

Данілко́ва А. Ю.
кандидат економічних наук, старший викладач
Кушні́р М. Л.
студент
Устичу́к О. В.
студент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

HR АУДИТ, ЕТАПИ ЙОГО ПРОВЕДЕННЯ

HR-аудит дає змогу: збільшити прибутковість від персоналу і його віддачу; знизити ротацію персоналу в компанії; посилити корпоративну прихильність; покращити показники ефективності; скоротити персонал без втрат продуктивності; створити плани розвитку корпоративної культури та менеджменту; вирішити внутрішньо-корпоративні конфлікти, які знижують ефективність; утримати ключових співробітників, які важливі для бізнесу.

HR-аудит включає:

- аудит організаційної структури компанії;
- аудит системи підбору персоналу;
- аудит системи адаптації;
- аудит системи мотивації;
- аудит системи оцінки персоналу;
- аудит системи розвитку і навчання персоналу;
- аудит корпоративної культури і внутрішніх комунікацій;
- аудит HR – бренду компанії.

Процес HR аудиту можна подати у вигляді замкненої послідовності етапів:

- постановка проблеми;
- збір інформації;
- аналіз і оцінка інформації;
- формування висновків і рекомендацій.

Етап постановка проблеми: вивчення інформації про компанію, відомостей про ефективність контролю. Можливе проведення попередньої діагностики. На основі настановних інтерв'ю з керівниками підприємства уточнюються межі бізнесу (продуктів); особи й підрозділи, відповідальні за бізнес-процеси й ключові функції, що протікають, і стратегічні цілі; визначаються напрямки аудиторського обстеження; коло проблем і поставлених завдань. Проблема формується як позитивне ствердження, яке повинне бути доведене або відкинуте в ході виконання наступних етапів аудиту. Проводиться підготовка загальної програми процедур управлінського аудиту; складається план-графік проведення заходів, який уточняється в ході наступних етапів аудиту. Вибираються оптимальні підходи до дослідження, зовнішні авторитетні судження, статистики та ін [1].

Етап збору даних: планування й реалізація процедур збору даних. Цей етап можна вважати «технічний». На цьому етапі здійснюється аналіз документів,

проводяться настановні й експертні інтерв'ю з керівниками підрозділів і фахівцями. У ході накопичення інформації аудитори формують основу для ухвалення рішення. Уточняється зміст процедур, послідовність їх реалізації, точки контролю, стандарти виконання, критерії оцінки якості, функціональні й інформаційні взаємодії. Результатом є моделі бізнес-процесів і ключових функцій, а також інформаційна модель компанії [1; 2].

Етап оцінки й аналізу інформації: передбачає визначення того, чи достатньо відомостей для ухвалення обґрунтованого рішення, що стосується розглянутої проблеми. Проводиться аналіз і перевірка моделей на відповідність загальноприйнятим стандартам управління. У результаті виявляються недоліки в процедурах ключових функцій управління й бізнес-процесів.

Етап формування висновків і рекомендацій. Аудиторський висновок включає опис (характеристику) стану ефективності системи управління в розрізі її елементів, напрямків діяльності з управління в організації; можливі шляхи вдосконалення управління. Керівництво організації оцінює результати аудиту. На цій основі формуються напрямки подальшого аудиту [1; 2].

Отже, HR аудит є дуже важливим для будь-якого підприємства, адже ефективний розвиток будь-якої компанії вимагає постійного підвищення рівня компетенції та кваліфікації її співробітників. Повноцінний HR аудит є основним засобом контролю над кадровою ситуацією на підприємстві, а результатом такого аудиту є скорочення плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, виявлення необхідності навчання персоналу й економія коштів на пошуки нових кадрів [3].

Література:

1. Аудит персоналу: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, 2019, - 381 с.
2. Лебединська О.С. Особливості технології проведення аудиту персоналу на підприємстві / О.С. Лебединська // Бізнес Інформ. – 2014. – № 11. – С. 323–327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_11_56.
3. Урсова З. П. Аудит персоналу як засіб забезпечення ефективної управлінської діяльності [Електронний ресурс] / З. П. Урсова, Ю. В. Баклаженко // "Економіка та суспільство". – 2017. – Режим доступу до ресурсу: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/237.pdf.