

## СЕКЦІЯ 1 «ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І АУДИТУ В ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ»

**Дубініна М. В.**

*Д-р екон. наук, доцент,  
зав. кафедри обліку і оподаткування,  
Миколаївський національний аграрний університет,  
м. Миколаїв, Україна  
Dubinina@tnau.edu.ua*

**Дубінін В. А.**

*Канд. військових наук, доцент,  
Миколаївський національний університет кораблебудування  
ім. адм. Макарова,  
м. Миколаїв, Україна*

### НЕОБХІДНІСТЬ ПРОВЕДЕННЯ КАДРОВОГО АУДИТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Розглянуто наукові підходи до визначення необхідності кадрового аудиту та процедури його проведення. Вироблено рекомендації щодо можливих перспектив впровадження процедури проведення кадрового аудиту.*

*Ключові слова: кадровий аудит; незалежний контроль; персонал.*

Кадровий аудит, як інструмент здійснення незалежного контролю, не замінюючи інші види аудиту, адресований, перш за все, комерційним підприємствам і організаціям, які цікавляться наскільки правильно і ефективно, використовуються їх людські ресурси. Виходячи з цього, моніторинг в області людських ресурсів, що проводиться аудиторами, охоплює коло питань, по якому повинні проводитися періодичний збір, узагальнення, аналіз кадрової інформації, а також розробка конкретних рекомендацій для прийняття стратегічних і тактичних рішень керівництвом підприємства.

У більшості робіт проблеми кадрового аудиту розглядаються з боку кадрового менеджменту або управління персоналом. Застосування кадрового аудиту дозволяє на основі системного аналізу соціально-кадрових процесів діагностувати ефективність діяльності персоналу, виявляти механізми стримування, розробляти економічно обґрунтовані методи управління

людськими ресурсами [1].

В процесі діагностики персоналу використовуються оціночні ознаки і критерії, що характеризують стан системи управління, з метою прогнозування можливих відхилень і запобігання порушень нормального режиму праці працівників. Діагностика є своєрідним інструментом регулювання системи управління персоналом, що забезпечує зворотний зв'язок в контурних межах управління.

Кадровий аудит є інноваційною технологією, важливим інструментом організаційного розвитку, оскільки дозволяє практиці управління ефективно використовувати найсучасніші наукові розробки в рішенні відомих управлінських проблем, пошуку і розробці нових.

На сьогоднішній день відсутня комплекс нормативно-методичних документів, чітко регламентують організацію і ведення кадрового обліку та кадрового діловодства. У діючих нормативних актах, що регламентують кадровий облік і кадрове діловодство, існує ряд невирішених питань, а саме: не визначені об'єкти та завдання обліку кадрів, основні вимоги до ведення кадрового обліку; відсутні єдині підходи до уніфікації та стандартизації документів кадрового обліку; не закріплений порядок затвердження локальних нормативних актів організації, пов'язаних з трудовими відносинами; не затверджена система організації документообігу кадрової служби [2].

Зовнішній кадровий аудит, проведений аудиторськими організаціями, видається доцільним розглядати в системі інших послуг, що надаються аудиторською організацією, як окрему, тобто самостійну, послугу або як складову аудиту розрахунків з персоналом в рамках аудиту бухгалтерської (фінансової) звітності.

Для характеристики стану використання трудових ресурсів, виявлення резервів збільшення обсягу виробництва і підвищення рентабельності роботи необхідно проаналізувати такі показники: чисельність персоналу, зміна її структури, професійна підготовленість, плинність кадрів; використання

робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни; продуктивність праці; фонд оплати праці, середня заробітна плата працівників і трудомісткість продукції. Як правило, всі ці показники є в існуючих на підприємствах інформаційних системах [2].

Організація і впровадження системи кадрового аудиту на підприємстві дозволить: - здійснювати поточний контроль стану персоналу підприємства в усіх напрямках системи управління; - чітко формулювати проблеми пов'язані зі станом кадрів підприємства; - оперативно вирішувати проблеми системи управління кадрами підприємства; - підвищити ефективність прийняття управлінських рішень; - підготувати інформаційну базу для проведення зовнішньої аудиторської перевірки соціально-трудова відносин, а також розширити інформаційне наповнення соціального звіту підприємства; - привести до можливості використання результат внутрішньої перевірки при проведенні зовнішнього аудиту в сфері праці. Впровадження системи кадрового аудиту дозволяє керівництву, власникам підприємства розташовувати комплексної, деталізованої і конкретною інформацією станом системи управління кадрами, як одного з індикаторів економічного стану підприємства, оптимізації вирішення проблем в цій галузі, підвищенню ефективності системи управління кадрами підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Дехтярьов С. М. Теоретичні та методологічні аспекти досліджень аудиту у сфері праці / С. М. Дехтярьов / Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – Випуск 2. Т. 1. – С.147–150.
2. Жуковська В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту / В. Жуковська // Вісник Київського торговельно-економічного університету. – 2010. – № 4. – С. 48–56.
3. Міждисциплінарний словник з менеджменту / За ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – 624 с.

#### ***M. Dubinina. The necessity of human audit care in modern conditions.***

##### *Summary*

*Scientific approaches to determining the necessity of personnel audit and its procedures are considered. Recommendations on possible perspectives of implementation of the procedure of personnel audit are made.*

*Key words: personnel audit; independent control; personnel.*