



## ПОНЯТТЯ ТА ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ КАДРОВОГО АУДИТУ В УКРАЇНІ

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 [3, С.111].

Найбільш поширений підхід до розуміння суті кадрового аудиту зводиться до трактування його як інструменту діагностики та управління кадровими процесами, сукупності методів кількісної та якісної оцінки персоналу в цілому і його окремих параметрів.

Хоча поняття «кадровий аудит» в даний час досить поширене, конкретний зміст цього терміна відомий далеко не всім. З одного боку під кадровим аудитом розуміють оцінку співробітників з метою визначення відповідності їхньої кваліфікації посадам, що вони обіймають, а з іншого – аналіз ефективності використовуваних підприємством технологій управління персоналом [1, С.197].

Однак слід зазначити, що у ході проведення кадрового аудиту визначається не тільки рівень відповідності співробітників займаним посадам, але й оцінюються особистісні якості і дається характеристика окремим працівникам. Крім того, також можна виявити існуючі в трудовому колективі формальні і неформальні групи, їх лідерів, дослідити соціально-психологічний клімат на підприємстві та ін. Кадровий аудит повинен сприяти вирішенню питання ефективного формування та використання трудового потенціалу персоналу, його відповідності стратегії, створенню сприятливого психологічного середовища у колективі. Таким чином, кадровий аудит дає змогу проаналізувати: рівень кадрового забезпечення і потреб у персоналі, потреби у його професійному розвитку, стиль управління, соціально-психологічний клімат, інноваційний потенціал, розподіл персоналу на підприємстві та ін.

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.

Метою кадрового аудиту є зменшення ризиків, пов'язаних з порушенням чинного трудового законодавства. Крім того, кадровий аудит дає можливість комплексно оцінити відповідність кадрової системи стратегічним цілям компанії.

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. [3, С.113].

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 консультаційне значення, адже сприяє оптимізації діяльності з управління персоналом.

За результатами кадрового аудиту даються рекомендації щодо оптимізації кадрової структури, навчання персоналу і підвищення його кваліфікації. Слід зазначити, що результати кадрового аудиту завжди обговорюються із співробітниками, що є основою для подальшого кар'єрного консультування працівників підприємства. Поряд з тим керівництво отримує повну інформацію про свої кадрові ресурси, на основі якої можна побудувати довгострокові плани розвитку кадрового потенціалу [2, С.1028].

Кадровий аудит доцільно розглядати у розрізі таких основних блоків (елементів) оцінки системи управління персоналом підприємства:

- аудит суб'єктів управління персоналом (включає оцінку управлінської компетентності керівництва і професійних навиків фахівців кадрової служби);
- аудит об'єктів управління (оцінка персоналу та ефективності



корпоративної культури і соціально-психологічного клімату у колективі);

- аудит системи управління персоналом (аналіз кадрових технологій підприємства щодо оптимальності процедури відбору і прийому на роботу та адаптації, ефективності системи оцінки та навчання персоналу і т.д.) [1, С.198-199].

Аудит суб'єктів управління персоналом представляє собою оцінку управлінської компетентності керівників, а також професійних навичок фахівців кадрової служби. Таку ситуацію пояснюють на прикладі певної компанії, що була монополістом у своєму регіоні і у складі якої існували окремі структурні підрозділи. На перспективу передбачалося на основі відокремлених структур сформувати незалежні компанії. При цьому створені нові підприємства повинні були вийти на ринок, де вже були присутні інші серйозні конкуренти. Відповідно директорів одного із створеного підприємства шляхом виділення зі складу головної компанії, необхідно було зрозуміти чи здатні його менеджери впоратися з подібним завданням та підготувати їх до роботи в нових умовах [1, С.198].

У рамках аудиту об'єктів управління проводиться оцінка персоналу, досліджується ефективність корпоративної культури і традицій, що склалися в організації, а також особливості соціально-психологічного клімату у колективі. Аудитор вивчає лояльність та ступінь задоволеності співробітників рівнем заробітної плати, системою матеріального стимулювання, умовами праці та ін.

У ході кадрового аудиту системи управління персоналом увага звертається на такі нюанси як: коректність кадрової документації, порядок оновлення якісного складу персоналу, система оцінки персоналу і його навчання та ін.

Для визначення ефективності роботи персоналу аудитор необхідно періодично оцінювати його діяльність з метою вирішення поставленого перед підприємством завдання та управління досягнутими результатами роботи і процесом господарювання [2, С.1028].

Слід зазначити, що ефективність використання персоналу у виробництві визначається задоволенням роботою, заробітною платою чи діями керівництва. Тому важливого значення набуває можливість оцінки якості персоналу як одного із стратегічних ресурсів підприємства. Проте серед науковців досі немає єдиного підходу до оцінювання ефективності системи управління персоналом.



Процес оцінювання персоналу слід розглядати з трьох сторін : з одного боку як елемент управління, з другого – як систему атестації кадрів, а з третього – як необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу фірми, його сильних і слабких сторін і як результат – це основа для удосконалення його індивідуальних трудових здібностей і підвищення кваліфікації відповідно.

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 [3, С.111-112].

### Література:

1. Немченко, В. В. Практичний курс внутрішнього аудиту : підручник [Текст] / В. В. Немченко, В. П. Хомутенко, А. В. Хомутенко. – К : Центр учбової літератури, 2008.– 240с.
2. Романів С. Р. Кадровий аудит на сучасному підприємстві [Текст] / С. Р. Романів, Л. А. Будник // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції: «Розвиток науки і аудиторської діяльності в Україні за 20 років». - Тернопіль : ТНЕУ, 2013.- С.111-115.
3. Романів С. Р. Теоретичні аспекти кадрового аудиту оцінки системи управління персоналом [Текст] / Романів С. Р., Голяш І. Д., Романів Р. В. // Глобальні та національні проблеми економіки. – М. : Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського. – 2015. - №5. – С.1025-1030.
4. Adamyk O. Audit of Accounting Staff in Computer-Based Environment // Economic and social development of Ukraine in XXI century: national vision and globalization challenges: Collection of scientific articles/ – Draft2Digital Publishing House, 2017. – 185 p. ISBN 978-0-692-87589-6. – P. 152-153
5. Cheresnyuk O., Panasyuk V., Sachenko S. and Adamyk O. (2019) Fuzzy-multiple approach in choosing time factor for implementation of the innovative project. IDAACS 2019.