

**Бондаревська Ксенія**

к.е.н., доцент

**Товмашенко Тетяна**

студентка

Дніпропетровська державна фінансова академія  
м. Дніпропетровськ

## **МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Успішна діяльність будь-якої організації, державного підприємства, установи чи приватної комерційної фірми, неможлива без аналізу трудових показників, який дозволяє більш точно оцінити техніко-економічний потенціал; визначити резерви ефективного використання персоналу підприємства, поліпшення організації, умов праці та її оплати; шляхи нормалізації соціально-трудова відносин в колективі тощо.

Персонал являє собою головну цінність організації. Але фактично в процесі аналізу діяльності підприємства, вивчення роботи персоналу, займає нижчі позиції, ніж інші питання.

Якщо для вітчизняних підприємств аудит персоналу – інноваційний напрям діяльності, то для зарубіжних компаній, в тому числі із філіями в Україні, – звичайна процедура. Справа в тому, що для головного офісу аудит персоналу – майже чи не єдиний спосіб стежити за роботою філій, розташованих на інших територіях. Головна функція аудиту в таких організаціях – контролююча [2].

Кадровий аудит – це міждисциплінарний напрям досліджень, який знаходиться на межі таких галузей знань, як менеджмент, управління персоналом, трудове право, аудит, організаційна поведінка, охорона праці, соціологія, психологія, стратегічний та інноваційний менеджмент. Саме багатодисциплінарність та унікальна інтеграційна сутність концепції кадрового аудиту, з одного боку, створюють при її розгляді певні труднощі пізнавального плану, а з іншого, дають можливість ефективно управляти кадровим потенціалом підприємства. Таке поняття, як кадровий аудит, стає все більш поширеним, використовується в консалтинговій діяльності, кадровими і рекрутинговими агенціями, які пропонують послуги кадрового аудиту [1].

Головна мета кадрового аудиту являє собою оцінку ефективності і продуктивності роботи персоналу з погляду на те, що це одна з основних умов успіху організації. Серед завдань кадрового аудиту можна визначити наступні:

- виявлення відповідності кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку;
- виявлення відповідності структури системи управління персоналом та

організаційної структури організації;

- перевірка дотримання правил, закріплених існуючою нормативно-правовою базою;

- виявлення причин трудових конфліктів та інших проблем соціально-трудової сфери, розробка шляхів їх вирішення, запобігання і тенденції зниження негативного впливу.

Основними об'єктами кадрового аудиту є :

- система управління персоналом (СУП) – діяльність підприємства по відношенню до персоналу, основні процедури в рамках системи управління персоналом;

- побудова організації (її структура) – організаційна структура, склад і функціональне навантаження підрозділів, співвідношення і підпорядкованість основних елементів, ступінь жорсткості/гнучкості організаційної конфігурації;

- трудовий (кадровий) потенціал – сукупність працездатних працівників, які можуть працювати на підприємстві за наявності необхідних організаційно-технічних умов [4].

Таблиця 1

**Види аудиту персоналу [2]**

<b>Організаційно-правовий аудит персоналу</b>	<b>Функціональний аудит (за підсистемами)</b>	<b>Аудит кадрового потенціалу</b>
Аудит організаційної структури Аудит статистичної звітності з персоналу Аудит обліку кадрових документів	Аудит функцій служби правління персоналом Аудит кадрових процесів (функцій)	Аудит компетентності (компетенцій) персоналу Оцінка потенціалу Аудит групової ефективності та результативності

Розвиток аудиту персоналу на підприємстві має базуватися на відповідних принципах. Це дозволить швидше опанувати крашу практику управління персоналом, вдосконалити виконання інших функцій управління персоналом. Так, закономірність, своєчасність, достовірність, об'єктивність, системність, ефективність – є тими принципами аудиту персоналу, які скомбіновані з принципами контролю та управління персоналом.

На підприємстві проведення аудиту персоналу є доцільним за наступних умов:

- за наявності втрат робочого часу працівників на підприємстві;
- у випадку зростання чисельності управлінського персоналу;
- за наявності високої плинності кадрів на підприємстві;
- якщо не проводиться атестація працівників;
- за умови використання застарілих посадових інструкцій;
- у випадку, якщо планується реорганізація підприємства.

Кадровий аудит на підприємстві проводиться в декілька етапів:

I етап – аналіз ситуації на підприємстві та визначення проблем, що

потребують вирішення;

II етап – оцінка пропозицій та вибір оптимального варіанту проведення змін на підприємстві;

III етап – реалізація програми змін, а також проведення оцінки проведення змін на підприємстві.

При проведенні заходів з оцінки використовуються різні методики психологічної й соціально-психологічної діагностики, спеціалізовані методи збору й аналізу інформації, соціометрія, групові оціночні методи. Застосування взаємодоповнюючих методик дозволяє вважати достовірною ту інформацію, яка отримана в ході оцінки кадрового ресурсу.

Таким чином, можна зробити висновок, що у ході проведення аудиту персоналу визначається рівень відповідності співробітників займаним посадам, оцінюються особистісні якості, дається характеристика окремим працівникам. Крім того, в процесі проведення аудиту можна діагностувати стан усіх кадрових процесів на підприємстві та визначити ефективність використання персоналу, соціально-психологічний клімат в організації, створити паспорти робочих місць тощо.

#### **Список використаних джерел**

1. Аудит и контроллинг персонала организации [Текст] : учебное пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 384 с.
2. Жуковська, В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту [Текст] / В.Жуковська // Вісник КНТЕУ. — 2010. — №4. — С. 48—55.
3. Лебединська, О. Окремі аспекти аудиту персоналу в умовах виходу країни з кризи [Текст] / О.Лебединська // Управління розвитком. — 2010. — № 3(79). — С.85—86.
4. Лебединська О. Дискусійні питання сутності та змісту принципів та аудиторських процедур при здійсненні аудиту персоналу [Текст] / О.Лебединська, Г.Назарова // Економічний простір. — 2012. — № 63. — С. 264—271.
5. Потьомкін, Д. Впровадження організаційно-кадрового аудиту на промислових підприємствах [Текст] / Д.Потьомкін // Економіка і регіон. — 2010. — № 4(27). — С.93—97.

