи, які варто оптимізувати.

В основі викладеного Є. Флемхольцем методу лежить схема обліку основного капіталу, під яким розуміють і людський капітал. Його специфіка полягає у тому, що на спеціальних рахунках обліковують витрати на «людські ресурси», які, залежно від сутності, розглядають як довготермінові вкладення, що збільшують розмір людського капіталу, або списують як витрати.

Основні статті витрат: відбір персоналу, його навчання, підвищення кваліфікації, виплати за рахунок внутрішньофірмового соціального страхування, витрати на соціальний пакет і ін. обліковуються окремо. Оцінку їх величини рекомендують здійснювати лінійному керівництву, що виступатиме у ролі експерта. Облік людського капіталу здійснюється таким же чином, як і облік основного капіталу (фізичного). Наприклад, витрати на навчання персоналу розглядають (за аналогом із витратами на модернізацію обладнання) як збільшення первісної вартості капіталу або ж як витрати періоду (за аналогом із витратами на ремонт обладнання). Звільнення цінного працівника з підприємства до закінчення терміну амортизації затрачених на нього засобів, хвороба чи смерть працівника вважають втратою капіталу.

У цілому, аудит персоналу оцінює процеси, пов'язані з відбором персоналу, його розвитком, навчанням, трудові взаємовідносини, охорону праці та ін. (рис.2).



Рис. 2. Цілі адміністрації з використання персоналу та умови їх досягнення[1;137]

Здійснення незалежної оцінки за вказаними параметрами дозволить визначити основні відхилення у процесі управління трудовими ресурсами та сформулювати рекомендації щодо покращення роботи із працівниками.

Література:

1. Одегов Ю.Г. Аудит и контролинг персонала: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп./ Ю.Г. Одегов, Т.В. Коновалова. – М.: Издательство «Альфа-Прес», 2010. – 672с.

Шестерняк М.М., аспірант ТНЕУ

**КОНТРОЛЬ СПІЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
БЕЗ СТВОРЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ**

Без сумніву, для забезпечення достовірності та зрозумілості показників фінансової звітності спільної діяльності без створення юридичної особи використовують контроль. Спільний контроль є основним елементом управління спільної діяльності, оскільки забезпечує ухвалення та виконання ефективних управлінських рішень. Зазначимо, що у міжнародній практиці спільну діяльність та зокрема, специфіку наукового і практичного осмислення її контролю, розглядають досить масштабно. Напротивагу, незважаючи на важливість проведених досліджень в контексті економічної необхідності контролю, його сутності, ролі та значення як для теорії, так і для практики, залишаються поза увагою вітчизняних науковців питання щодо висвітлення основних аспектів контролю спільної діяльності без створення юридичної особи, що потребують подальшого наукового опрацювання.

Доречно зазначити, що у МСБО 31 “Частки в спільних підприємствах” визначено рекомендації з ведення обліку часток у спільних підприємствах і відображення активів, зобов’язань, доходів і витрат спільного підприємства у фінансових звітах контролюючих учасників та інвесторів незалежно від структури та здійснення основної діяльності спільного підприємства [1]. Звідси випливає, що у міжнародній практиці для будь-якої спільної діяльності, яка передбачає або не передбачає створення юридичної особи притаманні такі риси: