

УДК 005.95:657.6

Хмелевський С.М.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Чернігівського національного технологічного університету**АУДИТ ПЕРСОНАЛУ: НЕЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ****PERSONNEL AUDIT: NON-ECONOMIC ASPECTS****АНОТАЦІЯ**

У статті висвітлено передумови для застосування аудиту персоналу в Україні. Проаналізовано сутнісний аспект аудиту персоналу. Доведено потребу й показано напрями застосування аудитором поряд зі знаннями з профільних із аудитом економічних дисциплін знань із низки неекономічних дисциплін: філософії, конфліктології, психології праці та логіки (як формальної, так і діалектичної).

Ключові слова: персонал, менеджмент персоналу, аудит персоналу, оцінювання кадрового потенціалу, діагностика кадрової політики, виявлення проблем персоналу, філософські категорії, правила логіки, психофізична діагностика.

АННОТАЦИЯ

В статье освещены предпосылки для применения аудита персонала в Украине. Проанализирован сущностный аспект аудита персонала. Доказана потребность и показаны направления применения аудитором рядом со знаниями по профильным с аудитом экономических дисциплин знаний из ряда неэкономических дисциплин: философии, конфликтологии, психологии труда и логики (как формальной, так и диалектической).

Ключевые слова: персонал, менеджмент персоналу, аудит персоналу, оценка кадрового потенциала, диагностика кадровой политики, выявление проблем персоналу, философские категории, правила логики, психофизическая диагностика.

ANNOTATION

Prerequisites for application of personnel audit in Ukraine were shown. Essential aspects of personnel audit were analyzed. Need and directions for application of economic and non-economic knowledge in philosophy, conflictology, labour psychology, formal and dialectical logic for personnel audit were shown.

Keywords: personnel, personnel management, personnel audit, assessment of personnel potential, diagnosis of personnel policy, identification of personnel's problems, philosophical categories, rules of logic, psycho-physical diagnosis.

Постановка проблеми. Криза влади, яка вразила Україну в 2013 році, сприяла не лише політичним перетворенням у нашій країні, а й запустила низку суспільних, фінансових, економічних реформ, реформ у різних сферах управління. Причому, на жаль, не всі трансформаційні процеси сьогодення мають конструктивний, стабілізаційний характер. Помилкові рішення нинішнього уряду у фінансовій сфері призвели до суттєвої девальвації національної валюти, зростання цін на фоні «замороження» мінімальної заробітної плати, деструктивних змін зовнішнього боргу України перед іноземними кредиторами. Неможливість уряду об'єднати суспільство боляче вдарила по економіці країни, політичний неспокій у Донецькій і Луганській областях, окупація Криму спричинили втрату налагоджених міжгосподарських зв'язків, завдали значної шкоди сфері виробництва й торгівлі, численні переселенці попо-

внили лави безробітних. Суспільство, в умовах браку релевантної для прийняття рішень інформації, потроху стає некерованим. За таких умов вітчизняні підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності та сфер діяльності, не спроможні нормально функціонувати. Їх менеджмент стикається з усе новими й новими проблемами. Якщо фінансовий менеджмент хоча б має якісь більш-менш дієві рішення на випадок кризи, то менеджмент персоналу не має жодної практичного антикризового розроблення. До цих пір у таких інструментах роботи з персоналом ні в Україні, ні за кордоном просто не було потреби. Складність вітчизняного менеджменту персоналу в умовах сьогодення полягає в тому, що інформація для прийняття управлінських рішень часто сильно фрагментована, неповна, суперечлива та й узагалі нерідко неправдива внаслідок упередженості джерел інформації, навмисної дезінформації. Сильно тисне нестабільне навколишнє середовище. Крім того, чимало пересічних українців після Революції Гідності переосмислили своє світосприйняття, свою роль у суспільстві, у тому числі й у трудовому колективі, ставляться вже по-іншому як до свого безпосереднього керівництва на роботі, так і до виконання своїх обов'язків на робочому місці. Урахування цієї обставини вимагає від менеджера з персоналу знань і розуміння не лише економічних законів чи постулатів менеджменту, а й базових основ таких неекономічних наук, як психологія, логіка, філософія, соціологія тощо. Завдає шкоди й мобілізація до лав Збройних сил України, спроможна вирвати з трудового колективу нерідко найцінніших кадрів. За таких умов менеджеру конче необхідний помічник – фахівець з аудиту персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Уперше на пострадянському просторі почав працювати над теоретичними основами та створенням цілісної концепції аудиту персоналу С.А. Сухарев [1]. Висвітленню необхідності аудиту персоналу у своїх наукових роботах приділяли чільне місце Л.П. Кулаковська та Т.Ю. Кулаковський [2], А.П. Рачинський, І.М. Пожарицька, Н.А. Салова. Теоретико-методологічні засади аудиту персоналу лягли в основу численних досліджень російських науковців: Ю.Г. Одегова і Т.В. Никонової [3], А.Я. Кибанова, П.Е. Шлендера, М.Є. Смирно-

вої, Н.П. Петроченка – вітчизняних науковців: В.М. Жуковської [4], Н.Д. Лук'янченко, В.Г. Шульги, Г.В. Ларичевої [5], С.І. Пучкової [6] – закордонних дослідників: Edward J. Collins [7], Judith Brown, Ruth Mayhew, Smriti Chand, Wojciech Rajak [8]. Роль аудиту персоналу для прийняття правильних рішень під час управління кадрами досліджували Т.Д. Синявець [9], І.О. Совершенна [10], Є.М. Фріман [11]. Інструментарій аудиту персоналу у своїх роботах висвітлювали О.М. Савченко-Сватко, О.В. Мазурик [12], О.І. Пархоменко-Куцевіл, а питання аудиту персоналу в комп'ютерному середовищі досліджувала Ю.А. Верига [13].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на досить ґрунтовне й усебічне дослідження різних аспектів аудиту персоналу, більшість дослідників лише висловлювали думку про те, що фахівець з аудиту персоналу мусить володіти знаннями не лише у сфері економіки та менеджменту й, само собою зрозуміло, аудиту, а й непогано розумітись на трудовому законодавстві, психології, використанні математичних методів і моделей, володіти комп'ютерною технікою. Більш ретельному дослідженню так званих неекономічних аспектів аудиту персоналу увага майже не приділялась.

Мета статті. Мета дослідження – проаналізувати сутність аудиту персоналу з метою виявлення взаємозв'язку цього напрямку аудиторської діяльності з науками неекономічного профілю, але такими, що внаслідок специфіки об'єкта аудиту персоналу та його інструментарію суттєво впливають на процес аудиту.

Виклад основного матеріалу. Аудит як вид професійної діяльності в Україні з'явився не так давно – у місті Києві в 1989 році було створено дочірнє відділення першої радянської аудиторської організації «Інаудит» під назвою «Інаудит-Україна». Законодавче оформлення професії вже в незалежній Україні відбулось 22 квітня 1993 року з прийняттям Закону України «Про аудиторську діяльність».

І хоча, відповідно до ст. 3 Закону України «Про аудиторську діяльність» (у редакції 2006 року), аудит – це лише перевірка даних бухгалтерського обліку й показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність у всіх суттєвих аспектах і відповідність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання), згідно з вимогами користувачів, державні та підприємницькі структури зрозуміли, що його потенціал може бути реалізований і в інших сферах.

Брали собі на озброєння аудит податкові органи. Як сервісна послуга податковий аудит являв собою перевірку фінансово-господарської діяльності платника податків, предметом якої була своєчасність, достовірність, повнота на-

рахування та сплати всіх передбачених законодавством України податків. І хоча під час численних податкових реформ податківці, здається, втратили інтерес до податкового аудиту, термін цей узяла на озброєння низка аудиторських фірм, уклавши в нього вже зовсім інший зміст: податковий аудит – незалежна перевірка податкового обліку, що застосовується перед податковими перевітками, такий собі інструмент уникнення штрафів, захисту бізнесу.

Держава теж має у своєму розпорядженні аудит. Відповідно до п. 3 ст. 363 Господарського кодексу України, державний фінансовий аудит є різновидом державного фінансового контролю й полягає в перевірці та аналізі фактичного стану справ щодо законного й ефективного використання державних чи комунальних коштів і майна, інших активів держави, правильності ведення бухгалтерського обліку й достовірності фінансової звітності, функціонування системи внутрішнього контролю.

У бізнесових колах практичне застосування в нашій країні знаходять інвестиційний аудит, промисловий аудит, технічний аудит, управлінський аудит, PR-аудит, екологічний аудит, аудит персоналу. Причому в умовах сьогодення найбільший інтерес викликає якраз останній.

Тривалий час, як наголошують Ю.Г. Одегов і Т.В. Никонова, на пострадянському просторі управління будь-якою організацією (підприємством, установою) орієнтувалось в основному на ефективне, раціональне й економне використання фінансових і матеріальних ресурсів при досягненні поставлених цілей, а розуміння ролі персоналу в ефективній організації функціонування підприємства було сильно занижене [3, с. 4]. Однак на сьогодні такі фактори виробництва, як капітал (засоби праці) і земля (природні ресурси), доступні практично всім суб'єктам господарювання на рівних умовах і єдиним відмітним фактором лишається тільки праця (функціонування робочої сили). Як зазначає І.О. Совершенна, хто більш раціонально управляє працею персоналу, зайнятого у процесі поєднання інших факторів виробництва задля створення нового продукту (новієї вартості), той і має конкурентні переваги [10, с. 31]. Подібну думку поділяють й Л.П. Кулаковська та Т.Ю. Кулаковський [2, с. 110]. Стверджує, що людські ресурси стали вирішальним чинником в економічному розвитку, О.В. Мазурик [12, с. 140]. Причому саме людські ресурси, як уважає С.А. Сухарев, є чутливою і гнучкою складовою організації, спроможною забезпечити відповідність її зусиль системі ситуаційних умов [1, с. 179]. Це підштовхує до думки, що людськими ресурсами треба не лише вміло керувати, їх варто вивчати. Вивчення мають підлягати не просто кількісні та якісні показники використання людських ресурсів, а й вивчення якості самих людських ресурсів [2, с. 112]. Вивчати треба їхні сильні й слабкі сторони, необхідно досліджувати та відповідним чином ви-

нагороджувати вклад кожного працівника, щоб стимулювати людей до так званого креативного мислення, прагнення працювати на кінцевий результат організації (підприємства, установи). Спроможним на перелічене вище якраз і є аудит персоналу. Крім того, цей аудит – єдине джерело правдивої інформації щодо діяльності персоналу, так необхідної в сучасних умовах господарювання.

Під аудитом персоналу розуміють систему консультаційної підтримки, аналітичного оцінювання та незалежної експертизи кадрового потенціалу суб'єкта господарювання, що дає змогу виявити його відповідність цілям і стратегії розвитку [4, с. 50; 8, с. 27; 11, с. 152]. Цей аудит володіє системою спеціальних інструментів зі збирання інформації, її аналізу й оцінювання на цій основі ефективності використання персоналу та його впливу на загальні результати господарської діяльності. Основне завдання аудиту персоналу полягає у виявленні проблем, пов'язаних із людськими ресурсами підприємства (установи, організації), розробленні напрямів і завдань щодо їх вирішення [4, с. 50; 7, с. 11].

Унаслідок того, що об'єктом аудиту персоналу є трудовий колектив, різні сторони його господарської діяльності й поведінки, принципи та методи управління персоналом організації (підприємства, установи), то при виконанні поставлених перед аудитом завдань нерідко виникає потреба в застосуванні знань із таких наук нееконімічного профілю, як психологія (у тому числі психологія праці), конфліктологія, логіка, філософія.

Варто розуміти, що аудит персоналу – не лише економічна категорія, а й складне соціальне явище в аспекті діалектичної логіки, що ґрунтується на законі єдності й боротьби протилежностей та інших законах і категоріях філософії. Тому не зайвим буде звернути увагу на такі закони діалектики, як закон єдності й боротьби протилежностей, закон взаємного переходу кількісних змін у якісні та закон заперечення заперечення.

Аналізуючи роботу персоналу, аудитор повинен урахувати, що внутрішнє джерело руху й розвитку будь-якого трудового колективу характеризує закон єдності й боротьби протилежностей. Згідно з цим законом, першопричиною будь-якого руху та розвитку є внутрішні суперечності, притаманні всім предметам і явищам об'єктивної дійсності [14, с. 160]. Члени трудового колективу не є винятком. Нерозривна та постійна взаємодія представників трудового колективу, різних за посадою, статтю, віком, досвідом чи статусом у колективі (протилежностей), призводить до взаємного переходу однієї сторони суперечності в іншу, а тим самим до постійної боротьби між ними та формування відносної єдності.

Єдність становить певний збіг протилежностей, зумовлений тим, що вони взаємно поро-

джують одна одну й одна без одної не існують. У свою чергу, боротьба протилежностей має абсолютний характер унаслідок того, що протилежності взаємно виключають одна одну, а їх постійна взаємодія призводить до сутичок між собою у вигляді різноманітних форм взаємної боротьби. У кінцевому підсумку боротьба протилежностей зумовлює розв'язання суперечностей і перехід їх до якісно нової суперечності, а тим самим розвиток предметів і явищ із позитивними чи негативними змінами [14, с. 160].

Формулюючи пропозиції щодо більш ефективного використання персоналу, безперечно, варто орієнтуватись і на закон взаємного переходу кількісних змін у якісні. Цей закон надає відповідь на питання: як саме розпочинається зміна речей або явищ і яких форм вона набуває при переході від старого до нового [14, с. 159]. При цьому аудиторіві необхідно врахувати, що в об'єктивній реальності має місце взаємний перехід кількості в якість і навпаки. Стосовно кількісних змін людських ресурсів, то вони не завжди бувають одноманітними та стабільними. Кількісні зміни можуть відбуватися шляхом поступового нагромадження, раптово спричинити появу нової якості або зумовити перехід якості в нову кількість. За будь-яких умов кількість і якість людських ресурсів взаємодітимуть як діалектична суперечність, а тим самим визначатимуть механізм їх розвитку.

Поступальність, спадкоємність у процесі розвитку трудового колективу відображає закон заперечення заперечення. Діалектичне заперечення означає не просте знищення чи механічне відкидання старої якості, а її подолання, зняття. Воно включає момент внутрішнього зв'язку зі старим, утримання та збереження позитивного, що міститься у старій якості, і тим самим становить умову подальшого розвитку, можливість нового заперечення [14, с. 161]. При цьому аудиторі потрібно враховувати, що його рекомендації щодо тих чи інших змін у сфері людських ресурсів не завжди будуть прогресивним розвитком для трудового колективу. У реальній дійсності нерідко має місце і його регресний розвиток.

Повною мірою стосується аудиту персоналу й пізнавальний напрям щодо встановлення суперечностей і їх філософського аналізу. Функціонування робочої сили, що є об'єктом аудиту персоналу, включає в себе співпрацю багатьох індивідів із їх стосунками з навколишнім середовищем і один із одним. Під час повсякденного виконання своїх трудових обов'язків члени трудового колективу вступають у різноманітні зв'язки. Ядро цих зв'язків складається з різних стосунків схожості й відмінності, рівності й нерівності, панування й підлеглості та інших взаємних протилежностей. Суперечлива сутність трудових відносин зумовлює виникнення конфліктів у тій чи іншій формі. Причому конфлікти мають місце навіть в організаціях (підприємствах, установах) з ефективним управлінням

персоналом. Конфлікти не завжди мають позитивний характер. У деяких випадках вони можуть перешкоджати задоволенню потреб окремих особистостей і досягненню цілей суб'єкта господарювання загалом [15, с. 80]. Але для аудиту персоналу в багатьох випадках конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, більшу кількість альтернатив або проблем, дає додаткову інформацію.

Нерідко й сама аудиторська перевірка розглядається як соціальна суперечність, сторонами якої є аудитори, менеджмент суб'єкта господарювання, трудовий колектив. Причиною цього є побоювання самого аудиту як вияву контролю та ймовірності суб'єктивності оцінок. Визнання того факту, що сутність аудиту персоналу як суспільних відносин становить соціальну суперечність, свідчить про те, що зазначена суперечність в обов'язковому порядку набуває статусу соціального конфлікту за умови виявлення аудитором суттєвих недоліків у роботі трудового колективу чи невідповідності його потенціалу цілям і стратегії розвитку суб'єкта господарювання. У цьому випадку аудитор варто чітко дотримуватись стандартів аудиту, кодексу професійної етики аудитора, виявити силу волі та принциповість і в жодному разі не уникати конфлікту, тим більше його боятися.

Оскільки об'єктом аудиту персоналу є не лише весь трудовий колектив, а й окремі його представники, аудитор важливо розуміти і на тонкощі психології праці. Як уважають М.П. Лукашевич, І.В. Сингаївська та О.І. Бондарчук, успіх у трудовій діяльності залежить не тільки від здібностей і знань, а й від ставлення людини до праці [16, с. 82]. У психології праці розглядається передусім суб'єктивний аспект ставлення до праці, що визначає взаємозв'язок потреб, мотивів і стимулів трудової діяльності. Знання психології праці також дадуть аудитору можливість краще зрозуміти поняття працездатності, а саме рівнем працездатності й визначається ефективність трудової діяльності [16, с. 84]. У разі виникнення потреби в діагностуванні особистісно-професійних якостей працівника, характерологічних особливостей чи системи міжособистісних стосунків аудитору необхідні значно глибші знання з психології й уміння застосовувати психодіагностичні методики. Наприклад, для діагностики здатності до творчості варто скористатись тестом Гілфорда, при діагностиці комунікативних умінь знадобляться тест КОС і тест комунікативних умінь Міхельсона, особистісні й характерологічні риси працівника можна діагностувати за допомогою Вісбаденського опитувальника чи 16-факторного опитувальника Кеттелла [17, с. 35–36].

Оскільки аудит персоналу, як і будь-який інший аудит, спрямований на встановлення об'єктивної істини, логіка, як і інші науки про мислення, повинна бути покладена в основу професійної діяльності аудитора. Адже формулювання думки аудитора про відповідність ка-

дрового потенціалу організації (підприємства, установи) її цілям і стратегії розвитку, про ділові та професійні якості членів трудового колективу, адекватність заходів мотиваційного впливу на працівника з метою підвищення рівня його професійної діяльності чи ефективність методів управління персоналом базується на професійному судженні й умовиводах із аудиторських доказів. Аудитору важливо знати правила та закони мислення й уміти їх застосовувати у практиці своїх професійних міркувань.

Для отримання вивідного знання (у нашому випадку висновку аудитора) необхідно доводити або спростовувати конкретні твердження, заперечувати хибні думки, давати визначення поняттям, здійснювати різні види типологій. Кожна з названих процедур передбачає суворе дотримання відповідних логічних правил [18, с. 40].

Специфіка інструментів аудиту персоналу (інтерв'ю, анкетні опитування, експерименти в галузі управління персоналом) змушує аудиторів уміти давати раду не лише власним судженням чи умовиводам, а й чужим. Тож без знань «хитрощів» логіки ніяк не обійтись.

Висновки. Отже, в умовах сьогодення, коли вже практично досягнуті максимуми ефективності при використанні засобів праці та природних ресурсів, лише праця лишається резервом покращення результатів господарської діяльності. Уміле керівництво людськими ресурсами за умови поглиблення кризових явищ у нашій країні допоможе «утриматись на плаву» багатьом підприємствам (установам, організаціям). Але сучасному менеджеріві з персоналу для прийняття адекватних рішень не обійтись без консультативної підтримки аудиту персоналу, його незалежної експертизи та аналітичного оцінювання кадрового потенціалу, вкладу кожного працівника чи ефективності наявної системи управління персоналом.

Самому ж фахівцю з аудиту персоналу для виконання поставлених перед ним завдань нерідко замало лише «економічних» знань. Щоб розібратись у всіх тонкощах об'єкта свого дослідження, аудитору потрібно орієнтуватись у філософських категоріях, законах діалектики, розуміти на причинах, наслідках і способах розв'язання конфліктів, уміти застосовувати психодіагностичні методики, знати правила та закони логіки й уміти їх застосовувати у практиці своїх професійних міркувань. І хоча сучасна ситуація в країні, на жаль, не дає змоги розкрити можливості аудиту персоналу повною мірою, корисним може бути й так званий його мінімально-необхідний рівень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Сухарев С.А. Аудит персонала – необходимое условие совершенствования его управления : дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.07 «Экономика труда» / С.А. Сухарев. – М., 1999. – 192 с.

2. Кулаковська Л.П. Людські ресурси та їх аудит у підприємницькій діяльності / Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський // Вісник ЖДТУ. Серія «Економічні науки». – 2014. – № 2 (68). – С. 109–115.
3. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала : [учебник] / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Альфа-Прес. – 2010. – 672 с.
4. Жуковська В.М. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту / В.М. Жуковська // Вісник КНТЕУ. – 2010. – № 4. – С. 48–56.
5. Лук'яненко Н.Д. Аудит персоналу : [навч. посіб.] / Н.Д. Лук'яненко, В.Г. Шульга, Г.В. Ларичева ; Донец. нац. ун-т, екон. ф-т. – Донецьк : ДонНУ, 2011. – 389 с.
6. Пучкова С.І. Кадровий аудит в умовах кризи / С.І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. / ред. М.І. Зверяков ; Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2011. – Вип. 3 (43). – С. 189–196.
7. Edward J. Collins (Jr.). Human Resources Compliance Audit and Personnel Policy Review / Edward J. Collins (Jr.). – UMASS Boston : Center for Public Management. – 2014. – 27 p.
8. Pająk W. Personnel audit process / W. Pająk // Business, Management and Education. – 2012. – № 10 (1). – P.25–37.
9. Синявец Т.Д. Аудит персонала как основа оптимизации управления персоналом / Т.Д. Синявец // Вестник Омского университета. – 2004. – № 3. – С. 160–163.
10. Совершенна І.О. Кадровий аудит як інструмент підвищення результативності менеджменту і розвитку організації / І.О. Совершенна // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2013. – № 1 (21). – С. 31–41.
11. Фріман Є.М. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві / Є.М. Фріман // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 151–154.
12. Мазурик О.В. Соціальний аудит: потенційні можливості та перспективи застосування в українському суспільстві / О.В. Мазурик // Український соціум. – 2010. – № 1. – С. 137–144.
13. Верига Ю.А. Аудит персоналу підприємства в комп'ютерному середовищі/ Ю.А. Верига // Вісник ЖДТУ. Серія «Економічні науки». – 2010. – № 4 (54). – С. 37–40.
14. Філософія : [навч. посіб.] / [Л.В. Губерський, І.Ф. Надольний, В.П. Андрущенко та ін.] ; за ред. І.Ф. Надольного. – 4-те вид., випр. – К. : Вікар, 2004. – 457 с.
15. Анцупов А.Я. Конфликтология : [учеб. для вузов] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 551 с.
16. Психология труда : [учеб. пособ.] / [Н.П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук]. – 2-е изд., доп. и перераб. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.
17. Савченко-Сватко О.М. Діагностичний інструментарій аудиту персоналу в органах місцевого самоврядування / О.М. Савченко-Сватко // Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2009. – № 2. – С. 32–42.
18. Конверський А.Є. Логіка (традиційна та сучасна) : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / А.Є. Конверський. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 536 с.