

*Романів С. Р., к. е. н., доцент
Будник Л. А., к. е. н., доцент
Тернопільський національний економічний університет*

КАДРОВИЙ АУДИТ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

В сучасних умовах господарювання найчастіше поряд із проблемами суто бізнесового і технологічного характеру в підприємства можуть існувати і проблеми людських ресурсів. На сучасному етапі дослідження сфери праці підприємства здійснюється кадровим аудитом.

Слід зазначити, що досить часто категорії «кадровий аудит» і «процедура атестації» ототожнюють. З'ясуємо різницю між цими поняттями.

Атестація – це кадрові заходи, які здатні оцінити рівень праці, відповідність вимогам виконуваної роботи. Іншими словами, атестація – це єдиний спосіб визнати працівника професійно непридатним і таким чином мати законний привід для його звільнення. За результатами атестації керівник отримує пакет реальних причин неспішності за тим чи іншим напрямками роботи. Але планувати розвиток підприємства на вивченні відповідності спеціалістів своїм посадам абсолютно неможливо. Тому на допомогу приходять кадровий аудит. Кадровий аудит – це оцінка відповідності кадрового потенціалу підприємства його цілям і стратегії розвитку, діагностика причин виникнення проблем з вини персоналу, а також оцінка їх важливості і можливості вирішення, формулювання конкретних рекомендацій для керівників і служби управління персоналом щодо їх усунення [1,С.185].

Отже, кадровий аудит – це система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки і незалежної експертизи структурного та кадрового потенціалу фірми її цілям і стратегії розвитку з метою підготовки і прийняття відповідних рішень в майбутньому. Іншими словами, кадровий аудит – це потужний інструмент, що дозволяє керівництву суб'єкта господарювання отримати інформацію про те

наскільки система управління персоналом відповідає цілям і завданням, що стоять перед нею.

Предметом кадрового аудиту є всі складові процесу управління персоналом. В табл.1. узагальнені основні кадрові процеси і напрямки кадрового аудиту відповідно.

Таблиця 1

Взаємозв'язок складових процесу управління персоналом з напрямками кадрового аудиту [1,С.185]

| Складові процесу управління персоналом | Напрями кадрового аудиту |
|--|--|
| Планування потреби у персоналі | Оцінка наявних ресурсів, цілей, умов і перспектив розвитку підприємства, визначення майбутніх потреб підприємства; розробка стратегії управління персоналом; аналіз кадрового потенціалу; аналіз ринку праці, планування потреби в персоналі, організація реклами; взаємозв'язок із зовнішніми джерелами, які забезпечують підприємство персоналом; оцінка кандидатів на вакантну посаду |
| Набір і підбір персоналу | Інформація про способи набору та підбору, аналіз змін кадрового потенціалу |
| Адаптація персоналу | Професійно-психологічна адаптація нових працівників |
| Розвиток персоналу | Аналіз системи навчання та підвищення кваліфікації, робота з кадровим резервом, планування і контроль ділової кар'єри |
| Рух персоналу | Оцінка ефективності системи кадрового моніторингу |
| Система стимулювання персоналу | Аналіз ФОП, частки премій та доплат, аналіз структури оплати праці, розробка ефективної системи винагород, розробка систем оплати праці, використання морального стимулювання, управління трудовою мотивацією |
| Розробка оргструктур управління | Аналіз оргструктури управління, розробка штатного розкладу, побудова нової оргструктури управління |

Як бачимо, основними цілями кадрового аудиту є: оцінка управлінського потенціалу співробітників; оптимізація розстановки кадрів; обґрунтоване формування кадрового резерву;

планування кар'єри працівників підприємства; формування індивідуальних планів навчання і професійного росту.

Виходячи з вищезазначеного, зауважимо, що кадровий аудит дозволяє виявити:

- рівень кадрової забезпеченості і потреби в персоналі в цілому і за рівнями управління;
- потреби персоналу в навчанні, його здатність до навчання, вміння швидко оперувати знаннями в процесі діяльності;
- рівень інноваційності кадрового потенціалу, основні джерела опору змінам, здатності співробітників підприємства приймати нестандартні, нетрадиційні рішення;
- задоволеність посадовим статусом, орієнтацію працівників на посадовий ріст, наявність кадрового резерву;
- стилі управління, соціально-психологічний клімат у колективі, можливість емоційних конфліктів;
- якісну структуру управлінського персоналу (рольову і психологічну структуру) [3, С.57-58].

Тому основними завданнями кадрового аудиту є такі: оцінка наявних трудових ресурсів та потреб підприємства в персоналі на перспективу; визначення способів і принципів підбору персоналу та оцінка ефективності програми відбіркових процедур; аналіз структури оплати праці та оцінка відповідності структури зарплати і пільг умовам на ринку праці, продуктивності і прибутковості діяльності підприємства; оцінка програм з точки зору ефективності навчання, формування мотивації до праці; оцінка атестації персоналу, періодичності її проведення та результатів і відповідних рішень; діагностика кадрових процесів і соціально-психологічного клімату, рівня соціальної напруги у колективі та визначення потреби у підготовці і реалізації програм розвитку елементів комунікації; оцінка управлінського потенціалу і проектування управлінської діяльності на підприємстві та ін.

В подальшому доцільно в табл.2. виділити переваги кадрового аудиту як для підприємства, так і для конкретного працівника.

Проблеми ефективного функціонування системи внутрішнього кадрового аудиту, як правило, пов'язані з інтерпретацією одержуваних даних. По-перше, сама кадрова інформація сприймається неоднозначно, тому що формується під конкретні завдання керівництва. Це зможе призвести до суб'єктивізму,

внаслідок чого втрачається найважливіша вимога до інформації – об'єктивність. Слід зазначити, що це проблема внутрішнього контролю в цілому. По-друге, практично будь-яка облікова інформація, виражена в конкретних показниках, повинна відповідати певному рівню суттєвості помилок. Проте в управлінні персоналом значний обсяг даних представлений не кількісними, а якісними показниками, тому існує проблема оцінки суттєвості в ході кадрового аудиту [2, 3].

Таблиця 2

Переваги кадрового аудиту [1,С.187]

| Переваги кадрового аудиту для підприємства | Переваги кадрового аудиту для співробітників |
|---|---|
| Об'єктивна оцінка кадрового потенціалу | Наявність рівних можливостей для демонстрації свого потенціалу для просування по ієрархічній сходовці, незалежно від виконуваних обов'язків |
| Можливість пізнати сильні і слабкі сторони кожного і використати цю інформацію для визначення його кар'єри і розвитку | Отримання адекватної професійної оцінки |
| Визначення працівників з високим потенціалом, які після відповідної підготовки зможуть зайняти вакансії на управлінські посади з високою ймовірністю успіху | Можливість прийняття рішення про свої особисті плани в плані кар'єри на основі кращої і більш розширеної інформації |

Слід зазначити, що в залежності від користувачів інформації кадровий аудит може поділятися на зовнішній, проведення якого обумовлено вимогами акціонерів, партнерів, державних контролюючих органів та ін. та внутрішній, який має інформаційне і консультативне значення, адже сприяє оптимізації діяльності з управління персоналом.

Отже, у системі менеджменту підприємства внутрішній кадровий аудит є однією з форм системи внутрігосподарського контролю, яка виявляє проблеми, пов'язані з управлінням кадровими процесами та забезпеченням відповідності стратегії та політики управління персоналом стратегічним цілям підприємства.

Література:

1. Литяцька, Д. Кадровий аудит в технології управління кадровим потенціалом агроформувань [Текст] / Д.В.Литяцька // Матеріали міжнародної міжвузівської науково-практичної конференції: «Удосконалення системи обліку, аналізу та аудиту як складової інформації суспільства».- Мукачево, 2004.- С.184-187.
2. Савчук, В. Внутрішній аудит в системі корпоративного управління підприємством [Текст] / В.Савчук // Економіка України.-2004.-№5.- С.50-55.
3. Саченко, С. Кадровий аудит в системі менеджменту підприємства [Текст] /С.І.Саченко, В.М.Серединська / Збірник матеріалів круглого столу «Система контролю: проблеми та перспективи розвитку». – Тернопіль, 2011. – С.57-61.

Семанюк В. З., к. е. н., доцент

Тернопільський національний економічний університет

АУДИТ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНА КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ТА ПРАКТИЧНА РЕАЛІЗАЦІЯ

В сучасному економічному житті роль аудиту постійно зростає: він потрібен інвесторам, акціонерам, підприємцям, менеджерам і, навіть, суспільству. Такою значимістю аудиторська діяльність повинна завдячувати певному ступеню своєї незалежності.

В Україні інститут аудиту функціонує вже 20 років, та розвивається в більшій мірі як практична діяльність, а це не значний термін для розвитку та визнання суспільством його значення. Становлення громадянського суспільства, розвиток приватного підприємництва як його економічної основи зумовили появу аудиту в Україні. Ухвалення в квітні 1993 р. Закону України «Про аудиторську діяльність» надало легітимності цій формі незалежного фінансового контролю і стало імпульсом її інтенсивного розвитку. За цей проміжок часу в Україні сформовано систему незалежного аудиту подібну країнам з ринковою економікою [1]. Вчені вказують на причини нетрадиційного становлення аудиту в Україні. Серед інших, Кадуріна Л.П. називає