

МЕТОДИ КАДРОВОГО АУДИТУ

Мотузенко О.В.,

*аспірант кафедри менеджменту,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail.: motuzenko@krok.edu.ua,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3434-9553>*

Аудит кадрів являє собою комплекс заходів по оцінці забезпечення кадрового обліку на підприємстві, що включає перевірку наявності всієї необхідної кадрової документації та її експертизу на предмет відповідності законодавству тієї чи іншої країни.

Не всі представники бізнесу приділяють належну увагу кадровому діловодству, що веде до безладдя в документації і можливим суперечкам з трудовим колективом. Кадровий аудит дає змогу встановити причини такого стану речей, повністю виправить ситуацію і дасть рекомендації щодо подальшої ефективної роботи.

Актуальний методологічний інструментарій аудитора надзвичайно широкий і базується головним чином на методах, які використовуються в економіці праці, статистиці, управлінні персоналом, соціології, психології, ергономіки, правознавстві.

Актуальність даної теми дослідження про проведення кадрового аудиту на підприємствах різноманітних галузей діяльності несе в собі інтерес до існуючих проблем збільшення ефективності управлінської діяльності в галузі управління персоналом. Ця область управління діяльністю підприємством стає все більш актуальною, так як є найважливішим фактором його конкурентоспроможності. Тому необхідно не тільки знати, що це необхідно, а й вести щоденну роботу з контролю і пошуку шляхів для поліпшення роботи з кадрами.

Таким чином, що б досягти або наблизитися до цієї мети потрібно впроваджувати проведення даної процедури, яка є складовою аудиторської перевірки підприємства в цілому. Перевірка даної області діяльності підприємства дозволяє визначити ступінь впливу сферою управління персоналом на реалізацію завдань за все фінансового стану підприємства. Поставлена в даній темі проблема кадрового аудиту, на сьогоднішній день, не має конкретного рішення, тому методика його проведення не має конкретних розробок для того, що б можна було застосовувати на практиці. Іншими словами використовуються лише окремі фрагменти діагностичних процедур. Але повністю показати достовірну картину може повноцінна система проведення кадрової аудиторської перевірки. Щоб підприємство успішно розвивалося потрібно ефективно використовувати персонал і, в першу чергу, використовуючи методи і способи підвищення рівня професіоналізму. Сучасний працівник повинен мати стратегічне мислення і повинен мати високу ерудицію та високу ступінь культурного потенціалу. Так само важливим моментом є вміння швидко адаптуватися до незвичної обстановки в зовнішньому середовищі.

Економічний стан підприємства дозволяє розуміти, що відсутність безперервного розвитку співробітників, в тому числі: здатність внесення особистого вкладу в розвиток підприємства. Це пов'язано з розподілом рівноцінних можливостей в отриманні гідної заробітної плати, можливості професійного зростання і просування по кар'єрних сходах. Для вирішення таких проблем і існує кадровий аудит. У науковій літературі технології кадрового аудиту розглядаються в основному на прикладі найбільших пост радянських підприємств. Теоретичні аспекти кадрового аудиту розглядаються в роботах: Т. Ю. Базарова, С. К. Баришевой, Б. Д. Єреміна, К. Н. Деревянко, А. А. Коновалової, Л. В. Клейменовой, Д. А. Кураєвой, Ю. Г. Одегова, В. В. Руминіної та інших авторів. Методичні аспекти проведення кадрового аудиту розкриті в працях О. А. Гасило, К. С. Гусарова, Л. А. Головніної, Г. Г. Зайцевої, М. Ю. Кондаурова, И. Синявец, Н. Г. Солодовой. Проблеми документального забезпечення проведення кадрового аудиту вивчені в працях Ф.З. Аралбаєвої, А. Ю. Люліної, Т. Х. Нигматулліна, Н. В. Кузнєцова, та інших авторів. При цьому регіональні підприємства, їх проблеми при проведенні кадрового аудиту залишаються вивченими.

Поняття аудиту прийшло до кадрового бізнес з бухгалтерії і, по суті, є тим же самим, незалежної перевіркою документів, тільки в цьому випадку кадрових. Нерідко в компаніях не дуже відповідально ставляться до кадрового діловодства, вважаючи його менш важливою сферою діяльності, ніж, наприклад, бухгалтерію. В порядок кадрові документи починають приводити тільки тоді, коли на горизонті з'являється перевірка з боку наглядових органів. Такий підхід є помилковим, оскільки за порушення вимог трудового законодавства щодо оформлення документів компанія цілком може отримати великі штрафи.

Необхідність проведення кадрового аудиту це не крайній захід, що носить каральний характер, як вважають багато, і більшість керівників організацій розуміють необхідність даної процедури, так як вона, перш за все, спрямована не на минулі події, а на виявлення перспектив і майбутніх можливостей для розвитку компанії з допомогою кадрового потенціалу.

В теперішньому часі кадровий аудит цікавить керівників підприємств багатьох країн. Це обумовлено його затребуваністю на практиці, так як підприємство отримує різні вигоди і переваги від проведення даного виду аудиту.

Існує безліч думок актуальності кадрового аудиту, на думку авторів Ю. Г. Одегов і Т. В. Никонової існують кілька його причин актуальності:

1. серйозний юридичний сенс має робота кадрової служби (або служби управління персоналом). Як приклад можна привести: відмова від дотримання заходів безпеки праці, який може стати предметом службового розгляду;

2. проблема окупності людських ресурсів змушує підприємства збільшувати вкладення в них;

3. якість роботи кадрової служби впливає на продуктивність праці і якість життя працівників;

4. турбота про створення позитивного іміджу стає основою конкурентної боротьби за клієнтів і за освоєння нових каналів збуту страхової продукції.

Головною метою кадрового аудиту, підвищуючи ефективність управління системою людських ресурсів, стає зростання ефективності основного ресурсу організації. Відповідно, завданням, які ставить аудит кадрів, будуть наступні:

1. пошук проблем в галузі управління персоналом;
2. формування методів ефективного управління персоналом;
3. управління персоналом повинно відповідати законодавству;
4. визначення внеску в ефективність діяльності організації службою по персоналу;
5. скорочення витрат на управління кадрами

Побудови «сильної» організації сприяє кадровий аудит. Сила полягає в готовності до зовнішніх змін і володінні можливістю швидкої адаптації, не приносячи собі великої шкоди. З моменту жорсткості конкуренції і виникає необхідність в проведенні даного виду аудиту, так як ефективність управління персоналом стає в залежність від виживання організації на ринку.

Список використаних джерел:

1. Одегов Ю. Г. , Ніконова Т. В. Аудит і контролінг персоналу: підручник. 2-е видання., Москва: Норма М, 2011. 167 с.
2. Цветкова О. В. Ефективність кадрового аудиту на підприємстві: журнал. Москва: РИЗИК: ресурси, інформація, постачання, конкуренція. 2012, № 4. 506 с.