

Романів Світлана
к.е.н., доцент
Тернопільський національний
економічний університет,
м.Тернопіль

КАДРОВИЙ АУДИТ: ЙОГО СУТНІСТЬ, ЗАВДАННЯ ТА ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ

В сучасних умовах господарювання найчастіше поряд із проблемами суто бізнесового і технологічного характеру в підприємства можуть існувати і проблеми людських ресурсів. Виявити такі проблеми і знайти шляхи їх вирішення можливо в результаті проведення кадрового аудиту.

Хоча поняття «кадровий аудит» в даний час досить поширене, конкретний зміст цього терміна відомий далеко не всім. З одного боку під кадровим аудитом розуміють оцінку співробітників з метою визначення відповідності їхньої кваліфікації посадам, що вони обіймають, а з іншого – аналіз ефективності використовуваних підприємством технологій управління персоналом [1].

Однак слід зазначити, що у ході проведення кадрового аудиту визначається не тільки рівень відповідності співробітників займаним посадам, але й оцінюються особистісні якості і дається характеристика окремим працівникам. Крім того, також можна виявити існуючі в трудовому колективі формальні і неформальні групи, їх лідерів, дослідити соціально-психологічний клімат на підприємстві та ін. Кадровий аудит повинен сприяти вирішенню питання ефективного формування та використання трудового потенціалу персоналу, його відповідності стратегії, створенню сприятливого психологічного середовища у колективі [2]. Таким чином, кадровий аудит дає змогу проаналізувати: рівень кадрового забезпечення і потреб у персоналі, потреби у його професійному розвитку, стиль управління, соціально-психологічний клімат, інноваційний потенціал, розподіл персоналу на підприємстві та ін.[3].

Виходячи з цього, основними завданнями кадрового аудиту є такі:

- оцінка наявних трудових ресурсів та потреб підприємства в персоналі на перспективу;
- визначення способів і принципів підбору персоналу та оцінка ефективності програми відбіркових процедур;
- аналіз структури оплати праці та оцінка відповідності структури зарплати і пільг умовам на ринку праці, продуктивності і прибутковості діяльності підприємства;
- оцінка програм з точки зору ефективності навчання, формування мотивації до праці;
- оцінка атестації персоналу, періодичності її проведення та результатів і відповідних рішень;
- діагностика кадрових процесів і соціально-психологічного клімату, рівня соціальної напруги у колективі та визначення потреби у підготовці і реалізації програм розвитку елементів комунікації;
- оцінка управлінського потенціалу і проектування управлінської діяльності на підприємстві та ін.

Підсумовуючи вищезазначене, у кадровому аудиті розрізняють три основних блоки (елементи) оцінки системи управління персоналом підприємства:

- 1) аудит суб'єктів управління персоналом (включає оцінку управлінської компетентності керівництва і професійних навиків фахівців кадрової служби);
- 2) аудит об'єктів управління (оцінка персоналу та ефективності корпоративної культури і соціально-психологічного клімату у колективі);
- 3) аудит системи управління персоналом (аналіз кадрових технологій підприємства щодо оптимальності процедури

відбору і прийому на роботу та адаптації, ефективності системи оцінки та навчання персоналу і т.д.).

Отже, кадровий аудит – це система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки і незалежної експертизи структурного та кадрового потенціалу фірми її цілям і стратегії розвитку з метою підготовки і прийняття відповідних рішень в майбутньому. Іншими словами, кадровий аудит – це потужний інструмент, що дозволяє керівництву суб'єкта господарювання отримати інформацію про те наскільки система управління персоналом відповідає цілям і завданням, що стоять перед нею.

Список використаних джерел

1. Немченко В.В. Практичний курс внутрішнього аудиту [підручник] / Немченко В.В., Хомутенко В.П., Хомутенко А.В.- К. : Центр учбової літератури, 2008.-240с.
2. Піронкова О. Кадровий аудит в умовах швидкого зростання фірми /О.Піронкова // Довідник кадровика.-2003.-№24.-С.81-82.
3. Поважный С.Ф. Кадровый аудит : принципы формирования и технология проведения / С.Ф.Поважный // Менеджер.-2000.-№2.-С.3-8.
4. Трудові відносини в Україні: Нормативні документи. Зразки документів. Коментарі. – К.: МВЦ «Медінформ», 2011.-368с.