УДК 657.6

Вакун О. В.
ІФННІМ ТНЕУ, доцент кафедри обліку та фінансів, к.е.н., доцент
Зарудна Н. Я.
ТНЕУ, доцент кафедри обліку у виробничій сфері, к.е.н.
Кундеус О. М.
ТНЕУ, доцент кафедри обліку у виробничій сфері, к.е.н., доцент

ОСОБЛИВОСТІ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ

Зазвичай, аудит персоналу представляє собою послідовну, регулярну і довгострокову форму контролю за реалізацією практичних зусиль щодо оптимізації управління персоналом. В ході одноразової аудиторської перевірки неможливо повністю оптимізувати стан управління персоналом підприємства, що означає необхідність концентрації зусиль на питаннях управління персоналом, що мають найбільшу корисність для довгострокової ефективності бізнесу. Такий аудит представляє собою аналіз системи соціально-трудових показників, що спрямований на оцінювання діяльності служби управління людськими ресурсами підприємства і може охоплювати окремі підрозділи або компанію в цілому.

Основна мета аудиту персоналу – оцінка діяльності суб'єкта господарювання у сфері праці та трудових відносин, встановлення відповідності застосовуваних підприємством форм і методів організації трудової діяльності та трудових відносин законодавчим і правовим актам, а також вироблення на підставі результатів перевірок пропозицій з оптимізації організації трудової діяльності та трудових відносин, здійснюваних підприємством [1, с. 10].

Аудит персоналу дає уявлення лінійним менеджерам про внесок їх підрозділів в успіх фірми, формує професійний образ менеджерів і фахівців служби управління персоналом, допомагає прояснити роль служби управління

персоналом, що призводить до більшої стабільності всередині підприємства. Найбільш важливо, що він розкриває проблеми і гарантує погодженість з різноманіттям законів. Цим пояснюється збільшення інтересу до аудиту персоналу в багатьох країнах в останні роки.

В цілому Ю.Г. Одегов і Т.В. Ніконова підходять висновку, що аудит персоналу – це експертиза стану справ в частині управління персоналом, що проводиться періодично та включає систему заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки на цій основі ефективності діяльності організації використання трудового потенціалу та регулювання соціально-трудових відносин [1, с. 176]. Його суть зводиться до діагностики причин проблем, що виникають на підприємстві, оцінці їх важливості, формулювання конкретних рекомендацій для керівництва підприємства.

Аудит персоналу проводиться з використанням методів діагностичного дослідження системи управління персоналом. До його основних рис можна віднести: націленість на загально-організаційну ефективність; сувора форма програми перевірки, процедур та укладання; незалежність аудитора по відношенню до підприємства; професіоналізм у виконанні перевірки.

Об’єктами аудиту в цьому випадку є персонал, принципи діяльності підприємства і результати роботи. Аспекти практичної роботи аудитора з персоналу автори розкривають через особливості підвидів аудиту персоналу (табл. 1).

Таблиця 1

Підвиди аудиту в межах функцій аудитора з персоналу

Види аудиту	*Мета аудиту*	*Напрями проведення перевірки*
Аудит робочих місць	Визначення проблем використання персоналу	• Аудит продуктивності • Аудит укомплектованості персоналу • Аудит розвитку посади • Стратегічний аудит
Аудит найму	Експертиза правильності реалізації кадрової політики підприємства в питаннях підбору і найму персоналу	• Перевірка дотримання організацією законів і правил, а також внутрішніх розпоряджень • Перевірка, якою мірою досягнуті кількісні та якісні цілі, і зрозуміти причини ймовірних відхилень • Пошук зв’язку політики набору

		персоналу зі стратегією підприємства
Аудит звільнень	Оцінка стійкості кадрового «ядра»* підприємства	• Аудит причин звільнень за власним бажанням
Аудит винагород	Експертиза дотримання інтересів працівників та кадрової політики підприємства в питаннях винагород	• Аудит відповідності • Аудит ефективності • Стратегічний аудит
Аудит умов праці, безпеки і здоров'я	Оцінка правильності реалізації та управління програм безпеки і здоров'я на підприємстві	• Діагностика умов робочої обстановки
Аудит інтелектуального капіталу	Перевірка правильності документального оформлення нематеріальних активів, їх фіксування та якщо можливим є розрахунок їх оцінки вартості	• Визначення сукупності необхідних ресурсів для здійснення змін і виявлення тих з них, в яких підприємство відчуває нестачу
Аудит роботи служб управління персоналом	Оцінка витрат і вигод, пов'язаних з програмами кадрової діяльності в порівнянні з підсумками діяльності підприємства в минулому, з підсумками інших підприємств і з цілями підприємства	• Оцінка діяльності кадрових служб • Оцінка плинності кадрів • Аналіз якості управління персоналом підприємства

Отже, підсумовуючи наведене вище, встановлено, що аудит персоналу: показує внесок кадрової служби у досягнення кінцевих цілей підприємства; підвищує професійний імідж служби управління персоналом; стимулює зростання відповідальності та професіоналізму працівників служби управління персоналом; уточнює права та обов'язки служби управління персоналом; забезпечує відповідність стратегії, кадрової політики і практики її реалізації; виявляє основні кадрові проблеми; гарантує постійне дотримання трудового законодавства; забезпечує оптимізацію витрат на здійснення кадрових заходів та утримання служби управління персоналом; стимулює прогресивні нововведення в галузі управління персоналом; здійснює оцінку системи інформаційного забезпечення кадрової роботи підприємства.

Список використаних джерел

1. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 560 с.

* Кадровим «ядром» є найбільш стабільна частина колективу, тобто найбільш кваліфікована його частина, що має великий стаж роботи на підприємстві.