

ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ

СЕКЦІЯ “ОБЛІК І АУДИТ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ’ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ”

УДК 331.103

КАДРОВИЙ АУДИТ: ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ

Горбач Т. О., студент групи Б 5/1

Науковий керівник – д-р екон. наук, доцент Дубініна М. В.

Миколаївський національний аграрний університет

В сучасних умовах господарювання найчастіше поряд із проблемами суто бізнесового і технологічного характеру в підприємства можуть існувати і проблеми людських ресурсів. Виявити такі проблеми і знайти шляхи їх вирішення можливо в результаті проведення кадрового аудиту.

Поняття “кадровий аудит” в даний час досить поширене, конкретний зміст цього терміну відомий далеко не всім. З одного боку під кадровим аудитом розуміють як оцінка співробітників з метою визначення відповідності їхньої кваліфікації посадам, що вони обіймають, а з іншого – аналіз ефективності використовуваних підприємством технологій управління персоналом [1].

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 [2].

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. [3].

Виходячи з цього, 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.

Підсумовуючи вищезазначене, у кадровому аудиті розрізняють три основних елементи оцінки системи управління персоналом підприємства:

- 1) аудит суб'єктів управління персоналом (включає оцінку управлінської компетентності керівництва і професійних навиків фахівців кадрової служби);
- 2) аудит об'єктів управління (оцінка персоналу та ефективності корпоративної культури і соціально-психологічного клімату у колективі);
- 3) 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.).

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.

В даний час аудиторська діяльність націлена не тільки на надання достовірної інформації зацікавленим користувачам, аудит стає все більш необхідним інструментом як зовнішнього, так і внутрішнього контролю ефективності діяльності господарюючого суб'єкта.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рульєв В. А. Управління персоналом / В. А. Рульєв, С. О. Буткевич, Т. Л. Мостенська. – К. : Кондор, 2012. – 310 с.
2. Жуковська В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту / В. Жуковська // Вісник Київського торговельно-економічного університету. – 2010. – № 4. – С. 48-56.
3. Немченко В.В. Практичний курс внутрішнього аудиту [підручник] / В. В. Немченко, В. П. Хомутенко, А. В. Хомутенко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 240 с.