УДК 331.101.26; 331.522.4 + 331.34

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕНЬ АУДИТУ В СФЕРІ ПРАЦІ

Дехтярьов С. М., магістр, пошукач кафедри управління персоналом і економіки праці ДонНУ, м. Донецьк, комерційний директор ТОВ «Славмел»

Дехтярьов С. М. Теоретичні та методологічні аспекти досліджень аудиту в сфері праці. У статті здійснено аналіз сучасних визначень та методологій аудиту в сфері праці. На підставі проведеного аналізу систематизовано методологічні засади аудиту в сфері праці в зарубіжній та вітчизняній науці, які можна впровадити в умовах національної економіки.

Дехтярёв С. М. Теоретические и методологические аспекты исследований аудита в сфере труда. В статье осуществлен анализ современных определений и методологий аудита у сфере труда. На основании проведенного анализа систематизированы методологические основы аудита у сфере труда в зарубежной и отечественной науке, которые можно внедрить в условиях национальной экономики.

Dekhtyaryov S. Theoretical and Methodological Aspects of Research in the Field of Audit Work. The article presents the analysis of the current definitions and methodologies for auditing work. We organize methodological basis of audit at work in the foreign and domestic science, which can be introduced in the national economy.

Постановка проблеми. Стан сучасних економічних умов, які на даному етапі поглиблюються наслідками світової фінансово-економічної кризи, свідчить про загострення конкурентної боротьби між економічними суб'єктами на вітчизняних та міжнародних ринках товарів, послуг та капіталу. Сьогоденна ситуація на ринках складається таким чином, що фактична вартість фінансових та матеріальних ресурсів для більшості підприємств встановилась на одному рівні, а виробничо-технологічні можливості організацій досягають свого максимума. Тому основною конкурентною перевагою організацій в сучасних економічних умовах виступає ефективне використання ресурсів праці та підвищення їх результативності.

Один із основних засобів оцінки ефективності використання ресурсів праці, управління персоналом і, зокрема, аналізу трудових показників є аудит трудової сфери. Аудит у сфері праці розглядається науковцями та практиками у сфері бізнесу, як ефективний інструмент менеджмента та сучасна управлінська технологія. Результати аудиторської перевірки в сфері праці дозволяють приймати оптимальні управлінські рішення, підвищувати конкурентоспроможність та прибутковість підприємства. Аудит трудової сфери є достатньо молодим явищем і тому, на даний момент, як в Україні так і за кордоном ще не склалось загальновизнаних визначень, концепцій, методологій та описання об'єктів аудита.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій думці існує досить багато різних смислових визначень аудита трудової сфери. Так, французькі вчені Ален Куре, Жак Ігаленс, П'єр Канду, Раймон Ват'є аудит в трудовій сфері іменують як соціальний аудит. Російські дослідники О.А. Шулус і Ю.М. Попов у межах розробленої національної концепції соціального аудиту формулюють визначення як, аудит системи людських ресурсів. У свою чергу, Одєгов Ю.Г. та Ніконова Т.В. пов'язують аудит трудової сфери з аудитом персоналу та розглядають, як складову частину управлінського аудиту. Вчений Гармашев О.О. іменує його організаційним та кадровим аудитом, приділяючи особливу увагу пов'язаним з ним організаційним змінам. Дослідники Ніконова Т.В. та Сухарєв С.О. визначають, як аудит персоналу та як ефективну управлінську технологію. У наукових доробках Кібанова А. Я. розглядається аудит персоналу через призму системи консультаційної підтримки. Українською дослідницею Єсиновою Н. І. визначено, що основна мета аудиту у сфері праці полягає у виявленні порушень у організації праці та регулюванні соціально - трудових відносин. У підручнику за редакцією Колота А. М. аудит у сфері праці розглядається, як важливий чинник удосконалення соціально - трудових відносин та підвищення ефективності праці на підприємстві.

Тому **метою** даної статті є обґрунтування змісту категорії аудиту у сфері праці, визначення об'єкту аудиту, систематизація методологічних основ аудиту трудової сфери.

Викладення основного матеріалу дослідження. Аудит трудової сфери в практиці країн з розвинутою ринковою економікою з'явився ще в першій половині XX сторіччя, як показник зрілості соціально - економічних відносин. Тому у економічній науці провідних європейських країн аудит у трудовій сфері набув визначення як соціальний аудит і йому належить роль інструмента керівництва, управління і засібів спостереження, який дає можливість оцінити здатність підприємства або організації управляти виникаючими людськими або соціальними проблемами, спричиненими професійною діяльністю [7].

Здійснення соціального аудиту грунтується на методології і використанні методів, які дозволяють при зіставленні з довідковими даними, визначити першочергово сильні сторони і проблеми в галузі використання персоналу у формі витрат і ризиків [7].

Метою соціального аудиту є фактори ризику і вироблені рекомендації щодо способу їх скорочення. Серед факторів ризику виділяють ризик порушення закону і внутрішніх правил, ризик непристосованості

© Дехтярьов С. М., 2012

кадрової політики організації до очікувань персоналу, ризик неадекватності потреб у людських ресурсах, ризик неуваги до соціальних проблем [7].

Аудмит у трудовій сфері економіки, що сформувалася на пострадянському просторі представляє особливий науковий інтерес.

Дослідженнями аудиту в трудовій сфері займаються і вчені пострадянського простору. Так, російськими вченими Академії праці та соціальних відносин (м. Москва) професорами Шулусом О.А. та Поповим Ю.М. було розроблено та запропоновано свою концепцію соціального аудиту. За методологічну онову їх досліджень було взято теорію соціоекономіки і соціоекономічних відносин [10]. Предметом соціального аудиту є соціоекономічні відносини, де центральним суб'єктом є сама людина, а вирішальна роль належить чинникам, зокрема – відтворенню людських ресурсів. Вони стверджують, що соціальний аудит у широкому сенсі - це аналіз ефективності соціальних програм компанії та перевірка їх відповідності обраним стандартам, у вузькому - верифікація соціальної звітності або специфічна форма аналізу, ревізії умов соціального середовища організації з метою виявлення чинників соціальних ризиків і вироблення пропозицій щодо зниження їх взаємодії [10].

У російській концепції соціального аудита умовно виокремлюють дві великі групи об'єктів аудита. До першої групи належить аудит охорони праці та навколишнього середовища. До другої, власне, сам аудит у сфері праці, який автори називають аудитом системи управління людськими ресурсами. Аудит системи управління людськими ресурсами представлено, як системний процес отримання та узагальнення об'єктивних даних щодо залучення, використання та розвитку персоналу в організації, оцінки їхньої відповідності правовим нормам, критеріям соціальної та економічної ефективності, стратегії розвитку організації [10].

Особливість російської концепції соціального аудиту полягає в проведенні його не тільки на корпоративному рівні (підприємстві), а й те що він повинен носити багаторівневий характер, тобто об'єктом обстеження повинні бути соціоекономічні відносини на місцевому, галузевому, територіальному та національному рівні. Принаймні, ця особливість має науковий сенс в дослідженні аудиту трудової сфери в українських реаліях [10].

Свою концепцію аудита в трудовій сфері викладають і російські вчені Одєгов Ю.Г. та Ніконова Т.В. у підручнику «Аудит і контролінг персоналу». Вони розглядають аудит трудової сфери (персоналу) як складову частину управлінського аудиту. Наведено думку, що один із основних засобів зовнішньої оцінки діяльності організації і аналізу трудових показників є створення особливого напряму аудиторської діяльності - аудиту трудової сфери (персоналу). У практичній діяльності аудит персоналу може протікати у вигляді аналізу системи соціально - трудових показників, оцінці діяльності служби управління людськими ресурсами організації і охоплює окремі підрозділи, або компанію вцілому [8].

Оригінальним підходом у визначенні аудиту трудової сфери вирізняється автор підручника «Організаційний і кадровий аудит» Гармашев О. О. Автор намагається зв'язати в єдину систему організаційний і кадровий аудит. На думку вченого, технологія організаційного та кадрового аудиту органічно повинна вбудовуватися в систему проведення організаційних змін в частині, що безпосередньо відноситься до дослідження та аналізу організаційних структур і персоналу [1]. Індикаторами успішності в управлінні персоналом насамперед є підсумкові економічні критерії, стабільність роботи всієї організації, її стійкість і положення на ринку, конкурентоспроможність і т.п. В ідеальному випадку технологія організаційного та кадрового аудиту може реалізуватися в три етапи. Перший етап це оцінка відповідності організаційної системи зі сформульованими (заданими) цілями, завданням і стратегією розвитку. Другий етап - організаційне та кадрове проектування. Третій етап –реалізація програми оптимізації [1].

Учені Сухарєв С.О. та Ніконова Т.В. розглядають управлінський аудит у цілому і аудит персоналу, зокрема, як об'єкти системних досліджень управлінської роботи. Аналізують елементи об'єкта управлінського аудиту, а саме управління формалізованого і конкретизованого у формі системи стандартизованих управлінських технологій. В своїх доробках вони також застосовували ситуаційний та ситемний підходи. Управління персоналом представлено, як система управлінської діяльності, щодо праці, системи зусиль, здійснюваних сукупністю персоналу організації, в тому числі, вищого рівня організаційної ієрархії. Між тим, управління персоналом зображено видом управлінської діяльності. Метою діагностичної роботи є виявлення обмежень і шляхів підвищення ефективності управлінської діяльності [7]. Наукові праці містять також визначення аудиту персоналу, яке грунтується на системі методів діагностичного дослідження сфери активності системи управління персоналом. Описані відмінні риси аудиту персоналу, які полягають у націленості його на загальноорганізаційну ефективність, формальність програми перевірки, процедур та укладання, незалежність аудитора, стосовно організації, професіоналізм у виконанні перевірки.

Отже, вище зазначені характеристики аудиту вцілому, управлінського аудиту у відношенні до аудиту персоналу можна окреслити ставленням загального до конкретного [7].

Іншу точку зору висловлює російський учений Кібанов А. Я. Він вважає, аудит персоналу як систему консультаційної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи кадрового потенціалу організації, яка поряд з фінансово-господарським аудитом дозволяє виявити відповідність кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку; відповідність діяльності персоналу та структур управління організації чинній нормативно - правовій базі; ефективність кадрової роботи з вирішення завдань, що стоять перед персоналом організації, її керівництвом, окремими структурними підрозділами; причини виникнення в організації

соціальних проблем (ризиків) і можливі шляхи їх вирішення або зниження їх негативного впливу. При цьому головною, глобальною метою аудиту персоналу являється оцінка ефективності та продуктивності діяльності персоналу. Мета аудиту кадрового потенціалу описана з погляду, чи володіє організація людськими ресурсами, необхідними і достатніми для її функціонування та розвитку, чи здатний персонал працювати ефективно і відповідно до обраної стратегії [3].

Таблиця 1

Порівняльна таблиця визначень, цілей, об’єктів та предметів аудита.

№	Автор , термін, функціональні особливості	Зміст визначення	Мета концепції	Предмет і об’єкт
1	О.А. Шулус, Ю.М. Попов «Аудит людських ресурсів» розглядається в рамках соціального аудиту.	Аудит системи управління людськими ресурсами-системний процес отримання та узагальнення об'єктивних даних щодо залучення, використання та розвитку персоналу в організації, оцінці їхньої відповідності правовим нормам, критеріям соціальної та економічної ефективності, стратегії розвитку організації.	Діагностика соціальної та економічної ефективності системи управління персоналом, оцінка її відповідності міжнародним вимогам, законодавству і корпоративним стандартам, обгрунтування шляхів її вдосконалення.	Об'єкт - персонал. Предмет - соціо-економічні відносини [10].
2	Одєгов Ю.Г., Ніконова Т.В. «Аудит персоналу»	Аудит персоналу представляє експертизу, яка періодично проводиться з стану справ в частині управління персоналом, що включає систему заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки на цій основі ефективності діяльності організації використання трудового потенціалу та регулювання соціально -трудових відносин.	Підвищення ефективності функціонування системи управління персоналом.	Об'єкт - персонал (праця) організації. Предмет - ефективність системи управління персоналом[8].
3	Гармашев О.О. «Організаційний і кадровий аудит» Розглядається як елемент управлінського консалтинга.	Організаційний і кадровий аудит - експертиза відповідності організаційної, функціональної та інформаційної структури, кадрового потенціалу цілям, завданням і стратегії розвитку організації і розробка на цій основі програми організаційних змін.	Які організаційні форми повинні бути у суб’єкта підприємницької діяльності, кількість та якість персоналу для того, щоб ефективно і з найменшими витратами реалізувати обрану стратегію	Предмет і об‘єкт- організаційна, функціональна, інформаційна структура, кадровий потенціал [1]
4	Сухарєв С.О., Ніконова Т.В. Аудит персоналу розглядається в рамках управлінського аудиту.	Аудит персоналу - система методів діагностичного дослідження сфери активності системи управління персоналом. Аудит персоналу є послідовна, регулярна і зазвичай довгострокова форма здійснення практичних зусиль щодо оптимізації управління персоналом.	Виявлення обмежень і виявлення шляхів підвищення ефективності управлянні персоналом.	Об‘єкт - система персоналу (праця) організації, системи управління персоналом. Предмет-ефективність системи управління персоналом[7].
5	Кібанов А. Я. «Аудит персоналу»	Аудит персоналу - це система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи кадрового потенціалу організації; ефективність кадрової роботи з вирішення завдань, що стоять перед персоналом організації; причини виникнення в організації соціальних проблем (ризиків) і можливі шляхи їх вирішення або зниження їх негативного впливу.	Головною метою аудиту персоналу являється оцінка ефективності та продуктивності діяльності персоналу.	Об'єкт - трудовий колектив організації, різні сторони його виробничої діяльності, методи управління персоналом [3].
6.	Єсинова Н. І. «Аудит у трудовій сфері»	Аудит у трудовій сфері представляє собою періодичне проведеня системи зі збору інформації, її аналізу та оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства щодо організації праці та регулювання соціально-трудових відносин.	Оцінка ефективності діяльності трудових ресурсів може розглядаться в якості головної, глобальної мети аудиту.	Об'єкт - трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність [2].
7.	Колот А.М. «Аудит у сфері праці»	Аудит у сфері праці представляє незалежний аналіз системи соціально -трудових показників.	Метою є виявлення проблем ощадливого та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причини, надання необхідних рекомендацій з їх усунення.	Головним предметом і об’єктом є персонал[4]

Українська дослідниця Єсинова Н. І. вважає, що основна мета аналізу звітності та виконання аудиторської перевірки у сфері праці підприємства полягає у виявленні порушень при застосуванні

законодавства держави, витрачанні коштів на заробітну плату, організації праці, русі кадрів на підприємстві (звільнення і прийом), дотримання правил охорони і безпеки праці на підприємстві, умов праці, організації робочих місць, виконання плану трудових показників підприємства [2].

Український учений Колот А.М. розглядає аудит у сфері праці як важливий інструмент удосконалення соціально - трудових відносин та підвищення ефективності праці на підприємстві. Він підкреслює, що економічний аналіз лише в комплексі з аудитом може забезпечити найглибше проникнення в ті чи інші господарські проблеми та надати всебічно обґрунтовані висновки та пропозиції. Таким чином здіснення аудиту у сфері праці дає можливість упевнетися, що трудовий потенціал використовується повністю та ефективно. З цією метою аудиту персоналу подають у вигляді системи показників, які дозволяють охарактеризувати результативність, ефективність функціонування персоналу, ефективність організації соціально-трудових відносин, ефективність систем мотивації та оплати праці, раціональність методів оцінки праці, ефективність організації робочих місць, поділу праці ефективність використання робочого часу тощо. Предметом перевірки також може виступати організаційна культура підприємства. Аудит в повному обсязі дозволяє підвищити прибутковість підприємства завдяки виявленню резервів організації соціально-трудових відносин на підприємстві [4].

Висновки. Таким чином, підсумовуючи можна сказати, що розглянуті концепції та визначення аудиту (табл. 1) , незалежно від їх словесних форм, мають один спільний зміст, а саме те, що вони досліджують відносини у сфері праці та соціальну складову, яка є її невід'ємною частиною. Тому, на нашу думку, визначення поняття має бути наступним:

Соціально-трудовий аудит – це експертиза, аналіз, оцінка сфери праці (управління персоналом, трудовими ресурсами, економічно активним населенням) на рівні підприємства, галузі, регіона, національної економіки за допомогою системи методів діагностичного дослідження з метою підвищення її ефективності (оптимізації).

Мета соціально-трудового аудиту-підвищення ефективності функціонування системи управління персоналом.

Об'єктом соціально - трудового аудиту є система управління персоналом (праця).

Предмет соціально - трудового аудиту - ефективність системи управління персоналом.

Таким чином, обґрунтовані на теоретичному рівні проблеми впровадження соціально - трудового аудиту дають можливість провести науковий аналіз в окремій галузі промисловості певного регіону.

Для ефективного проведення соціально-трудового аудита, як і буд-якої іншої діяльності, потрібно, перш за все, чітко окреслити цілі та об'єкти, які будуть досліджуватися під час аудита. Найближчим часом планується дослідити класифікацію видів аудиту в трудовій сфері та об'єкти аудиту, які з метою більш глибокого аналізу доцільно розглянути у підсистемах.

Список використаних джерел:

1. Гармашев А.А. Организационный и кадровый аудит. — Киев: МедиаПро, 2003. - 104с.

2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально - трудовые отношения: учеб. пособие. - К. : Кондор, 2008. - 464 с.

3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА - М, 2005. — 638 с.

4. Колот А. М., Грішнова О.А., О. О. Герасименко та ін.. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Економіка праці та соціально - трудові відносини: -К.:КНЕУ , 2009.-711 с.

5. Кокин Ю.Н., Шлендер П.Э. Экономика труда.- Магистр, 2010 – 686 с.

6. Лук'янченко Н.Д. Аудит персоналу: навчальний посібник/ -Донецьк: ДонНУ, 2011. - 389 с.

7. Никонова Т. В. , Сухарев С. А. Управленческий аудит: персонал.— М.: Экзамен, 2002. — 224 с. .

8. Одегов Ю. Г. , Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала.— М. :Издательство «Экзамен», 2002. - 448 с.

9. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методлогический поход. — М.: Альфа-Пресс , 2011. — 752 с.

10. Шулус А. А., Попов Ю. Н. Социальный аудит.-М.: АТИСО, 2008. - 602 с.

Ключові слова: аудит у сфері праці, соціальний аудит, аудит персоналу, соціально-трудовий аудит, персонал, об'єкт та суб'єкт аудиту.

Ключевые слова: аудит в сфере труда, социальный аудит, аудит персонала, социально-трудовой аудит, персонал, объект и субъект аудита.

Key words: auditing in the sphere of labour, social auditing, staff auditing, social-labour auditing, staff, object of auditing, subject of auditing.