

різноманітних факторів, які суттєво впливають на стан цих систем. З метою забезпечення їх постійного розвитку виникає об'єктивна необхідність дослідження загроз, їх передбачення, оцінка їхнього рівня з метою адекватної та своєчасної реакції на їхній негативний вплив на розвиток підприємства та його економічну безпеку. Отже, забезпечення економічної безпеки соціально-економічної системи є головною запорукою її успішного розвитку.

Одним з джерел внутрішнього середовища є персонал підприємства, окремі форми поведінки якого (саботаж, формальне ставлення, спротив тощо) можна розцінити як загрози економічній безпеці підприємства та його розвитку. Тому актуальні подальші дослідження методів виявлення загроз підприємству за певними ознаками з боку його персоналу. Дослідження цих загроз в подальшому дасть змогу уникнути небажаних наслідків їхнього вияву.

Для покращення лояльності та прихильності персоналу необхідно застосовувати розвиток корпоративної етики, кадрової роботи, впровадження медіаторської практики (залучення нейтральної третьої сторони) на підприємстві та ін.

Соціальні технології мають приводити до підвищення рівня прихильності або лояльності працівників підприємства; підвищення рівня керованості підприємством; підвищення якості розвитку людського капіталу, що використовується на підприємстві; як результат – розвиток підприємства як соціально-економічної системи.

3.9. Роль аудиту персоналу в діяльності підприємства

Перехід України до ринкової економіки поставив ряд принципово нових завдань, найважливішим з яких є максимально ефективне використання персоналу організацій. Глибока криза сучасної української економіки багато в чому визначається низькою ефективністю господарювання підприємств.

Фінансові труднощі більшості вітчизняних підприємств є наслідком низької ефективності управління підприємствами в цілому, сутністю якого є управління персоналом. При цьому, погіршення економічного стану підприємства, як правило, викликає зниження уваги до проблем управління персоналом, що в кінцевому підсумку призводить до ще більшого погіршення фінансового стану через падіння ефективності праці на всіх рівнях його функціонування. В рамках управлінського аудиту особливе місце займає аудит соціально-трудої сфери, зокрема, аудит персоналу. Здійснення аудиту персоналу дає змогу впевнитись у тому, що трудовий персонал підприємства використовується повністю, ефективно.

Об'єктами аудиту соціально-трудової сфери є трудові ресурси підприємства, відділ кадрів (служба управління трудовими ресурсами), документація по обліку кадрів, оплата праці й розрахунки з соціальними фондами.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні проблеми зв'язку аудиту персоналу з діагностичною роботою на підприємстві і надання консультаційних послуг, спрямованих на підвищення ефективності управління персоналом. Мета діагностики – детально і глибоко вивчити проблеми, які виникають перед організацією в процесі виробничої діяльності, виявити фактори і сили, що впливають на дані проблеми, підготувати всю необхідну інформацію для прийняття рішення про те, як організувати роботу по їх вирішенню. Головною метою аудиту персоналу є оцінка ефективності діяльності персоналу, проміжними цілями аудиту персоналу виступають оцінки ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці тощо.

Оновлення кадрової політики, формування нової концепції управління персоналом в сучасних умовах є істотним резервом підвищення конкурентоспроможності підприємств і необхідним фактором їх ефективного розвитку. В даній ситуації практичне використання інструментарію об'єктивного дослідження стану системи управління персоналом у формі аудиту персоналу є досить актуальним.

Аудит персоналу, поряд з консультуванням, є відносно новим явищем в економічному житті України. Розробка його теоретичних основ перебуває в нашій країні на початкових стадіях (основна увага приділяється фінансовому аудиту) і не привертає гідної його значущості уваги українських вчених. Вивчення монографічної та методичної літератури показало, що вітчизняні публікації з проблем аудиту персоналу практично відсутні, а наявні носять в основному інформаційний характер. Сутність та особливості аудиторського підходу до обстеження управління персоналом, застосування аудиту персоналу як діагностичного методу підвищення ефективності роботи організації детально не аналізуються і тому потребують подальшої розробки.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є роботи вітчизняних і зарубіжних авторів, присвячені питанням теорії і практики управління персоналом, надання консультаційних послуг та аудиторської справи. Теоретичні дослідження засновані на аналізі основних положень праць зарубіжних авторів: Вільяма Б., Друкера П., Долана, Іванцевича Дж., Кубра М., Марра Р., Шмідта Р., Шулера Р та ін. Наведені в статті положення значною мірою враховують дослідження і наукові розробки українських і російських учених: Вороніної Л.І., Дороніної О.А., Дятлова В.А., Журавльова П.В., Кибанова А.Я., Колосової Р.П., Кольцова Н.А., Кулапова М.Н., Ларичевої Г.В., Лук'янченко Н.Д., Маусова Н.К., Ніконової

Т.В., Одегова Ю.Г., Румянцевой З.П., Русинова Ф.М., Тихомирова Н.П., Травина В.В., Шохіна С.О., Шульги В.Г. та ін.

Основою для прийняття будь-яких управлінських рішень відносно наявного персоналу підприємства є проведення кадрового аудиту, метою якого є аналіз та оцінка якості наявного кадрового потенціалу підприємства. Аудит, поряд з науковим дослідженням і консультуванням, є поєднуючою ланкою між наукою про управління персоналом, бухгалтерським обліком і практикою. При цьому, аудит займає проміжне положення між науковим дослідженням сфери управління персоналом і консультуванням, як видом комерційної діяльності, основною характеристикою якої є досягнення прибутку.

Аудит, а саме аудит персоналу є, на нашу думку, формою доповнення науки про управління персоналом до практичних ситуацій і проблем управління персоналом. Слугуючи поєднуючою ланкою між практичними потребами і багажем знань науки, аудит персоналу володіє потенціалом формування єдиного ефективного поєднання науки і практики. Значення аудиту в трудовій сфері проявляється в тому, що він дозволяє впевнитись у відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку законам, правилам, інструкціям, що визначають його діяльність; за результатами аудиту праці можуть бути визначені напрями зміни або удосконалення стандартів; аудит сприяє кадровим змінам і покращує якісний склад персоналу; у результаті проведення аудиту зростає роль кадрової служби, що проявляється у наближенні її до цілей і завдань підприємства³⁶⁸.

Аудит являє собою вид професійної діяльності з незалежної оцінки операцій підприємства. Слово «аудит» походить від латинського «audio», що буквально означає «він чує» або «слухає»³⁶⁹. Комітет Американської бухгалтерської асоціації по основних концепціях обліку дав таке визначення аудиту: «Аудит – це системний процес отримання і оцінки об'єктивних даних про економічні дії і події, який встановлює рівень їх відповідності певному критерію і представляє результати зацікавленим користувачам»³⁷⁰.

Аудит, на нашу думку, є системною формою (методом) здійснення діагностичного дослідження діяльності. Основним завданням аудиту є забезпечення клієнта інформацією. Крім цього, «завданнями кадрового аудиту є:

- оцінка ступеня ефективності системи управління персоналом на досліджуваному підприємстві;

³⁶⁸ Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. 2-ге вид., допов. і перероб./ О.В. Акіліна, Л.М. Ільїч. – К.: Алерта, 2012. – 820 с.

³⁶⁹ Робертсон Дж. Аудит. Пер. с англ. – М., 1993. С.4.

³⁷⁰ Дефлиз Ф.Л., Дженик Г.Р., О'Рейлли В.М. «Аудит Монтгомери» перевод с англ. / под ред. Соколова Я.В. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2007. – 259 с.

- визначення прогресивності (або регресивності) розвитку системи управління персоналом в цілому та окремих кадрових процесів;
- виявлення «вузьких місць» і, навпаки, тих елементів існуючої системи управління персоналом, які сприяють нормальному функціонуванню підприємства;
- оцінка ступеня готовності трудового колективу до стратегічних змін»³⁷¹.

Аудиторська діяльність (у тому числі і аудит персоналу) в Україні регулюється Законом України «Про аудиторську діяльність» від 22.04.1993 р. (у редакції від 14.09.2006 р.), а також державними законодавчими актами та аудиторськими стандартами (нормативами), Законом України «Про оплату праці» від 22.03.1995 № 108/995-ВР, зі змінами та доповненнями, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII та іншими регулятивними документами.

Наукове дослідження організації у більшості випадків переслідує свої власні спільні наукові некомерційні цілі, що знижує його націленість на досягнення ефективності досліджуваної організації. Це призводить до того, що практичні працівники у більшості випадків не зацікавлені у здійсненні наукового дослідження на своєму підприємстві. Крім того, хоча проблема ефективності управління персоналом є загальною для більшості сучасних організацій, але у кожній організації існують свої принципові особливості. Практика господарської діяльності застосовує різні методи підвищення ефективності роботи персоналу, зокрема, це системи матеріального заохочення коли: а) основна оплата праці пов'язується з рівнем виконання і перевиконання нормативних показників; б) основна оплата праці пов'язується з особистими діловими якостями працівника, рівнем його професійної майстерності, особистими якостями, ставленням до роботи; в) основна оплата праці пов'язується з певними колективними результатами роботи на протязі певного календарного періоду (півроку, рік). Таким чином, вирішення проблеми ефективності управління персоналом не може бути повністю забезпечене спільними науковими роботами.

Дані, зібрані аудиторами і консультантами в організаціях-замовниках в ході проведення аудиту, можуть служити науковим цілям за умови дотримання вимог конфіденційності. На основі даних по кількох організаціях можна сформулювати висновки про певні ситуаційні особливості, характеристики елементів системи, розкрити закономірності, розробити нові підходи до удосконалення управління та зростання ефективності організацій.

Тривалий час еліта аудиторського бізнесу (найбільш консервативна, яка суворо дотримується стандартів аудиторської діяльності та найбільш відомі фірми) вважала несумісним консультування, як діяльність не

³⁷¹ Аудит персоналу: навчальний посібник / за ред. проф. Лук'яненко Н.Д. – Донецьк: вид-во ДонНУ, 2011. – 389 с.

обтяжену стандартами, що забезпечують ефективність, об'єктивність та професіоналізм процедур, з професійною бухгалтерською практикою і незалежним фінансовим ревизуванням (аудитом). У першу чергу, таке становище пояснювалось суворим дотриманням вимог незалежності та професіоналізму фінансової аудиторської діяльності при проведенні своєї роботи аудиторськими фірмами. Однак, аудиторські перевірки достовірності бухгалтерської звітності, показники яких є відображенням ефективності організації, як ніщо інше, готують ґрунт для консультування з питань управління в цілому, спрямованому на підвищення ефективності організації.

Консультування і аудит є суміжними областями професійної діяльності. Займаючись питаннями вдосконалення досліджуваної діяльності, аудитори виконують також і консультативну роботу. Неухильно дотримуючись професійних стандартів аудиту, діагностична робота в рамках консультування, по суті, може бути названа аудитом. Аудит в цілому має принципові відмінності від консультування, існування яких, на нашу думку, не дозволяє віднести аудит до різновиду консультування. При цьому, ми вважаємо, що аудит може бути формою виконання роботи з консультування. Навіть у фінансовому (бухгалтерському) аудиті діяльність з вивчення операцій (у бухгалтерському аудиті – бухгалтерських рахунків, операцій з ним і звітів) та видачі рекомендацій щодо вдосконалення їх виконання, може бути віднесена до методу, форми здійснення зусиль по консультуванню.

Однією з основних характеристик аудиту є його відповідальність. Аудитор, крім моральної, як у більшості випадків при консультуванні, несе пряму матеріальну відповідальність перед зацікавленими користувачами результатів аудиторської роботи. Наприклад, у фінансовому аудиті, найбільш ризикованій формі аудиту, аудитор відповідає перед користувачами фінансової звітності організації-клієнта за своє судження про її достовірність. Визначальним критерієм ефективності консультування є його прибутковість, яка залежить від результатів консультаційних послуг для клієнтів.

Аудит будує свій комерційний успіх на характеристиці неухильного дотримання стандартів. Ефективність видів аудиту оцінюється на основі відповідності його характеристик стандартам аудиту. При цьому, чим більше аудит, наприклад, аудит персоналу, відповідає нормативам об'єктивності та професіоналізму, тим більшу користь може отримати організація-клієнт від здійснюваної послуги.

Щодо зв'язку аудиту з системою управління організацією в цілому і системою управління персоналом на підприємстві, аудит, на нашу думку, є методом виконання діагностичного дослідження при здійсненні процесу прийняття рішень, як поєднуючого процесу існуючих технологій управління. Діагностичні методи аудиту персоналу можуть

застосовуватись при здійсненні внутрішніх зусиль організацій з оптимізації своєї діяльності, наприклад, в рамках внутрішнього консультування або внутрішнього аудиту. Аудит, як метод прийняття управлінських рішень, може бути ефективно використаний при здійсненні стратегічного і оперативного управління, при виконанні всіх управлінських функцій, при проведенні технічної роботи з управління персоналом. При цьому, на думку автора, найбільший потенціал аудит має при здійсненні управлінських зусиль в рамках виконання контрольної функції, як необхідного елемента системи управлінської роботи.

Таким чином, проведення аудиту персоналу може виявити проблеми, які не були досліджені службою управління персоналом, або відбувались поза межами її впливу, хоча і є пов'язаними з персоналом. Сторонній погляд на відносини у колективі дозволить запобігти розгортанню ворожості та інших негативних явищ. Аудит персоналу дозволяє систематизувати роботи з управління персоналом, що визначає ефективність здійснюваної оптимізації управління персоналом. Аудит персоналу формує стратегічну перевагу підприємства в сфері управління персоналом, впливає на ефективність управління підприємством в цілому. Це дозволяє підприємству бути лідером у своїй галузі за будь-яких ситуаційних умов і сприяє побудові «сильної організації», готової до змін у зовнішньому середовищі і можливістю адаптуватись до цих змін з вигодою для себе. Збільшення попиту на проведення аудиту персоналу виникає в умовах жорсткої конкурентної боротьби, в умовах, коли від ефективності управління персоналом починає залежати виживання підприємства на ринку³⁷². Найбільш ефективною є така аудиторська перевірка, що надає повну та достовірну інформацію про результати впровадження програм управління і розвитку людських ресурсів, які розглядаються як складова стратегічних завдань підприємства.

Насамкінець, аудит персоналу є складовою аудиту діяльності підприємства оскільки дозволяє визначити, чи володіє підприємство необхідними матеріальними і фінансовими ресурсами, а також кваліфікацією працівників, необхідною для вирішення проблем, які виникають перед організацією в процесі виробничої діяльності.

3.10. Кластеризація підприємств як форма інтеграції регіональної економіки

Купівля компанії на ринку є не що інше, як придбання активів у вигляді готової фірми. Як правило, такі угоди призводять до встановлення контролю над власністю та до зміни власника. Встановити контроль над

³⁷² Аудит: учебник для студентов вузов / под ред. В. И. Подольского. – [2-е изд.]. М.: ЮНИТИ, 2000. – 655 с.