

Шпатаковська К.Р.

Магістр 2 курс спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

karina_1997@ukr.net

Шкурат А.В.

Магістр 2 курс спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Миколаївський національний аграрний університет,

м. Миколаїв, Україна

vkelanec@gmail.com

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО АУДИТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У роботі розглянуто теоретичні питання щодо проведення кадрового аудиту. Особливу увагу приділено методичним основам кадрового аудиту, дотримання яких дозволить підприємству виявити випадки недотримання трудового законодавства з описом можливих ризиків, усунути ці порушення, мінімізувати ризики в сфері трудових відносин.

Ключові слова: *кадровий аудит, кадровий потенціал, модель кадрового аудиту.*

У сучасних умовах господарювання ефективність діяльності суб'єктів господарювання значною мірою залежить від наявного кадрового потенціалу. Одним з основних інструментів, який дозволяє оцінити стан кадрового потенціалу, виявити існуючі проблеми і направити керівництво підприємства на швидке їх рішення, є кадровий аудит [1].

Кадровий аудит – це надійний інструмент для зниження ризиків працедавців у відносинах зі співробітниками в рамках норм трудового законодавства та надання юридичної оцінки змісту кадрової та іншої документації підприємства на предмет виявлення можливих ризиків. Послуги кадрового аудиту, що пропонує фірма, охоплює аналіз та юридичну оцінку повного кола питань діяльності підприємства щодо впровадження кадрових рішень, організації трудових відносин та охорони праці.

Кадровий аудит може входити в комплекс заходів з кадрового консалтингу, а може проводитися незалежно від нього.

Кадровий аудит може бути як внутрішнім, так і зовнішнім. Внутрішній аудит проводиться силами самого підприємства. Цей вид кадрового аудиту особливо актуальний для невеликих підприємств, у яких обсяг кадрової документації не великий. Доручити внутрішній кадровий аудит можна співробітнику, який добре знає трудове законодавство і має навички оформлення документів. Зовнішній аудит передбачає залучення зазвичай консалтингових або аудиторських фірм.

Методику проведення кадрового аудиту та оформлення його результатів доцільно закріпити у внутрішньо фірмових стандартах аудиторської фірми, в яких можуть бути розкриті конкретні методики.

Також необхідно розробити форми основних робочих документів, призначених для використання в ході проведення кадрового аудиту.

При розробці процедур кадрового аудиту аудиторська або консалтингова фірма має визначити належні методи відбору елементів, що підлягають перевірці під час збору аудиторських доказів.

Вибір методу перевірки або поєднання методів залежить від обставин перевірки, зокрема, аудиторського ризику та ефективності аудиту. При цьому аудитор повинен упевнитися у тому, що він використовував методи, які є надійними з точки зору отримання достатнього належного аудиторського доказу для реалізації цілей тестування.

Кадровий аудит має охоплювати три основні сфери [2]:

1. Процеси - управлінські та кадрові, їх відповідність стратегічним цілям і задачам підприємства.

2. Структури - ефективність організаційної структури, її адекватність реалізованим процесам.

3. Персонал - якість, чисельність, розподіл всередині підприємства, наявність кадрового резерву, якість резерву.

Кадровий аудит необхідно проводити в декілька етапів:

1. Визначення цілей і завдань аудиту. Підготовчий етап аудиторської перевірки передбачає розробку внутрішньо фірмового документа (наказ, розпорядження), а також плану представлення та програм розгляду інформації, що аналізується.

2. Визначення переліку документів, які слід перевірити. Наприклад, якщо тема перевірки визначена наказом, то на цьому етапі необхідно підготувати документи відповідно до нього.

3. Безпосередня звірка і перевірка документів. Цей етап можна оформити у вигляді таблиці, в яку заносяться всі наявні документи і примітки щодо їх оформлення.

Заключним етапом має бути підготовка звітних матеріалів, якій включають доповідь про результати аудиторської перевірки, оцінку та рекомендації. Можлива підготовка декількох спеціалізованих доповідей, орієнтованих на всі рівні управління з різною насиченістю фактичними матеріалами та рекомендаціями, що сприяє вищій результативності аудиту [3].

Таким чином, виділені методичні основи кадрового аудиту підприємства дозволить виявити випадки недотримання трудового законодавства з описом можливих ризиків, усунути ці порушення, мінімізувати ризики в сфері трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Білоус Т. Кадровий аудит: проблеми і перспективи використання / Т. Білоус, С. Фірсова // Теоретичні і прикладні питання економіки. – 2014. – №1 (28). – С.335-345.

2. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посібник / під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.

3. Пучкова С.І. Кадровий аудит в умовах кризи / С.І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 3 (43). – С. 189-196.

K. Shpatakovska, A. Shkurat. Methodical bases of the human resources audit

Summary

The paper deals with the theoretical issues of human resources audit. Particular attention is paid the methodological basis of human resources audit, compliance with which will allow the company to identify cases of non-

compliance with labor legislation with a description of possible risks, to eliminate these violations, to minimize the risks in the field of labor relations.

Key words: *human resources audit; personnel potential; human resources audit model.*

*Науковий керівник: **Сирцева С.В.**, канд. екон. наук,
доцент кафедри обліку і оподаткування
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна
sirceva@mnaui.edu.ua*