

установ громадського сектору, для досягнення соціальних чи екологічних цілей, а також для вимірювання інтелектуального капіталу на рівні регіональної чи національної економічної системи. Альтернативне оцінювання може бути додатком до традиційного балансу. Таке оцінювання є важливим і для формування звітності щодо сталого розвитку підприємства.

Література

1. Мэтьюс М.Р., Перера М.Х.Б. Теория бухгалтерського учета: пер. с англ./ под ред. Я.В.Соколова, И А.Смирновой. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1999. - 663 с.
2. Нидлз Б. Андерсон Х., Колдуэлл Д. Принципы бухгалтерского учета: пер. с англ./ под ред. Я.В.Соколова, М.: Финансы и статистика, 2004. - 496 с.
3. Сайкевич М.І. Оцінка інтелектуального капіталу компанії. URL: ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/4404/3/Mater_nauk_prakt_konf_2015_658-662.pdf
4. Энтони Р., Рис Дж. Учёт: ситуации и примеры: пер. с англ. / под ред. и с предисл. А.М.Петрачкова. 2-е издание- М.: Финансы и статистика, 2001. - 560 с.

Світлана Романів

Тернопільський національний економічний університет

МІСЦЕ КАДРОВОГО АУДИТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна діяльність сучасного підприємства залежить від стану соціально-трудових відносин у колективі, організації та оплати праці, його кадрового потенціалу. Саме тому необхідним є аудит персоналу як засіб перевірки стану системи управління кадрами, виявлення помилок та визначення резервів ефективного використання персоналу підприємства [1, С.153].

У сучасних умовах персонал є одним із потенційних ресурсів розвитку підприємства, його цінністю і головним стратегічним ресурсом у конкурентній боротьбі. З огляду на це перед аудитом стоїть завдання щодо вибору виду та методики проведення перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства на предмет виявлення проблем як суто бізнесового і технологічного характеру, так і проблеми людських ресурсів. Встановити такі проблеми і знайти шляхи їх вирішення можливо в результаті проведення кадрового аудиту [2, С.1025].

Слід зазначити, що кадровий аудит є досить новим видом послуг на ринку консалтингу в Україні, посилена увага до якого зростає внаслідок

частих зовнішніх перевірок і посилення покарань за порушення роботи з персоналом.

Ефективне використання кадрових ресурсів – найважливіше завдання для будь-якої сучасної компанії, що розвивається. Оцінка персоналу дає змогу сформуванню згуртований колектив, який здатний вивести фірму на конкурентоспроможний рівень, підвищити ефективність використання праці кожного працівника [3, С.1423].

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 України. 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 [2, С.1027].

Проведення кадрового аудиту зумовлюється такими діями як:

- здійснення реорганізації в кадровій службі підприємства (звільнення/переведення працівника);
- реорганізація підприємства, відділів на підприємстві, реконструкція системи управління персоналом;
- реорганізація/купівля підприємства, злиття підприємства;
- бажання оптимізувати роботу філій компанії;
- зміна власників підприємства.

Крім того, практика аудіювання свідчить, що доцільно вдаватися до проведення кадрового аудиту коли: чекає чергова державна перевірка; змінився фахівець з кадрів; стоїть питання про скорочення штату; необхідно підвищити керованість віддалених філій; виникли спірні питання щодо найму або навчання персоналу; необхідна оптимізація діяльності; змінилося трудове законодавство.

Проте, навіть якщо на підприємстві не змінювався директор або власник, не відбулося жодних змін у кадровому відділі, керівник відділу кадрів повинен на щорічній основі ініціювати проведення кадрового аудиту на підприємстві. У такому випадку за мету потрібно ставити:

- виявлення недоліків (ризиків);
- можливість приведення кількості документів із кадрового діловодства до мінімального;
- скорочення трудових і матеріальних витрат на постановку й ведення кадрового діловодства;
- забезпечення чіткого дотримання вимог трудового законодавства;
- ліквідація матеріальних та інших видів витрат у разі виникнення трудових спорів тощо.

Зазвичай проведення кадрового аудиту на підприємстві проводиться працівниками відділу кадрів. У свою чергу, керівник відділу кадрів

контролює процес вибіркоким методом. Також доволі поширеною практикою є залучення до проведення кадрового аудиту сторонніх організацій, які спеціалізуються саме на кадровому діловодстві, зокрема аудиторських фірм.

Кадровий аудит доцільно розглядати у розрізі трьох основних блоків (елементів) 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.) [4, С.198-199].

За результатами кадрового аудиту власник бізнесу чи директор отримає загальну оцінку діяльності відділу кадрів підприємства і встановить компетентність працівників цього відділу. У нього на руках буде юридичний аналіз трудових договорів й особистих справ співробітників, аналіз наказів, оцінка системи зберігання й обробки кадрової документації, своєчасності та правильності її оформлення відповідно.

Слід розрізняти двох варіантність висновку за результатами кадрового аудиту:

1) відсутність серйозних порушень ведення документації.

У даному випадку керівник матиме впевненість, що в його компанії працюють справді кваліфіковані спеціалісти, на яких можна покластися, не турбуючись про перевірки з боку державних органів;

2) наявність серйозних порушень ведення кадрового документообігу.

Цей показник сигналізує про певні проблеми стосовно кадрового діловодства на підприємстві. У цьому випадку фахівця відділу кадрів необхідно відправити на додаткове навчання з кадрового адміністрування, підвищити його кваліфікацію й надати час для виправлення власних допущених помилок.

Важливо підкреслити, що результати кадрового аудиту завжди обговорюються із співробітниками, а це є основою для подальшого кар'єрного консультування працівників підприємства. Поряд з тим, керівництво отримує повну інформацію про свої кадрові ресурси, на основі якої можна побудувати довгострокові плани розвитку кадрового потенціалу.

Невід'ємною частиною кадрового аудиту є необхідність формування прогнозу кадрового потенціалу, яка допоможе в оцінці майбутньої

відповідності кадрових процесів стратегіям і цілям розвитку організації. Для цього розробляється система індикаторів і будується механізм моніторингу кадрових процесів [2, С.1425].

Підсумовуючи вищесказане, можна стверджувати, що грамотний кадровий аудит є основним засобом контролю кадрової ситуації на підприємстві, і як результат – скорочення плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, виявлення необхідності підвищення кваліфікації персоналу та економія коштів на пошуки нових працівників відповідно.

Література

1. Писаревська Г.І. Формування системи аудиту персоналу на підприємстві. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2015. Випуск 13. Частина 4. С.153-157.
2. Романів С., Голяш І., Романів Р. Теоретичні аспекти кадрового аудиту оцінки системи управління персоналом. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. №5. С.1025-1030.
3. Урусова З.П., Баклаженко Ю.В. Аудит персоналу як засіб забезпечення ефективної управлінської діяльності. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 13. С.1423-1427.
4. Немченко В.В., Хомутенко В.П., Хомутенко А.В. Практичний курс внутрішнього аудиту: підручник. К: Центр учбової літератури, 2008. 240 с.

Світлана Саченко, Оксана Черешнюк

Тернопільський національний економічний університет

КОНЦЕПЦІЯ ОБЛІКУ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ

З кожним етапом розвитку в Україні збільшується частка нематеріальних активів, які не лише збільшують економічні вигоди підприємства, але й впливають на підвищення його конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості. Сучасних управлінців вчать враховувати вплив на компанії нематеріальних сил – візії, цінностей, культури. Їх не можна побачити, бо вони приховані у здатності компанії комунікувати із людьми, реагувати на соціальні потреби, відповідати вимогам часу. Їх важко ідентифікувати, проте вони помітні у загальній діяльності підприємства та при отриманні лояльності клієнтів.

Роль лідера нової епохи – наповнювати простір ясними і послідовними повідомленнями про те, куди і за якими принципами рухається компанія. Його завдання – створення цілісності організації; його інструменти – ідеї, візія, цінності, культура, а не прямий силовий вплив. Як зазначив Роберт Хаас, генеральний директор Levi Strauss & Co.,