

КАДРОВИЙ АУДИТ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

М.М. Дубініна, д.е.н., професор

К.О. Назаренко, здобувач

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

М.С. Ніколенко, здобувач

Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

В даний час аудиторська діяльність націлена не тільки на надання достовірної інформації зацікавленим користувачам, аудит стає все більш затребуваним інструментом як зовнішнього, так і внутрішнього контролю ефективності діяльності господарюючого суб'єкта. Аудиторська перевірка дає можливість переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудова відносин і законів, правил, інструкцій та методик, що визначають таку діяльність.

У діючих нормативних актах, що регламентують кадровий облік, аудит і кадрове діловодство, існує ряд невирішених питань, а саме:

- не визначені об'єкти та завдання обліку та аудиту кадрів, основні вимоги до ведення кадрового обліку;
- відсутні єдині підходи до уніфікації та стандартизації документів кадрового аудиту;
- не закріплений порядок затвердження локальних нормативних актів організації, пов'язаних з трудовими відносинами;
- не затверджена система організації документообігу кадрової служби.

Рішення всіх названих питань неможливо без створення науково обґрунтованої нормативно-методичної бази кадрового обліку та аудиту, перш за все, визначення складу обов'язкових документів, що регламентують ведення кадрового обліку і діловодства [1].

Проведений аналіз сутності терміна «кадровий аудит» в наукових працях теоретиків і практиків дозволяє констатувати, що його зміст зводиться до розкриття таких основних моментів, як:

- оцінка ефективності діяльності економічного суб'єкта з організації праці;
- діагностика і аналіз кадрового потенціалу організації щодо її завдань і планів розвитку;
- консультаційна підтримка, аналітична оцінка та незалежна експертиза кадрового потенціалу організації.

На наш погляд, під кадровим аудитом слід розуміти незалежну комплексну оцінку системи кадрового обліку організації, що існують в ній процедур, стандартів і технологій створення кадрової документації, а також перевірку на предмет повноти складу і правил оформлення кадрової документації чинному законодавству.

Метою кадрового аудиту є виявлення існуючих проблемних зон в системі кадрового обліку, розробка та прийняття рішень для її оптимізації на підставі проведення спеціальних аудиторських процедур.

Кадровий аудит повинен включати питання, що плануються в наступних розділах аудиторської перевірки: «Аудит розрахунків з персоналом праці», «Аудит стану і організації бухгалтерського обліку» (правильність складання форм статистичної звітності), «Аудит

розрахунків з податку на прибуток» (правильність розрахунку середньооблікової чисельності для можливості застосування спеціальних податкових режимів).

Вивчення, аналіз і узагальнення досліджень вітчизняних і зарубіжних фахівців дозволили розробити технологію організації проведення кадрового аудиту, яка є послідовністю етапів, сукупністю завдань і процедур виконання кадрового аудиту підсистем соціально-трудої сфери [2]. За результатами аналізу було виділено елементи планування кадрового аудиту:

– аналіз факторів внутрішньої і зовнішнього середовища, які впливають на аудит персоналу підприємств;

– аудит організаційної структури управління.

При вирішенні завдань інформаційного забезпечення кадрового аудиту сільськогосподарських підприємств, важливо використовувати системний підхід, під яким ми розуміємо наявність сукупності взаємопов'язаних елементів, що забезпечують збір інформації для підвищення ефективності кадрового аудиту.

В основі оцінки достатності інформаційної бази кадрового аудиту може лежати зіставлення інформації, необхідної для вирішення завдань кадрового аудиту, з тією, що є в наявності.

Таким чином, під кадровим документообігом нами запропоновано розуміти сукупність обов'язкових, рекомендованих і спеціальних форм, що відображають наявність, рух і розрахунки з персоналом організації.

Нами доповнено організаційне забезпечення кадрового аудиту на сільськогосподарських підприємствах, завдяки чому можливо чітко відстежувати, які саме аудиторські процедури необхідно виконувати та які методи при цьому використовувати. За допомогою таких процедур і методів можна отримувати певні аудиторські докази, аналіз яких здійснюється за допомогою критеріїв достатності. Якщо аудиторські докази визнано достатніми, доцільно перейти до виконання наступних аудиторських процедур.

Всі види аудиторських ризиків на сьогодні мають місце, але всі вони є некерованими, і запропоновані напрями врахування ризиків під час проведення аудиту персоналу здатні знизити кожен окремий ризик, що в остаточному підсумку позитивно вплине на загальний ризик кадрового аудиту.

В ході дослідження вироблено підхід для вирішення питання про оцінку стану та ефективності внутрішнього контролю досліджуваних сільськогосподарських підприємств, суть якого полягає в застосуванні розроблених і апробованих автором тестів оцінки системи внутрішнього контролю, що враховують специфіку кадрового обліку.

Дослідження й узагальнення результатів опитування працівників сільськогосподарських підприємств, що було спрямоване на вивчення середовища підприємства та її системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю, дозволило виокремити конкретні якісні та кількісні показники, що справляють суттєвий вплив на можливість упровадження системи кадрового аудиту сільськогосподарських підприємств.

Література:

1. Рудакевич М.І. Організаційно-кадровий аудит у системі механізму реалізації кадрової політики. Економіка і держава. Київ, 2010. С. 54–61.

2. Беляєва Н.С. Кадровий аудит як аудиторська послуга. Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні проблеми обліку, аналізу, аудиту й оподаткування суб'єктів господарської діяльності: теоретичні, практичні та освітні аспекти», м. Дніпро, 29–30 березня 2018 р. Дніпро : НМетАУ, 2018. С. 354–357.