

***E. Tolkachyova. Improvement of analysis tools retail trade turnover taking into account the factors the external environment.***

*Summary*

*The article considers the main threats and risks in the trade of consumer cooperation of the Republic of Belarus, the proposal on the improvement of the tools of analysis and forecasting of retail trade taking into account the impact of environmental factors.*

*Key words: retail trade, threats, risks, trade, consumer cooperation.*

**Ульянченко К. А.**

*Студент,*

*Дніпровський національний університет імені О. Гончара,  
м. Дніпро, Україна*

**Тростянська К. М.**

*Канд. екон. наук, доцент кафедри статистики,  
обліку та економічної інформатики*

*Дніпровський національний університет імені О. Гончара  
м. Дніпро, Україна*

*katy.ulyanchenko@gmail.com*

## **РОЛЬ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Розкрито зміст поняття «аудит персоналу», його значимість на підприємстві (організації), напрямки проведення аудиту персоналу, заходи оцінювання, діагностування, перевірки, аналізу даних про персонал та його потенціал, важливість аудиту персоналу в процесі прийняття керівником рішень, досягнення поставлених цілей і ефективного ведення бізнесу.*

*Ключові слова: аудит, персонал, управління, прийняття рішень, ефективність.*

Аудит персоналу займає важливе місце в системі загального аудиту діяльності підприємства. З його допомогою можна оцінити, чи відповідає кадровий потенціал організації її цілям і стратегії загалом, а також діагностувати проблеми, які виникли з вини персоналу і сформулювати рекомендації для керівництва з метою їх вирішення. Проблеми управління персоналом приділяли увагу вітчизняні і закордонні вчені: А. С. Балабанова, О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук., Г. В. Щекина [1, с. 277]. Предметом аудиту персоналу можна вважати всі складові процесу управління персоналом, а об'єктом – систему управління персоналом та кадрову політику підприємства, а також організаційну структуру підприємства та його кадровий потенціал [2, с. 154].

Аудит персоналу можна визначити і як спосіб спостереження, подібно до бухгалтерського обліку, і як інструмент управління, який дозволяє визначити наявні проблеми у сфері трудових відносин [3, с. 152].

Аудит персоналу проводиться за двома основними напрямками. Перший – оцінка кадрового потенціалу організації, тобто якісних і кількісних характеристик працівників. Другий – діагностика процесів і процедур і управлінської діяльності, їх ефективність. Для того, щоб оцінити кадровий потенціал організації важливо:

- провести аналіз складу працівників за віковою, статевою, освітньою та іншими ознаками;

- виявити укомплектованість персоналу, зокрема по рівнях управління;

- оцінити, чи відповідає освітній рівень і професійно-кваліфікаційна підготовка персоналу вимогам їх діяльності;

- перевірити та провести аналіз використання працівниками робочого часу;

- оцінити плинність кадрів, виявити причини та динаміку руху робочої сили, провести аналіз переміщень усередині організації, стану дисципліни праці;

- визначити в динаміці кількість працівників, що зайняті некваліфікованою і малокваліфікованою працею, важкою ручною працею;

- дослідити соціальні аспекти трудової діяльності (мотивацію праці, професійно-кваліфікаційне зростання, сімейний стан, забезпеченість житлом);

- аналізувати рівень санітарно-гігієнічних, виробничих і побутових умов на підприємстві;

- діагностувати управлінський, інноваційний потенціал персоналу організації, а також його здатність до навчання.

В доповнення для аудиту персоналу використовують такі напрями діагностування:

- діагностика відповідності кандидатів потребам існуючої вакансії;

- оцінка підготовленості працівників до підвищення на нову посаду;

- оцінка професійних та інтелектуальних характеристик персоналу;
- виявлення сильних і слабких сторін працівників у їх виробничій діяльності;
- оцінка сумісності працівників;
- визначення, чи потребує персонал додаткових тренінгів і навичок;
- розробка рекомендацій для ефективного управління і взаємодії з персоналом, формування на цій основі результативної команди.

Для подальшого досягнення мети необхідно не лише аналізувати кількісні та якісні характеристики працівників, а й усі процеси управління з боку керівництва. Лише на основі всіх цих даних можливо дати дієві рекомендації [2, с. 156]. Завдяки діагностиці цих питань аудитор може надавати консультативну підтримку, аналітичну оцінку та незалежну експертизу кадрових ресурсів організації.

Важливу роль в аудиті відіграє моніторинг – комплекс наукових, технічних, технологічних, організаційних та інших засобів, які забезпечують систематичний контроль за персоналом, на основі яких керівництво приймає рішення.

Таким чином, аудит персоналу є важливим інструментом для підвищення ефективності діяльності та прибутковості організації через прийняття керівництвом правильних рішень на основі інформації аудиторської перевірки персоналу.

Повна і детальна аудиторська перевірка є основним засобом контролю за кадровою ситуацією на підприємстві. Як результат, підвищується продуктивність праці, зменшується плинність кадрів, а своєчасне навчання персоналу призводить до економії коштів і часу для пошуку нових кадрів.

Досягненню такого результату сприяє незалежність, об'єктивність і професіоналізм в аудиторській перевірці, а також відповідальність аудитора за надані ним рекомендації та висновки.

Отже, персонал є визначним фактором, який забезпечує прибутковість діяльності фірми. Саме тому аудиторська перевірка персоналу відіграє

важливу роль для керівництва цієї фірми та прийняття ним вірних рішень в процесі досягнення поставленої мети.

### **Список використаних джерел:**

1. Симочко М. І. Аудит персоналу як елемент управління діяльністю торговельних підприємств / М. І. Симочко // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2017. – №1(49). – С. 277-281.
2. Писаревська Г. І. Формування системи аудиту персоналу на підприємстві / Г. І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету – 2015. – №13. – С. 153-157.
3. Фріман Є. М. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві / Є. М. Фріман // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 151-154.

#### ***K. Ulianchenko, K. Trostianska. Role of personnel audit in management activities.***

##### *Summary*

*The article contains the main content of the concept of «personnel audit», its significance at the enterprise (organization), the direction of personnel audit, measures of evaluation, diagnosis, verification, analysis of staff information and staff potential, the importance of personnel audit in the process of decision-making by the manager, achievement goals and effective business conduct.*

*Key words: audit, personnel, management, decision-making, efficiency.*

**Чебан Т. М.**

*Канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри обліку, аудиту і оподаткування  
Херсонський національний технічний університет,  
м. Херсон, Україна,  
tatyana\_cheban1961@ukr.net*

**Вільянська О. В.**

*здобувач освітнього рівня «магістр»  
спеціальність 071 – Облік і оподаткування.  
Херсонський національний технічний університет,  
м. Херсон, Україна*

## **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ НЕПРИБУТКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

*Соціально-економічна значимість неприбуткових організацій(НПО) та їх роль в становленні громадського суспільства і розвитку економіки актуалізують проблематику оцінки їх діяльності. Зважаючи на це в роботі обґрунтовані складові методики економічного аналізу, як важливого інструменту об'єктивної оцінки та інформаційного забезпечення управління НПО. Їх використання сприятиме розвитку методологічних засад і розробці практичних моделей економічного аналізу діяльності НПО.*

*Ключові слова: аналіз, методика, показники, ефективність, неприбуткові організації.*