

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЛЕБЕДИНСЬКА ОЛЕНА СЕРГІЇВНА

УДК [005.95:657.6]+658(043.3)

**ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ
НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2013

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті,
Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Назарова Галина Валентинівна,
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри управління персоналом та
економіки праці

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Щербак Валерія Геннадіївна,
Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості,
завідувач кафедри адміністративного менеджменту та
політики зайнятості

кандидат економічних наук, доцент
Фріман Євгеній Михайлович,
Дніпропетровська національна металургійна академія
України, доцент кафедри менеджменту

Захист відбудеться «28» лютого 2013 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої
вченої ради, шифр Д 64.055.01, у Харківському національному економічному
університеті за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного
економічного університету за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий «25» січня 2013 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

І. М. Чмутова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Глобалізаційні процеси, світова фінансова криза, багатовекторні реформи та структурні зміни у суспільному житті вимагають переосмислення напрямів пошуку ефективних моделей і механізмів регулювання відносин у сфері праці. Впродовж тривалого часу управління економічними системами здійснювалось з використанням інституціональних та управлінських технологій з акцентом на досягнення економічних цілей. Пошук шляхів ефективного функціонування суб'єктів господарювання в ринкових умовах згідно соціально-економічних перетворень вимагає розроблення і використання управлінських інновацій. Це набуває безумовної важливості в сучасній ситуації, коли зростання економіки багато в чому залежить від наявності ресурсів і прийняття ефективних управлінських рішень суб'єктом господарювання промисловості. Однією з таких інновацій є аудит персоналу, впровадження якого сприяє кадровим перестановкам, які поліпшують якісний склад персоналу, просуванню найбільш перспективних працівників і розвитку їхньої творчої активності, впровадженню найбільш ефективних методів оцінювання персоналу і приведенню діяльності служб управління персоналом у відповідність цілям організації та вимогам законодавства. Тому виникає об'єктивна необхідність у розвитку й удосконаленні теоретичного і методичного підґрунтя, яке б базувалось на досягненнях світової наукової думки і врахувало об'єктивні реалії економічних перетворень в Україні.

Наукові дослідження різних аспектів аудиту персоналу знайшли відображення в працях таких зарубіжних економістів, як Р. Адамс, Є. Аренс, Р. Ват'є, Р. Вундерер, Р. Додж, Ж. Ігаленс, П. Канду, Л. Кур'є, В. Майгс, Д. Флінт та інших, а також робіт російських фахівців: Н. В. Андрєєвої, С. А. Карташова, С. К. Мордовина, Є. Б. Моргунова, Т. В. Ніконової, Ю. Г. Одегова, В. П. Суйц, В. М. Цветаєва, А. Д. Шеремета та інших. Проте, питання організаційного забезпечення аудиту персоналу, визначення принципів та побудови системи його функціонування, позиціонування, економічної результативності його проведення не дістали належного наукового висвітлення й обґрунтування і потребують подальшого дослідження.

Вітчизняна наука і практика поки не відрізняються різноманіттям визначень поняття «аудит персоналу», а також наявністю єдиної комплексної методики організації проведення аудиту персоналу на рівні економічного суб'єкта. Проте заслуговують на увагу роботи вітчизняних авторів: А. Бодюк, С. Гушко, Н. Гордієнко, Г. Давидова, Л. Дікань, Н. Дорош, О. Кулаковської, С. Мішиної, Є. Фрімана, В. Щербак та інших вчених, в яких розглянуто сутність, зміст, функції та організаційне забезпечення різних видів та напрямів аудиту, в тому числі і аудиту персоналу. Однак недостатньо висвітленими і дискусійними залишаються питання єдиного розуміння аудиту персоналу в системі менеджменту промислових підприємств, методичного й організаційного забезпечення впровадження аудиту персоналу в діяльність вітчизняних підприємств. Актуальність і недостатня вивченість зазначених питань зумовили вибір теми дисертації, мету і задачі дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана згідно з планами наукових досліджень Харківського національного економічного університету за темами: «Управління соціально-трудовою сферою підприємства» (номер державної реєстрації 0106U005737), у межах якої автором запропоновано процедуру формування системи управління персоналом; «Формування системи оцінювання та мотивації персоналу підприємства» (номер державної реєстрації 0107U005675), де автором розроблено методику оцінювання персоналу за допомогою засобів аудиту; «Розробка організаційно-економічних механізмів ефективного управління персоналом підприємства» (номер державної реєстрації 0108U010233) у межах якої розроблено механізм взаємодії відносин у сфері праці за допомогою засобів соціального аудиту.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є науково-теоретичне обґрунтування положень формування організаційного забезпечення аудиту персоналу та розробка практичних рекомендацій щодо його проведення на промислових підприємствах.

Для досягнення поставленої мети сформульовано та вирішено такі задачі:

визначити соціально-економічні передумови розвитку аудиту персоналу в сучасних умовах та обґрунтувати його необхідність для вітчизняних підприємств;

уточнити зміст аудиту персоналу та класифікацію його напрямів;

узагальнити та систематизувати принципи аудиту персоналу;

обґрунтувати технологію організації аудиту персоналу на промислових підприємствах;

виявити тенденції зміни основних якісних та кількісних показників, що характеризують можливість впровадження на підприємстві системи аудиту персоналу;

розробити методичний підхід до аналізу функціонування системи аудиту персоналу;

обґрунтувати змістовне наповнення організаційного забезпечення аудиту персоналу на промислових підприємствах;

удосконалити процедуру аудиту персоналу за його основними складовими.

Об'єкт дослідження – процес організації та проведення аудиту персоналу на промислових підприємствах.

Предмет дослідження – теоретико-методичні положення щодо формування організаційного забезпечення процесу проведення аудиту персоналу підприємств машинобудування.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених задач використано такі методи дослідження: *монографічний* – для розкриття понятійно-категоріального апарату процесів забезпечення аудиту персоналу; *теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу* – для визначення сутності аудиту персоналу та його функцій; *системний підхід* – для виявлення елементів системи аудиту персоналу та формування механізму його організації; *статистичного аналізу* – для визначення тенденцій динаміки розвитку аудиту персоналу; *регресійного аналізу* – для дослідження впливу якісних економічних факторів на результативні

показники виробничо-господарської діяльності підприємства; *порівняння, групування, графічний метод* – для наочного зображення результатів дослідження; *модель парної регресії з дитту-змінною* – для побудови моделі аналізу функціонування системи аудиту персоналу.

Інформаційною базою дослідження стали праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з питань організації аудиту персоналу, законодавчо-нормативні документи, офіційні статистичні матеріали, дані фінансової звітності та внутрішньовиробничого обліку машинобудівних підприємств Харківської області.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в наступному:

удосконалено:

організаційне забезпечення аудиту персоналу, особливістю якого є визначення аудиторських процедур для прийняття рішень за результатами аудиту на основі критеріїв достатності використання аудиторських доказів та аналізу;

методичний підхід до аналізу функціонування системи аудиту персоналу, який ґрунтується на розробленій регресійній моделі з *dummy*-змінними залежності результатів діяльності підприємства від впливу кількісних факторів (обсяг виробництва, фонд оплати праці, чисельність персоналу, собівартість продукції) та прояву якісних факторів (законодавство, конкурентоспроможність, кількість укладених договорів, платоспроможність), що є основою обґрунтування та ухвалення управлінських рішень стосовно розвитку персоналу підприємства;

процедуру аудиту персоналу, відмінністю якої є врахування можливих аудиторських ризиків при здійсненні аудиту, за допомогою залежності між характером процедури та зміною ступеня впливу аудиторських ризиків за видами: власний ризик; ризик контролю; ризик виявлення; ризик аналітичного огляду; ризик тестового контролю;

дістали подальшого розвитку:

класифікація видів аудиту за класифікаційною ознакою «функціональні підсистеми» та напрямів аудиту персоналу, яка відрізняється від існуючих введенням додаткових ознак: «за видами діяльності» та «за функціями управління», а також виділенням такого виду аудиту, як первісний, за ознакою «періодичність проведення». Це надасть можливість менеджерам з управління персоналом складати довгострокові плани модернізації роботи підприємства з урахуванням критичних зауважень, вироблених у процесі аудиту, і постановки нових цілей;

визначення поняття «аудит персоналу підприємства», яке, на відміну від існуючого, базується на рівнях аудиту (стратегічний, функціональний, лінійний) та складових процесу управління персоналом (планування, мотивація, адаптація, використання, підбір, рух та оцінка персоналу);

систематизація принципів аудиту персоналу, особливістю якої є інтеграція загальних принципів управління персоналом та специфічних принципів аудиту і контролю, які враховують міжнародні норми, стандарти й особливості діяльності підприємств у сучасних економічних умовах.

Практичне значення одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає у можливості використання розроблених методичних рекомендацій на

підприємствах машинобудівного комплексу з урахуванням специфіки діяльності в даній галузі, зокрема: використання запропонованої процедури проведення аудиту персоналу, використання пропозицій щодо організаційного забезпечення аудиту персоналу та його адаптації до умов посткризової економіки, що дозволить приймати обґрунтовані управлінські рішення стосовно підвищення результативності діяльності підприємств.

Наукові результати дисертаційної роботи, що мають прикладний характер, знайшли практичне застосування у роботі Регіонального відділення Фонду державного майна України по Харківській області (довідка № 34-Д від 05.08.2011 р.). Запропонована процедура проведення аудиту персоналу дозволяє виявити чинники, які перешкоджають діяльності працівників, визначити причини перешкод на шляху до ефективного розвитку підприємства, що становлять собою загрозу виникнення соціально-трудових конфліктів на підприємстві. Пропозиції щодо організації аудиту персоналу впроваджено у ТОВ «Павлоградський завод технологічного обладнання» (довідка № 346/7 від 22.09.2011 р.). Результати наукових досліджень і розробок використовуються у навчальному процесі Харківського національного економічного університету, зокрема при викладанні дисциплін «Менеджмент персоналу», «Облік, аналіз і аудит персоналу», «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (довідка № 11/81-09-209/1 від 19.07.2011 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійною науковою роботою, всі результати якого одержані безпосередньо здобувачем і знайшли відображення в наукових публікаціях. Внесок автора в роботи, виконані у співавторстві, наведено у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні результати дисертаційної роботи доповідались та обговорювались на: III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (Донецьк, 2006); Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми управління економічними процесами промислових підприємств» (Харків, 2006); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Гуманізація соціального управління» (Харків, 2008); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Перспективи соціальних та пенсійних реформ в Україні» (Харків, 2010); Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених та студентів «Проблеми управління соціально-економічним розвитком України» (Харків, 2012).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 13 робіт, що відображують основний зміст дисертації, загальним обсягом 4,73 ум.-друк. арк. З них 8 статей – у наукових фахових виданнях загальним обсягом 3,78 ум.-друк. арк. (особисто авторові належить 2,67 ум.-друк. арк.), 5 тез доповідей і матеріалів конференцій загальним обсягом 0,95 ум.-друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Робота викладена на 233 сторінках машинописного тексту, містить 27 таблиць (з них 4 займають 5 повних сторінок), 30 рисунків (з них 4 займають 4 повні сторінки), список

використаних джерел з 217 найменувань – на 22 сторінках, 10 додатків – на 35 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 167 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, об’єкт і предмет дослідження, сформульовано задачі дослідження, розкрито загальну методологію і методику вивчення проблеми, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі – «Науково-теоретичні засади організації аудиту персоналу підприємства» – розглянуто еволюцію розвитку аудиту, досліджено соціально-економічні передумови впровадження аудиту персоналу на вітчизняних підприємствах, уточнено економічну сутність аудиту персоналу та доповнено класифікацію його напрямів, систематизовано принципи аудиту персоналу.

Сучасний стан економічного розвитку вимагає від виробництва значних зусиль у напрямі підвищення ефективності діяльності підприємств. Досягнення цієї мети передбачає впровадження цілеспрямованих управлінських заходів щодо забезпечення конкурентного стану персоналу і підприємства в цілому. Необхідність проведення аудиту персоналу зумовлює необхідність визначення складових керованої підсистеми, характеру її взаємодії з іншими елементами системи та зовнішнім середовищем. В цілому проведене дослідження і результати аналізу офіційних статистичних даних свідчать про те, що кількість підприємств, які надають аудиторські послуги в Україні останнім часом суттєво збільшується: за період з 2006 по 2011 рр. їхня кількість зросла майже на 10% – з 2284 фірм у 2006 році до 2501 фірми у 2011 році. Якщо у 2010 році кількість аудиторських фірм становила 2388 од., то у 2011 році – вже 2501 одиниця (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість аудиторських фірм та аудиторів, які одноосібно надавали аудиторські послуги по Україні у 2010 – 2011 рр.

Кількість фірм	Регіон												
	м. Київ	м. Дніпропетровськ	м. Севастополь	м. Житомир	м. Івано - Франківськ	м. Луганськ	м. Львів	м. Одеса	м. Рівне	м. Тернопіль	м. Харків	м. Хмельницький	м. Чернівці
2010	789	157	20	38	24	60	81	75	97	16	218	23	40
2011	827	165	21	45	22	58	81	99	94	24	222	22	43

Концентрація ринку аудиторських послуг достатньо масштабна, приблизно 60% його обсягу припадає на провідні аудиторські фірми, обсяг яких становить більше одного мільйона гривень на рік. Таких фірм в Україні приблизно 50 одиниць, але це незначна частка від загальної кількості суб’єктів аудиторської діяльності, яких в Україні зареєстровано 2501 станом на кінець 2011 року.

Вітчизняне машинобудівне виробництво знаходиться під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, серед яких, зокрема, скорочення обсягів зайнятості та зростання безробіття населення, вартість робочої сили, розмір оплати праці, рух персоналу, кваліфікація персоналу, кількість штатних працівників і фонд робочого часу та ін.

Аналіз змін, які відбуваються у сфері соціально-трудових відносин, дозволив окреслити соціально-економічні передумови розвитку аудиту персоналу в Україні. Це насамперед обумовлено тим, що кожен суб'єкт трудових відносин одночасно є і суб'єктом аудиту персоналу, тому від знання економічних законів і закономірностей функціонування ринку праці, зайнятості, організації та оплати праці, соціального партнерства, соціальної політики значною мірою залежить ефективність використання такого важливого виробничого фактора, як людський ресурс. Найбільший надлишок робочої сили в Україні спостерігався у виробничих видах діяльності, де рівень їх повної зайнятості становив: у будівництві – 79,9% (0,3 млн. осіб), промисловості – 89,4% (2,5 млн. осіб), діяльності транспорту та зв'язку – 91,3% (0,9 млн. осіб). Обсяг невиплаченої заробітної плати на початок 2011 р. дорівнював 6,2% фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2010 р. На 1 січня 2010 р. рівень такого співвідношення становив 5,3%. Основна частка боргу із заробітної плати на початок 2011 р. зафіксована на підприємствах промисловості (54,7% від загальної суми боргу) та будівництва (16,3%), при цьому більше як третина суми заборгованості утворилася у Донецькій (18,1%), Луганській (9,0%) областях і м. Києві (9,5%). Кризові явища, які виникають у діяльності вітчизняних підприємств, справляють негативний вплив на соціально-економічне становище країни в цілому, що проявляється в досить великій кількості вивільнень персоналу саме через неефективне управління підприємствами, що, в свою чергу, призводить до високого рівня безробіття, зменшення рівня реальної заробітної плати.

Морфологічний аналіз поняття «аудит персоналу» дозволив теоретично обґрунтувати його економічний зміст, в якому, на відміну від існуючих підходів, враховані рівні аудиту, а саме: стратегічний, функціональний, лінійний, та складові процесу управління персоналом: планування, адаптація, мотивація, використання, підбір, рух, оцінка персоналу. Обґрунтовано, що аудит персоналу – це процес довгострокового забезпечення ефективності системи управління персоналом, накопичення й оцінки інформації стосовно організації та діяльності персоналу для визначення ступеня відповідності інформації встановленим критеріям в інтересах власника. Тобто аудит персоналу підприємства, окрім базової компоненти, включає певні структурні елементи, через які в повній мірі розкривається сутність, а саме: чітке спрямування аудиту персоналу, мета його здійснення як виду діяльності.

Узагальнення науково-теоретичних засад аудиту дозволило виділити класифікаційну ознаку «за функціями управління», яка, на відміну від існуючих, включає маркетинговий, екологічний аудит та аудит персоналу. Використання запропонованої ознаки дозволить менеджерам з управління персоналом скласти довгостроковий план модернізації роботи підприємства з урахуванням критичних зауважень і постановки нових цілей.

На основі аналізу існуючих класифікацій аудиту, об'єктів і суб'єктів проведення аудиту персоналу дало можливість обґрунтувати впровадження первісного аудиту персоналу, який дозволить проводити аудит з визначеною періодичністю, незмінною методикою, інструментарієм та передбачає проведення окремого заходу аудиту персоналу саме вперше. Виділення класифікаційної ознаки аудиту персоналу «за видами діяльності» пов'язане з тим, що трудові процеси відбуваються у різних сферах діяльності та мають різні суб'єкти й об'єкти, певні особливості, обумовлені специфікою галузі, а також регулюються як однаковими, так і різними нормативно-правовими актами, стандартами, нормами (рис. 1).

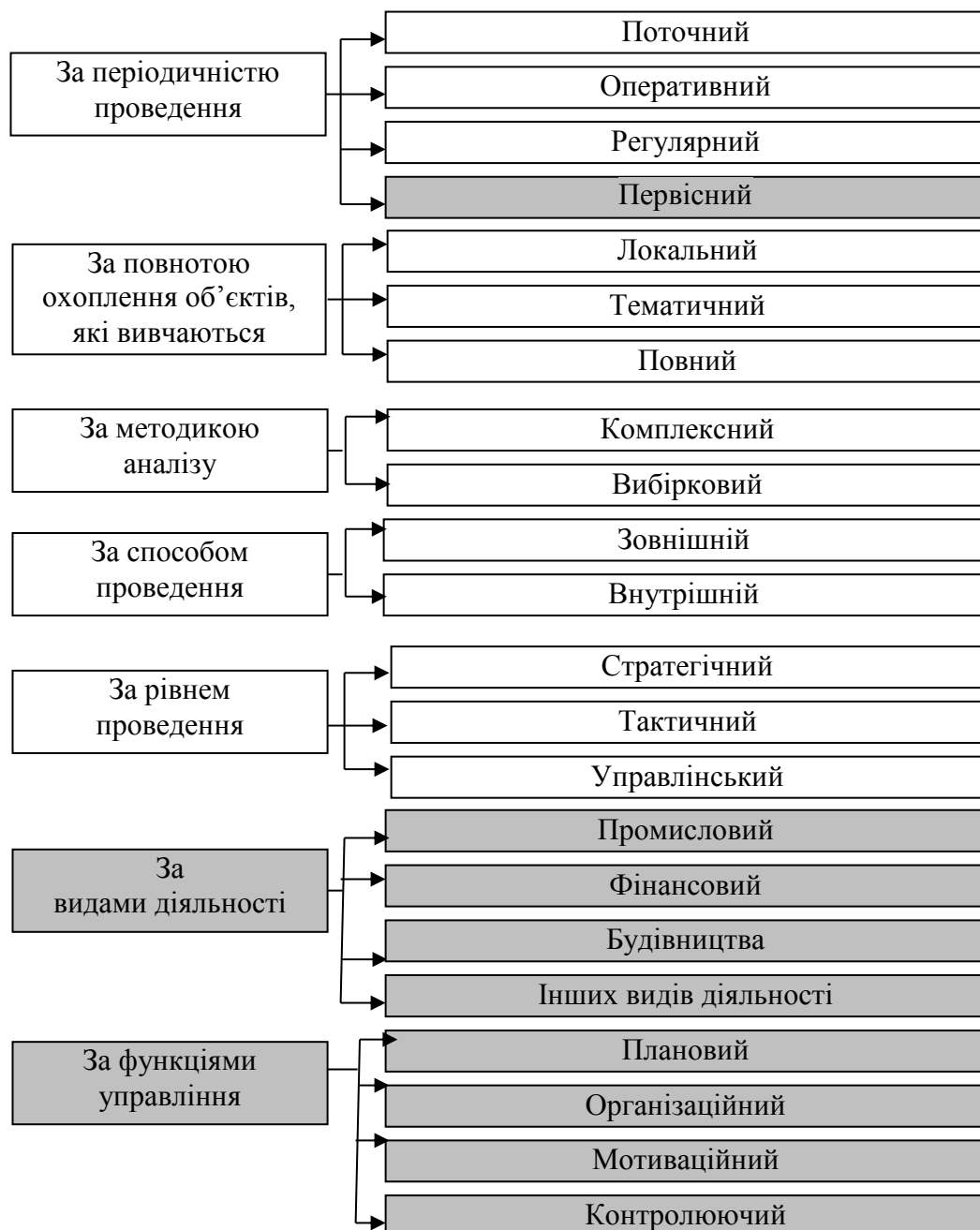


Рис. 1. Класифікація напрямів аудиту персоналу

Порівняння сутнісних характеристик системи управління персоналом дозволило довести необхідність обґрунтування принципів аудиту персоналу. Як методологічну основу при систематизації принципів використано базові принципи аудиту, загальні принципи контролю й управління персоналом. Сформульовані принципи аудиту персоналу (рис. 2) дозволяють розвинути теоретичну базу для визначення напрямів розвитку аудиту персоналу.



Рис. 2. Принципи аудиту персоналу підприємства

На зазначених принципах базується розвиток аудиту персоналу на підприємстві, здійснюється швидке опанування практики управління персоналом, підвищуються темпи впровадження інших функцій управління персоналом, співвідносячи ці процеси з інтересами всіх зацікавлених осіб. Запропоновані принципи також визначають організаційні засади аудиту персоналу та окреслюють подальші дослідження проблематики здійснення аудиту персоналу на підприємстві.

У другому розділі – «Аналіз стану та розвитку аудиту персоналу на підприємствах машинобудівного комплексу Харківського регіону» – визначено сутність та обґрунтовано технологію організації аудиту персоналу на промислових підприємствах; виявлено тенденції зміни основних якісних та кількісних показників, які характеризують можливість впровадження системи аудиту персоналу на підприємствах машинобудівного комплексу.

Вивчення, аналіз та узагальнення досліджень вітчизняних і зарубіжних фахівців дозволили розробити технологію організації аудиту персоналу, яка являє собою послідовність етапів, сукупність завдань і процедур виконання аудиту персоналу підсистем соціально-трудої сфери (рис. 3).

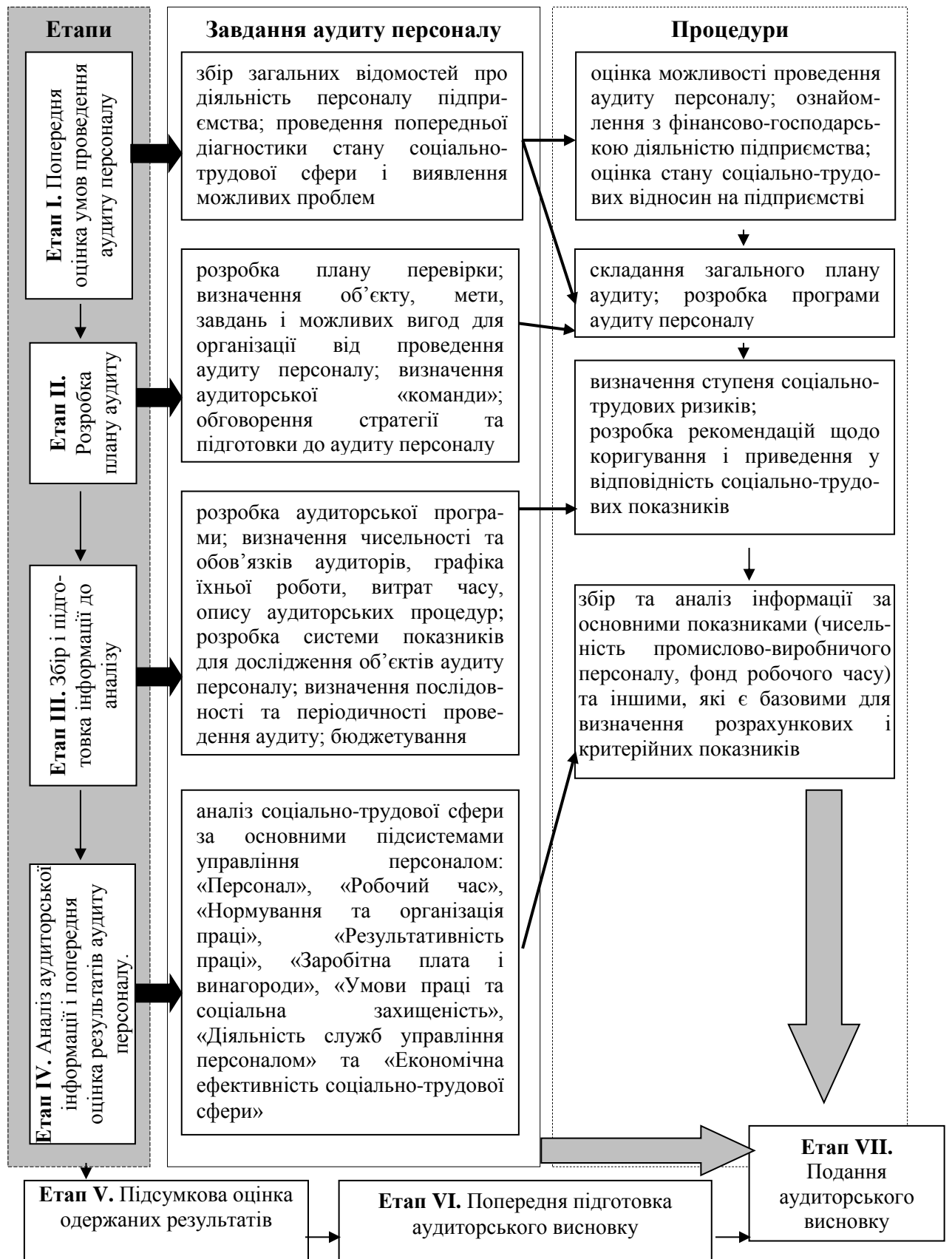


Рис. 3. Технологія організації аудиту персоналу

За допомогою розробленої анкети було проведено опитування працівників підприємств, спрямоване на вивчення середовища організації, системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю, що дозволило виокремити якісні показники, які впливають на результати діяльності підприємств в цілому: філософія і стиль управління; організаційна структура підприємства; органи управління; методи делегування прав і обов'язків; внутрішній контроль (аудит); кадрова політика; зовнішній вплив (зміни законодавчих норм і нормативів); розподіл обов'язків. Дані опитування дають змогу стверджувати, що на підприємствах відбувається майже одноосібне прийняття рішень (40%), перекручування результатів фінансової звітності, а на більшості підприємств відсутня система внутрішнього контролю (80%). Організаційна структура на підприємствах знаходиться в задовільному стані. Так, розподіл прав, обов'язків і відповідальності узгоджений з організаційною структурою підприємства (70%); здійснюється контроль з боку вищих керівників за виконанням делегованих прав і обов'язків (60%); організаційна структура відповідає розмірові підприємства (70%). Водночас майже відсутній внутрішній аудит, виконуються лише його функції (80%), відсутня підпорядкованість органу внутрішнього контролю або вона відбувається формально (25%). Вплив на діяльність підприємств крім якісних показників оказують також кількісні показники роботи за рік, які було сформовано та досліджено за допомогою фінансової звітності й аудиторських висновків (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз результатів аудиторських висновків на підприємствах машинобудівного комплексу Харківської області

№ з/п	Підприємство	Темпи зростання кредиторської заборгованості підприємства з оплати праці, %		Штрафи за порушення законодавства (недорахування за основними платежами), тис. грн.	
		2010	2011	2010	2011
1	ПАТ «Харківський завод штампів та прес-форм»	108,1	108,5	9,2	0
2	ЗАТ «Харківський ремонтно-механічний завод»	86,3	92,1	0	27,2
3	ВАТ «Лозівський завод металоконструкцій»	87,9	7,9	59,9	152,2
4	ВАТ «Харківський електроапаратний завод»	59,2	110,3	0	0
5	ВАТ «Турбоатом»	158,1	184,2	101,3	218,4
6	ВАТ «ХМЗ«Світло шахтаря»	74,1	220,8	277,2	45,3
7	ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	87,8	157,5	84,2	210,8
8	ВАТ «Харківський верстатобудівний завод»	140,7	115,9	0	0
9	ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»	108,9	67,3	122,6	0
10	ПАТ «Автрамат»	119,8	65,9	251,5	27,5
11	ПАТ «Електромашина»	58,1	190,1	84,1	244,4
12	ВАТ «Завод ім. Фрунзе»	123,1	140,4	0	0

Аналіз діяльності підприємств та результати аудиторських перевірок машинобудівного комплексу Харківської області свідчить про те, що більшість з досліджуваних підприємств мають недостатньо стійкі фінансові показники стосовно впровадження підсистем аудиту персоналу у власну діяльність. Недостатня стійкість такої бази визначається і на основі узагальнення ключових показників функціонування системи управління персоналом. Серед таких показників слід виділити: чисельність працівників, професійно-кваліфікаційний рівень, продуктивність праці та ін. Обрання цих показників для визначення доцільності впровадження системи аудиту персоналу обумовлено перш за все тим, що для такого впровадження необхідні трудові ресурси та сталість діяльності підприємства, а це, в свою чергу, обумовлюється відповідними показниками.

За результатами аналізу, зазначимо, що зазначені показники не в повній мірі відображають трудові процеси сучасного виробничого підприємства, але є більш значущими з урахуванням сучасних реалій ведення господарської діяльності у вітчизняних умовах економічного розвитку. Тож саме ці показники можуть характеризувати загальний стан функціонування підприємств з точки зору розкриття можливості впровадження системи аудиту персоналу.

У третьому розділі – «Інструментарій організації та впровадження аудиту персоналу промислового підприємства» – розроблено методичний підхід до аналізу функціонування системи аудиту персоналу; визначено змістовне наповнення організаційного забезпечення аудиту персоналу на промислових підприємствах; удосконалено процедуру аудиту персоналу за його основними складовими.

Згруповані звітні показники роботи підприємств та анкетування працівників не в повній мірі відображають ефективність роботи служби управління персоналом. Виникає проблема врахування впливу дії факторів, які не є кількісними, як, наприклад, зміни в законодавстві, конкурентна позиція, якість договорів та інші. Цю проблему було вирішено за допомогою побудови регресійних моделей з *dummy*- змінними, які дають можливість аналізувати функціонування системи аудиту персоналу за допомогою прояву якісних та впливу кількісних економічних факторів на результативні показники виробничо-господарської діяльності підприємства

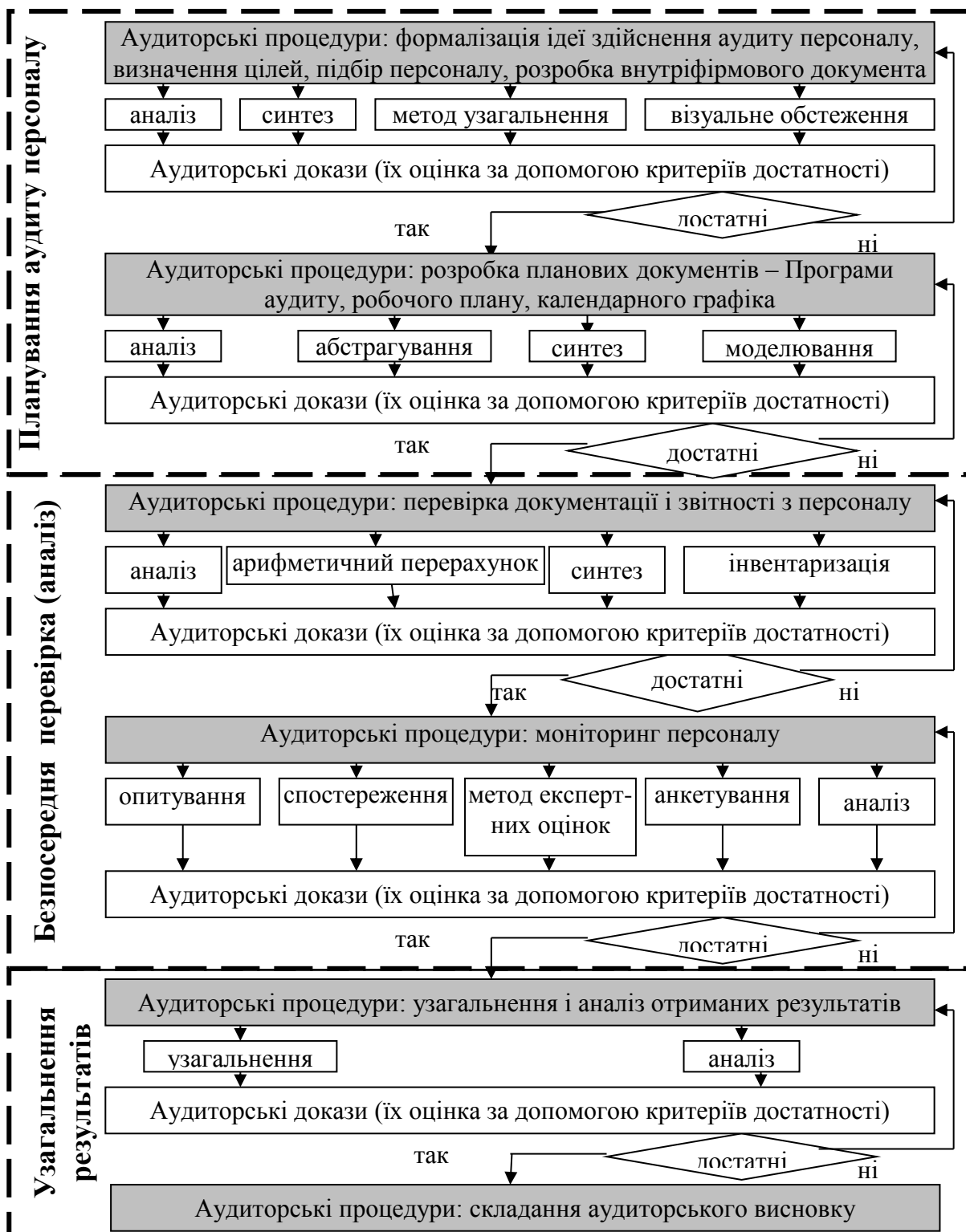
Згідно з побудованими моделями, найбільший позитивний вплив на зміну результуючого показника (кредиторська заборгованість з оплати праці (z_1)) справляє прояв якісних показників (врахування змін законодавства, зниження платоспроможності підприємства) та вплив кількісного показника (збільшення прибутку підприємства (p_{13})):

$$z_1 = 2757,49 - 2052,83p_{13},$$
$$t_0 = 5,41, t_3 = -2,42, F = 5,87, R^2 = 46,72.$$

Отримана модель є статистично значущою: протягом досліджуваного періоду на зменшення кредиторської заборгованості впливає тільки збільшення прибутку підприємства, інші фактори – зміни в законодавстві, зниження

платоспроможності підприємства не впливають. Якщо на підприємстві збільшується прибуток, то в середньому кредиторська заборгованість зменшується на 2052,83 тис. грн. Обчислена модель є якісною за критерієм Фішера (F) та значенням коефіцієнта детермінації (R^2), параметри моделі також значущими, це підтверджує критерій Стюдента (t_0, t_3).

У дисертації удосконалено організаційне забезпечення аудиту персоналу підприємства (рис. 4), завдяки чому можливо чітко відстежувати, які саме аудиторські процедури необхідно виконувати та які методи при цьому використовувати. За допомогою таких процедур і методів можна отримувати певні аудиторські докази, аналіз яких здійснюється за допомогою критеріїв достатності. Якщо аудиторські докази визнано достатніми, доцільно перейти до виконання наступних аудиторських процедур.



Для організації аудиту персоналу на промислових підприємствах проведено оцінку окремих підсистем соціально-трудої сфери та виявлено можливі соціально-трудої ризики з метою ухвалення оптимальних управлінських рішень і підвищення рівня ефективності соціально-трудої сфери. Запропонована схема проведення аудиту персоналу може бути використана як на рівні великих організацій, так і в середньому чи малому підприємстві з метою самостійної реалізації локальної аудиторської перевірки. Також вона може служити базою для створення системи аудиту персоналу на державному рівні.

Важливого значення в процесі проведення аудиту персоналу є врахування можливих ризиків (РАП – ризик аудиту персоналу; ВР – власний ризик; РК – ризик контролю; РВ – ризик виявлення; РАО – ризик аналітичного огляду; РТ – ризик тестового контролю). Саме з їх урахуванням і здійснюється запропонована процедура аудиту персоналу (рис. 5).

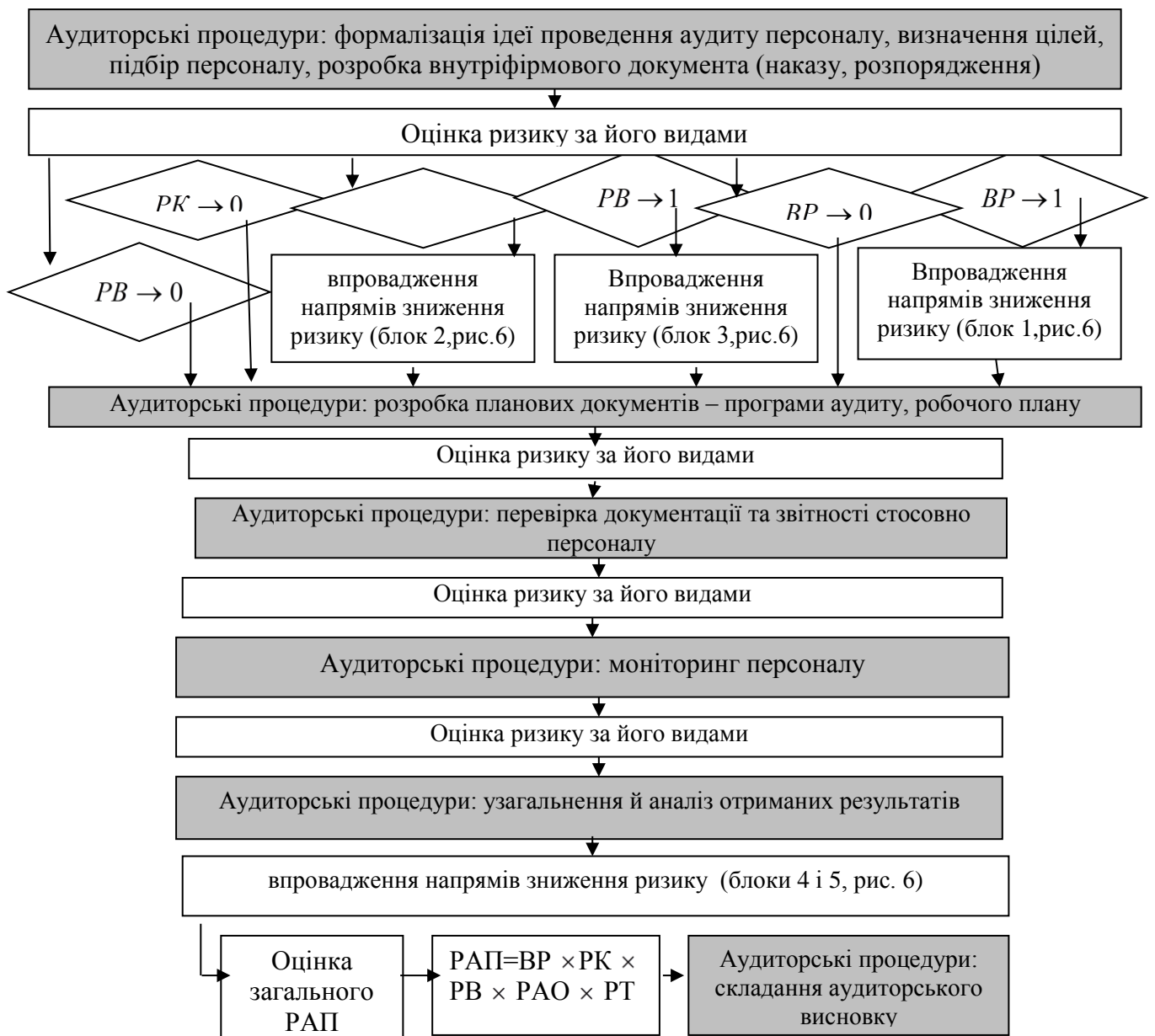


Рис. 5. Процедура аудиту персоналу з урахуванням можливих аудиторських ризиків

Запропонована процедура аудиту персоналу з урахуванням можливих ризиків побудована таким чином, що після здійснення окремої аудиторської процедури обов'язково відбувається оцінка ризику. Якщо спостерігається зниження відповідного виду аудиторського ризику, така ситуація може бути визнана як позитивна динаміка і аудитор може переходити до наступної аудиторської процедури. Якщо спостерігається протилежна тенденція, необхідно впровадити напрями зниження аудиторського ризику і лише після цього переходити до здійснення наступної аудиторської процедури (рис. 6).

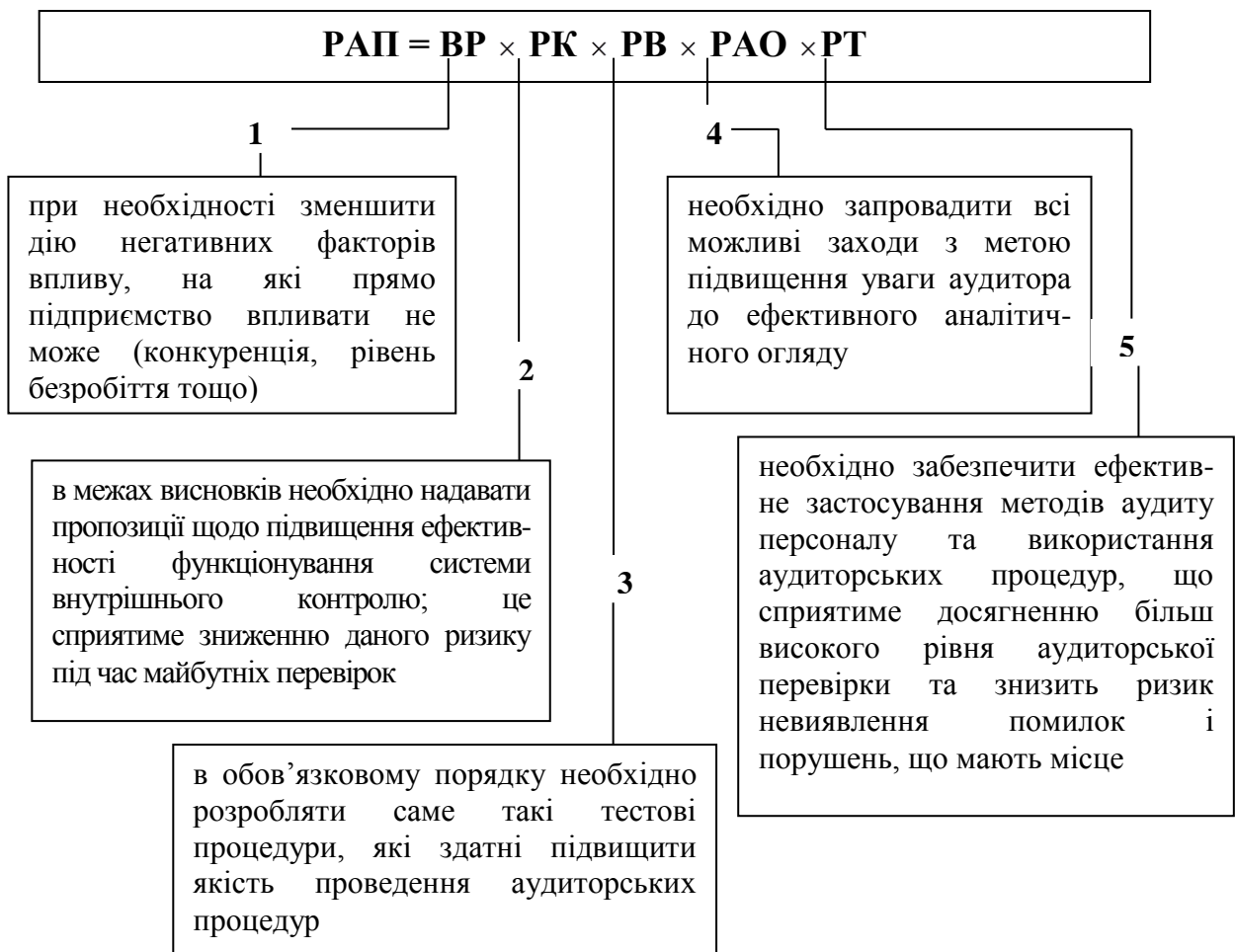


Рис. 6. Напрями врахування ризиків при проведенні аудиту персоналу

Всі види аудиторських ризиків на сьогодні мають місце, але всі вони є некерованими, і запропоновані напрями врахування ризиків під час проведення аудиту персоналу здатні знизити кожен окремий ризик, що в остаточному підсумку позитивно вплине на загальний ризик аудиту персоналу. При встановлені залежності значимості окремих видів аудиторського ризику з

загальним ступенем ризику аудиту персоналу застосовано відповідний апарат множинної регресії. Для цього в якості результативного фактору обрано загальний ризик аудиту персоналу, а факторами впливу окремі види аудиторського ризику (власний ризик; ризик контролю; ризик виявлення; ризик аналітичного огляду; ризик тестового контролю).

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено актуальне науково-практичне завдання щодо організації аудиту персоналу на підприємствах машинобудівного комплексу, розроблено відповідний методичний інструментарій і практичні рекомендації. На основі проведеного дослідження зроблено наступні висновки:

1. У сучасних умовах найбільш суттєві зміни відбуваються у сфері соціально-трудових відносин, виникають надзвичайно гострі питання і проблеми у трудових відносинах, бо кожен їх суб'єкт одночасно є і суб'єктом аудиту персоналу. Тому від знання економічних законів і закономірностей функціонування ринку праці, зайнятості, організації та оплати праці, соціального партнерства, соціальної політики значною мірою залежить ефективність використання такого важливого виробничого фактора, як людський ресурс.

2. Аудит персоналу доцільно розглядати як процес довгострокового забезпечення ефективності системи управління персоналом, накопичення й оцінки інформації стосовно організації та діяльності персоналу для визначення ступеня відповідності інформації встановленим критеріям в інтересах власника. Таке розуміння аудиту персоналу базується на узагальненні практики форм господарювання та на порівнянні суттєвих характеристик системи управління персоналом на підприємстві.

Проведений аналіз загальної класифікації аудиту, об'єктів і суб'єктів аудиту персоналу дав змогу обґрунтувати виділення первісного аудиту персоналу, який дозволить проводити аудит з визначеною періодичністю, незмінною методикою, інструментарієм та передбачає проведення окремого заходу аудиту персоналу саме вперше. Доповнення класифікації ознакою «види діяльності» пов'язано з тим, що трудові процеси відбуваються у різних сферах і мають різні суб'єктивні й об'єктивні риси, певні особливості, обумовлені галузевою специфікою, а також регулюються як однаковими, так і різними нормативно-правовими актами, стандартами та нормами. За допомогою класифікаційної ознаки «за функціями управління» менеджери з управління персоналом можуть скласти довгостроковий план модернізації роботи служби з урахуванням критичних зауважень і постановки нових цілей.

3. В якості методологічної основи формування принципів аудиту персоналу використано базові принципи аудиту, загальні принципи контролю та управління персоналом у цілому. Це дозволило включити до складу аудиту персоналу не тільки базові компоненти, а й певні структурні елементи, через які в повній мірі розкривається сутність, а саме: чітке спрямування аудиту персоналу, мета його здійснення як виду діяльності.

4. Узагальнення практичного досвіду проведення аудиту персоналу на промислових підприємствах Харківської області дозволило визначити основні тенденції показників, що характеризують фінансово-господарську діяльність підприємств, та властиві кризовим умовам економіки особливості здійснення аудиту персоналу. Це дозволило дійти такого висновку: планування забезпечує формування відповідної думки аудитора про діяльність суб'єкта перевірки з мінімальними витратами; виділення найбільш важливих і суттєвих частин і виключення зайвого часу, який міг би бути витрачений на питання аудиту персоналу з низьким рівнем ризику. На цій основі розроблено технологію організації аудиту персоналу, яка є послідовністю етапів, сукупністю завдань і процедур при виконанні аудиту персоналу підсистем соціально-трудої сфери.

5. Дослідження й узагальнення результатів опитування працівників підприємств, що було спрямоване на вивчення середовища організації, системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю дозволило виокремити наступні якісні та кількісні показники, що справляють суттєвий вплив на можливість впровадження системи аудиту персоналу підприємств: філософія і стиль управління; організаційна структура підприємства; органи управління; методи делегування прав і обов'язків; внутрішній контроль (аудит); кадрова політика; зовнішній вплив (зміни законодавчих норм і нормативів); розподіл обов'язків працівників; обсяг виробництва; фонд оплати праці; чисельність персоналу; собівартість продукції.

6. Розроблений методичний підхід до аналізу функціонування системи аудиту персоналу, ґрунтується на економетричній моделі з *dummy*-змінними залежності результатів діяльності підприємства від впливу кількісних факторів (обсяг виробництва, фонд оплати праці, чисельність персоналу, собівартість продукції) та прояву якісних факторів (зміни в законодавстві, конкурентоспроможність, кількість укладених договорів, платоспроможність). При врахуванні усіх елементів запропонованого підходу до функціонування системи аудиту підвищується обґрунтування та ухвалення управлінських рішень стосовно персоналу підприємства.

7. Визначення сутності і змістовного наповнення організаційного забезпечення аудиту персоналу здійснено на основі формування аудиторських процедур для прийняття рішень за результатами аудиту з дотриманням критеріїв достатності, з використанням аудиторських доказів та аналізу. Запропоноване організаційне забезпечення може бути використане як на рівні великих організацій, так і в середньому чи малому підприємстві з метою самостійної реалізації локальної аудиторської перевірки, а також може служити базою для створення системи аудиту персоналу на державному рівні.

8. Удосконалення процедури аудиту персоналу на основі урахування можливих аудиторських ризиків при здійсненні аудиту (власний ризик, ризик контролю, ризик виявлення, ризик аналітичного огляду, ризик тестового контролю) дає можливість мінімізувати аудиторські ризики за рахунок впровадження відповідних заходів та своєчасно здійснювати корегуючі дії на етапі виникнення проблем.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях

1. Назарова Г. В. Алгоритм аудиту зобов'язань за розрахунками з оплати праці / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Економіка і ринок: облік, аналіз, контроль. – 2005. – № 12. – С. 226–234. Особистий внесок автора: розглянута специфіка проведення аудиту зобов'язань з оплати праці на окремому підприємстві.
2. Лебединська О. С. Зміст аудиту персоналу в системі аудиторських перевірок / О. С. Лебединська // Культура народів Причорномор'я. – 2007. – № 103. – С. 233–237.
3. Лебединська О. С. Аудит у системі управління якістю / О. С. Лебединська // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : збірник наукових праць. – Краматорськ : ДДМА, 2008. – № 3 (13). – С. 144–146.
4. Лебединська О. С. Деякі аспекти методики аудиту персоналу / О. С. Лебединська // Економіка: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць. – Випуск 253: в 7 т. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. – Т. 7. – С. 1709–1713.
5. Лебединська О. С. Методичні аспекти аудиту наймання персоналу в умовах сучасної економіки / О. С. Лебединська // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : ХНЕУ, 2009. – № 15 – С. 105–106.
6. Назарова Г. В. Процедура здійснення аудиту персоналу на основі врахування можливих ризиків / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Бізнес-Інформ. – 2012. – № 8. – С. 117–120. Особистий внесок автора: проаналізовано та розроблено напрями мінімізації аудиторського ризику.
7. Назарова Г. В. Дискусійні питання сутності та змісту принципів та аудиторських процедур при здійсненні аудиту персоналу / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Економічний простір : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2012. – № 63. – С. 264–271. Особистий внесок автора: проаналізовано науково – теоретичні та практичні питання сутності принципів аудиту персоналу.
8. Назарова Г. В. Процедура аналізу функціонування системи аудиту персоналу на промислових підприємствах / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 5, Т. 2. – С. 70–74. Особистий внесок автора: проаналізовано та досліджено якісні та кількісні показники, які впливають на результати діяльності персоналу при функціонування системи аудиту персоналу.

Матеріали наукових конференцій

9. Лебединська О. С. Визначення системи аудиту персоналу / О. С. Лебединська // Матеріали III міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери» (Донецьк, 7-8 червня, 2006 р.). – Донецьк : Донецький національний університет, 2006. – Т. 1. – С. 276–279.

10. Лебединська О. С. Аудит як напрямок контролю ефективного використання людських ресурсів / О. С. Лебединська // Матеріали міжнародної науково – практичної конференції «Актуальні проблеми управління економічними процесами промислових підприємств» (Харків, 14–15 листопада 2006 р.) // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : ХНЕУ, 2006. – № 7. – С. 97–99.

11. Лебединська О. С. Місце аудиту в системі управління персоналом організації / О. С. Лебединська // Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції «Гуманізація соціального управління» (Харків, 29 квітня 2008 р.). – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2008. – С. 230–233.

12. Лебединська О. С. Окремі аспекти аудиту персоналу в умовах виходу країни з кризи / О. С. Лебединська // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Перспективи соціальних та пенсійних реформ в Україні» (Харків, 02 квітня 2010 р.) // Управління розвитком : збірник наукових робіт. – Х. : ХНЕУ, 2010. – № 3 (79). – С. 85–86.

13. Лебединська О. С. Обґрунтування науково-методичного підходу до організації аудиту персоналу на промисловому підприємстві / О. С. Лебединська // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів «Проблеми управління соціально-економічним розвитком України (Харків, 27 квітня, 2012 р.) // [Електронний ресурс]. – Х. : ХНЕУ, 2012. – С. 937–942.

АНОТАЦІЯ

Лебединська О. С. Організаційне забезпечення аудиту персоналу на промислових підприємствах. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет – Харків, 2013.

Дисертацію присвячено обґрунтуванню теоретичних положень, розробці методичних підходів та практичних рекомендацій щодо організаційного забезпечення аудиту персоналу на промислових підприємствах Харківської області. У роботі визначено зміст аудиту персоналу та обґрунтувати його необхідність для вітчизняних підприємств; запропоновано класифікацію видів аудиту та напрямів аудиту персоналу; визначено соціально-економічні передумови розвитку аудиту персоналу та систематизовано його принципи. Досліджено основні тенденції зміни якісні та кількісні показників, які характеризують можливість впровадження системи аудиту персоналу підприємства; визначено сутність та змістовне наповнення технології організації аудиту персоналу на промислових підприємствах. Розроблено методичний підхід до аналізу функціонування системи аудиту персоналу за допомогою регресійних моделей з дитту-змінними, обґрунтовано сутність та змістовне наповнення організаційного забезпечення аудиту персоналу на промислових підприємствах, удосконалено процедуру аудиту персоналу за його основними складовими.

Ключові слова: аудит, аудит персоналу, принципи аудиту, управління персоналом, аудиторський ризик, процедура аудиту персоналу.

АННОТАЦИЯ

Лебединская Е. С. Организационное обеспечение аудита персонала на промышленных предприятиях. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет. – Харьков, 2013.

Диссертация посвящена обоснованию теоретических положений, разработке методических подходов и практических рекомендаций относительно организационного обеспечения аудита персонала на промышленных предприятиях Харьковской области

В диссертации рассмотрены теоретические основы аудита персонала предприятия и эволюцию его развития. Рассмотрена и обобщена экономическая сущность аудита, которая базируется на обобщении практики форм хозяйствования и на сравнении характеристик системы управления персоналом. Исследованы социально-экономические предпосылки внедрения аудита персонала в Украине. Систематизирована классификация принципов аудита персонала как симбиоз принципов аудита, принципов контроля и управления персоналом. Дополнена классификация видов аудита, за счет выделения классификационного признака «функциональные подсистемы» и направлений аудита персонала за счет классификационных признаков «виды деятельности», «по функциям управления», а также обосновано выделение первоначального аудита персонала, который проводится с неизменной методикой и инструментарием, предполагая проведение определенного мероприятия впервые.

Проанализировано состояние и развитие аудита персонала на предприятиях, определена сущность и значение технологии организации аудита персонала на промышленных предприятиях. Исследование и обобщение результатов анкетирования работников позволило выделить следующие качественные показатели, которые влияют на результаты деятельности предприятий: философия и стиль управления; организационная структура предприятия; органы управления, методы делегирования прав и обязанностей, внутренний контроль (аудит) кадровая политика; внешнее воздействие (изменения законодательных норм и нормативов), распределение обязанностей.

Для улучшения работы предприятия разработан методический подход к анализу аудита персонала, который базируется на разработанной эконометрической модели зависимости результатов деятельности предприятия от влияния количественных факторов и действия качественных факторов, являясь основой для обоснования и принятия управленческих решений относительно

персонала предприятия. Выявлены и проанализированы факторы, влияющие на эффективность системы аудита персонала. Разработан инструментарий организации и внедрения аудита персонала.

Усовершенствованы методические положения организационного обеспечения аудита персонала, которое в разрезе этапов аудита персонала четко отслеживает какие аудиторские процедуры необходимо выполнять и какие методы при этом использовать. С помощью таких процедур и методов получаем определенные аудиторские доказательства, анализ которых осуществляется с помощью критериев достаточности. Предложенное организационное обеспечение используется предприятиями разной формы собственности и численности персонала с целью самостоятельной реализации локальной аудиторской проверки, а также является базой создания системы аудита персонала на государственном уровне.

Усовершенствовано процедуру аудита персоналу, которая учитывает аудиторские риски при осуществлении отдельной аудиторской процедуры. Если наблюдается снижение соответствующего вида аудиторского риска, то необходимо перейти к следующей аудиторской процедуре. При возникновении обратной ситуации, необходимо внедрить направления снижения аудиторского риска и только после этого, осуществлять следующую аудиторскую процедуру. При установлении функциональной зависимости между общим аудиторским риском и изменением степени влияния различных видов аудиторских рисков необходимо использовать аппарат множественной регрессии.

Ключевые слова: аудит, аудит персонала, принципы аудита, управление персоналом, аудиторский риск, процедура аудита персонала.

SUMMARY

Lebedynska H.S. Organizational audit of the personnel of industrial enterprises. – Manuscript.

Dissertation for Candidate of Science degree in Economics in the speciality 08.00.04 – economics and management (by economic activity). – Kharkiv National University of Economics. – Kharkiv, 2013.

In the thesis has been investigated the scientific-theoretical bases of the audit personnel of the enterprise. The economic substance of the audit and the evolution of its development have been summarized. The socio-economic precondition for the introduction of staff audit in Ukraine has been investigated. The classification of principles of the staff audit has been completed. The classification of the areas of staff audit has been supplement. A concept of staff audit due to the analysis of the state and development of the staff audit at the industrial enterprises have been considered. The procedure of planning the staff audit has been proposed. The process and stages of the staff audit has been improved and adapted. Factors of staff audit that influenced on the efficiency of the activity of the enterprises have been generalized. The factors that influenced on the effectiveness of the system of staff audit have been identified. The process of management and implementation of staff audit have been developed. The analysis of functioning of the system of staff audit has been carried out. The methodical

approach to the organization of staff audit and procedure of its implementation on the basis of consideration of the possible risks has been proposed.

Key words: audit, staff audit, the principles of auditing, personnel management, organization of staff audit, the procedure of audit of the personnel.

ЛЕБЕДИНСЬКА ОЛЕНА СЕРГІЇВНА

**ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ
НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 15.01.2013 р. Формат 60/90/16.
Обсяг 0,8 ум. – друк. арк. Папір офісний. Друк на різнографі.
Тираж 100 прим. Замовл. № 22

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
61003, м. Харків, пров. Соляниківський, 4.
Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26, 771-00-92, 771-00-96