

Михальченкова Олена Євгенівна — заввідділу ДНУ “Український інститут науково-технічної експертизи та інформації”, вул. Антоновича, 180, м. Київ, Україна, 03680; +38 (044) 521-09-81; eem@uintei.kiev.ua; ORCID: 0000-0001-7784-9668

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Volosheniuk L. V. — Senior Researcher of State Institution “Ukrainian Institute of Scientific and Technical Expertise and Information”, Antonovicha str., 180, Kyiv, Ukraine, 03680; +38 (044) 521-00-34; lvv@uintei.kiev.ua; ORCID: 0000-0002-0906-9675

Hornostai N. I. — Senior Researcher of State Institution “Ukrainian Institute of Scientific and Technical Expertise and Information”, Antonovicha str., 180, Kyiv, Ukraine, 03680; +38 (044) 521-00-34; gornostai@uintei.kiev.ua; ORCID: 0000-0003-0383-7132

Mykhalchenkova O. E. — Head of Department of State Institution “Ukrainian Institute of Scientific and Technical Expertise and Information”, Antonovicha str., 180, Kyiv, Ukraine, 03680; +38 (044) 521-09-81; eem@uintei.kiev.ua; ORCID: 0000-0001-7784-9668

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Волошенко Л. В. — с.н.с. ГНУ “Украинский институт научно-технической экспертизы и информации”, ул. Антоновича, 180, г. Киев, Украина, 03680; +38 (044) 521-00-34; lvv@uintei.kiev.ua; ORCID: 0000-0002-0906-9675

Горноста́й Н. И. — с.н.с. ГНУ “Украинский институт научно-технической экспертизы и информации”, ул. Антоновича, 180, г. Киев, Украина, 03680; +38 (044) 521-00-34; gornostai@uintei.kiev.ua; ORCID: 0000-0003-0383-7132

Михальченкова Е. Е. — заведомо ГНУ “Украинский институт научно-технической экспертизы и информации”, ул. Антоновича, 180, г. Киев, Украина, 03680; +38 (044) 521-09-81; eem@uintei.kiev.ua; ORCID: 0000-0001-7784-9668



<http://doi.org/10.35668/2520-6524-2020-1-02>

УДК 005.95:657.6]:006.72

Н. С. БЕЛЯЄВА, канд. екон. наук, доцент

ПОНЯТТЯ ТА ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ ПРОВЕДЕННЯ КАДРОВОГО АУДИТУ: АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДЖЕРЕЛ¹

Резюме. У статті досліджено поняття та елементи провадження кадрового аудиту на засадах аналізу наявних наукових джерел. Досліджено трактування поняття “кадровий аудит” та визначено елементи його провадження в науковій літературі. З огляду на здійснений аналіз, встановлено, що існує не так багато ґрунтовних наукових праць, які присвячені вивченню концепцій і елементів кадрового аудиту, що ускладнює процес розуміння концепції для її широкого впровадження в Україні. Визначено, що українські науковці розглядають кадровий аудит в контексті міжнародного досвіду, тобто так, як зарубіжні вчені розглядають поняття “HR audit”, “personnel audit”, “staffing audit”. Таким чином, кадровий аудит розглядають як такий, що передбачає і перевірку кадрової документації, і перевірку функціонування системи управління персоналом організації загалом. Визначено, що трудове законодавство систематично підвищує відповідальність за недотримання його положень, причому така динаміка спостерігається в усьому світі. Виявлено, що в більшості розвинених країн світу штрафні санкції за порушення законодавства у сфері праці доволі вагомі, тоді як в Україні — вони є не настільки великими, що применшує значущість провадження кадрового аудиту в Україні. Кадровий аудит відкриває широкі можливості для підвищення продуктивності, поліпшення соціально-психологічного клімату всередині компанії та формування бренду і компанії загалом. Звичайною практикою стало залучення сторонніх організацій, які спеціалізуються у сфері HR-аналізу. Досліджено, що як в бізнесі, так і на державній службі, спостерігається тенденція до діджиталізації (переходу інформаційного поля на цифрові технології) формальної сторони роботи персоналу. Таким чином, HR-аудит згодом буде змінюватися, і, наприклад, процес перевірки архівів і стосів паперів перейде у сферу перевірки формування баз даних.

Ключові слова: кадровий аудит, система управління персоналом, аудит кадрової документації, функції кадрової служби, аудит персоналу.

¹ Публікація містить результати досліджень, проведених за грантом Президента України за конкурсним проектом (Ф 82)

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах розвитку суспільства трудове законодавство невпинно підвищує відповідальність за недотримання законів у сфері праці, причому така динаміка спостерігається у світових масштабах. З точки зору суспільства така тенденція є позитивною, оскільки спрямована на захист прав працюючих, а от для організацій, які є порушниками законодавства (умисно чи через некомпетентність працівників відділу персоналу), така динаміка може призвести до значних витрат. До витрат можуть привести не лише перевірки щодо правильного ведення кадрової документації, а й конфлікти зі співробітниками (трудові спори, законність звільнення, терміни виплат заробітної плати та інших компенсацій тощо). Кадровий аудит — це саме той спосіб, який може допомогти уникнути зазначених ситуацій у сфері управління персоналом в організації, тобто проаналізувати функціонування системи управління персоналом в організації щодо відповідності чинному трудовому законодавству та внутрішнім вимогам компанії. Проте кадровий аудит належить до ініціативного аудиту, тобто до такого, який не є обов'язковим, а ініціюється зацікавленими особами (власниками, керівником), оскільки саме вони будуть оплачувати послугу провадження кадрового аудиту.

Тобто кадровий аудит є категорією, яка вже на достатньому рівні сформувалася у світовій практиці управління персоналом, а для української економіки — це досить нове поняття. Українські підприємства поки що не сприймають кадровий аудит на належному рівні, а от для працюючих в Україні західних компаній з безліччю філій — це звична процедура, так само як і для більшості розвинених країн світу. Річ у тому, що для головного офісу аудит персоналу — це чи не єдиний спосіб стежити за роботою філій, розміщених в інших країнах. Іншим варіантом також може бути те, що в більшості розвинених країн світу штрафні санкції за порушення законодавства у сфері праці доволі значні, тоді як в Україні — вони є не настільки великими. У деяких ситуаціях українському роботодавцю легше сплатити штраф і продовжувати порушувати правила далі, аніж діяти в межах законодавства. Також доволі вагомим проблемою постає і те, що в Україні не широко висвітлено поняття “кадрового аудиту” як такого, що туди входить, як він проходить, які переваги отримує роботодавець при його здійсненні тощо.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вітчизняні науковці досліджують поняття “кадрового аудиту”, проте таких праць не так

уже й багато, і зовсім мало нових ґрунтовних праць, які не компілюють одна одну. Одним із перших, хто почав досліджувати кадровий аудит в Україні, був В. Лученко (2003), який продовжує свої дослідження і донині. У різні часи кадровий аудит досліджували й інші науковці, зокрема В. Жуковська (2010), І. Совершенна (2013), С. Романів (2013, 2015), які розширювали поняття кадрового аудиту у своїх працях (**табл. 1**). Були і такі, які відходили у своїх роботах досить далеко від заявленої теми дослідження. Наприклад, Д. Мельничук (2007) більше вивчає виникнення та доцільність аудиту, управління людським капіталом організації, аніж досліджує сутність поняття. Натомість М. Рудакевич (2010) більше аналізує кадрову політику та організаційно-кадровий аудит, а С. Пучкова (2011) поєднує у своїх дослідженнях поняття “кадровий аудит” і “аудит персоналу” і розглядає ці поняття як тотожні, однак власного визначення не надає. Так, Н. Слівінська (2011) у своїй роботі також використовує і термін “кадровий аудит”, і “аудит персоналу”, спочатку зазначивши, що аудит персоналу належить до організаційно-кадрового аудиту, а потім ототожнюючи ці два поняття. Таким чином, варто зазначити, що дійсно ґрунтовних наукових праць щодо дослідження поняття та елементів провадження кадрового аудиту досить мало, що ускладнює процес розуміння поняття для широкого його застосування в Україні.

Метою статті є дослідження поняття та етапів провадження кадрового аудиту, які представлені в науковій літературі, з метою розширення можливостей провадження кадрового аудиту для вітчизняних підприємств.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Кадрова політика — це сфера розвитку компаній, якій зазвичай практично не приділяють увагу на початкових етапах. Поки директор, працівники бухгалтерії та власники організації фокусуються на тому, як отримати максимальний прибуток з мінімальними витратами, вивести на ринок власний бренд, виховати власну цільову аудиторію й отримати конкретну нішу на ринку, роботі всій системі управління персоналом приділяється мінімум уваги. Кадровий аудит — це процес, який спрямований на виявлення та виправлення помилок, тобто на підвищення ефективності роботи всієї системи управління персоналом на підприємстві. Для того, щоб зрозуміти, які напрями охоплює кадровий аудит, потрібно здійснити аналіз наявної в наукових джерелах інформації з цього питання (**табл. 1**).

Згідно з даними **табл. 1**, більшість авторів визначає напрями кадрового аудиту, відповідно до функціоналу кадрової служби, розглядаючи

Аналіз трактування поняття “кадровий аудит” та визначення елементів його провадження у науковій літературі

Дослідник, рік дослідження	Сутність кадрового аудиту	Елементи системи провадження кадрового аудиту
В. Лученко (за матеріалами книги “Кадровий аудит. Теорія та практика”), 2003 рік [5; 6]	Незалежна (зовнішня) оцінка кадрового ресурсу підприємства і його потенціалу	<ul style="list-style-type: none"> – Визначення рівня відповідності співробітників займаним посадам; – оцінка особистісних якостей, надання характеристики окремим працівникам; – виявлення існуючих в колективі формальних і неформальних груп, їхніх лідерів; – діагностика соціально-психологічного клімату в організації; – створення паспортів робочих місць тощо
А. Жуковська, 2009 рік [3, С. 21–23]	Експертиза стану справ в частині кадрового менеджменту, що охоплює систему заходів щодо збору інформації, її аналізу, а також оцінки на цій основі ефективності діяльності організації, оцінки відповідності кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку, використання кадрового потенціалу і регулювання соціально-трудових відносин, формулювання рекомендацій для керівництва	Кадровий аудит здійснюється в наступних напрямках: планування трудових ресурсів, набір персоналу, розробка системи стимулювання, адаптація персоналу, навчання персоналу, оцінка трудової діяльності, ротація кадрів і планування індивідуальної кар’єри, підготовка керівних кадрів (створення резерву), моніторинг соціально-психологічної ситуації та внутрішньорганізаційної організації комунікацій
В. Жуковська, 2010 рік [4, С. 50]	Процедура організаційно-правового та ділового (незалежного) оцінювання ефективності системи (підсистем, функцій) управління персоналом підприємства, його кадрового потенціалу відповідно до цілей і корпоративної стратегії розвитку підприємства	<ul style="list-style-type: none"> – Організаційно-правовий аудит персоналу; – функціональний аудит (за підсистемами, рівнями, функціями); – аудит кадрового потенціалу. <p>Зазначається, що цей поділ є умовним, оскільки всі напрями між собою взаємопов’язані</p>
С. Саченко, В. Серединська, 2011 рік [12, С. 59, 62]	Інструмент діагностики та управління кадровими процесами, сукупність методів кількісної та якісної оцінки персоналу в цілому і його окремих параметрів	Кадрове планування, підбір персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, вивільнення персоналу, система управління персоналом
І. Совершенна, 2013 рік [13, С. 34, 39]	Сучасний метод оцінки кадрової забезпеченості підприємства, відповідності кадрового потенціалу компанії її цілям і стратегії, перший етап побудови ефективної кадрової політики, інструмент підвищення результативності менеджменту та розвитку організації	Розрізняють кадровий, організаційний і комплексний — організаційно-кадровий аудит
С. Романів, Л. Будник, 2013 рік [9, С. 111–113]	Це система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки і незалежної експертизи структурного та кадрового потенціалу фірми її цілям і стратегії розвитку з метою підготовки і прийняття відповідних рішень в майбутньому	Предметом кадрового аудиту є всі складові процесу управління персоналом: планування потреби у персоналі, набір і підбір персоналу, адаптація персоналу, розвиток персоналу, рух персоналу, система стимулювання персоналу, розробка оргструктур управління
М. Донець, 2014 рік [2]	Є перевіркою кадрової та іншої документації підприємства на відповідність вимогам чинного трудового законодавства	Передбачає застосування комплексу процедур із перевірки коректності оформлення та ведення кадрового обліку відповідно до норм чинного законодавства

Дослідник, рік дослідження	Сутність кадрового аудиту	Елементи системи провадження кадрового аудиту
Т. Білоус, С. Фірсова, 2014 рік [1, С. 335–336]	Є специфічним видом аналізу кадрового стану організації, оцінки рівня її забезпечення трудовими ресурсами, способом забезпечення відповідності кадрової складової цілям та стратегії розвитку, а також інструментом визначення готовності організації до змін за рахунок її кадрового потенціалу	<ul style="list-style-type: none"> – Функціональний аудит (або аудит системи управління персоналом), який припускає проведення аналізу кадрових технологій підприємства (планування, маркетингу персоналу, відбору, прийому, найму і адаптації, розвитку і навчання персоналу, охорони і умов праці, системи стимулювання і процесів мотивації співробітників, оцінки трудової діяльності й атестації) і включає оцінку управлінської компетентності керівництва і професійних компетенцій фахівців служби управління персоналом; – аудит кадрового потенціалу, припускає оцінку фактичного і можливого рівня розвитку компетентності персоналу, ефективності групової взаємодії працівників, їх синергетичний результат
С. Романів, І. Голяш, Р. Романів, 2015 рік [10, С. 1027–1028]	Це потужний інструмент, що дозволяє керівництву суб'єкта господарювання отримати інформацію про те, наскільки система управління персоналом відповідає цілям і завданням, що стоять перед нею	<ul style="list-style-type: none"> – Аудит суб'єктів управління персоналом (включає оцінку управлінської компетентності керівництва і професійних навиків фахівців кадрової служби); – аудит об'єктів управління (оцінка персоналу та ефективності корпоративної культури і соціально-психологічного клімату в колективі); – аудит системи управління персоналом (аналіз кадрових технологій підприємства щодо оптимальності процедури відбору і прийому на роботу та адаптації, ефективності системи оцінки та навчання персоналу тощо)
С. Тарасов, 2018 рік [14, С. 143]	Кадровий аудит можна віднести до управлінського аудиту	<p>Предметом оцінки кадрового аудиту є:</p> <ul style="list-style-type: none"> – адекватність кадрового потенціалу сукупного працівника завданням підприємства; – відповідність чисельності професійно-кваліфікованого складу, середнього розряду, продуктивності й інших кількісних показників необхідному або проектуваному значенню; – вплив професійних і особистих якостей окремих працівників (управлінської й професійної “еліти”) на рівень кадрового потенціалу й оцінку підприємства загалом; – витрати на реструктуризацію з метою приведення у відповідність зазначених показників, у тому числі на вивільнення

кадровий аудит з позицій не лише перевірки кадрової документації на її відповідність вимогам законодавства, а й сфери управління персоналом організації. З огляду на це, можна дійти висновку, що українські науковці розглядають кадровий аудит в контексті міжнародного досвіду, тобто так, як зарубіжні вчені розглядають поняття “HR audit”, “personnel audit”, “staffing audit”. Водночас необхідно зазначити,

що більшість українських компаній, які надають послуги кадрового аудиту, розглядають її більше як напрям перевірки кадрової документації, і лише деякі з них охоплюють повний спектр функціоналу HR-відділу. Тобто кадровий аудит розглядають як такий, що включає і перевірку кадрової документації, і перевірку функціонування системи управління персоналом організації загалом [15].

ВИСНОВКИ

Таким чином, варто зазначити, що така ситуація — різні тлумачення сутності та напрямів кадрового аудиту, негативно впливає на процес прийняття рішень українськими роботодавцями щодо проведення кадрового аудиту, адже така плутанина спантеличує їх. Водночас правильно проведений кадровий аудит дасть організації змогу не лише нівелювати ризики, що пов'язані з порушенням трудового законодавства. Він також відкриває великі можливості для підвищення продуктивності праці, поліпшення клімату всередині компанії та формування сучасних цінностей бренду й компанії загалом. Саме тому на сьогодні цей напрям є актуальним і перспективним щодо подальшого впровадження на вітчизняному ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білорус Т. Кадровий аудит: проблеми і перспективи використання [Електронний ресурс] / Т. Білорус, С. Фірсова // Теоретичні та прикладні питання економіки. — 2014. — Вип. 1. — С. 335–345. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe_2014_1_31.
2. Донець М. Кадровий аудит на підприємстві: підготовка документів [Електронний ресурс] / М. Донець // Праця і Закон. — 2014. — № 3 (171). — С. 6–12. — Режим доступу: https://www.slideshare.net/ZEST_Outsourcing/kadrovij-audit.
3. Жуковська А. Кадровий аудит як інструмент комплексної оцінки ефективності кадрового менеджменту / А. Жуковська // Наука молода. — 2009. — № 12. — С. 21–27.
4. Жуковська В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту / В. Жуковська // Вісник КНТЕУ. — 2010. — № 4. — С. 48–56.
5. Лученко В. М. Кадровий аудит. Теорія та практика / В. М. Лученко. Київ: Бюро управлінського консультування, 2003. — 124 с.
6. Лученко В. Кадровий аудит у визначеннях та поняттях [Електронний ресурс] / В. Лученко // Хайвей — портал гражданской журналистики. — Режим доступу: <https://h.ua/story/149389/>.
7. Мельничук Д. П. Кадровий аудит як фактор підтримки стратегічних рішень у сфері управління людським капіталом / Д. П. Мельничук // Міжнародний збірник наукових праць. — 2007. — Вип. 2(8). — С. 122–130. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/71906>.
8. Пучкова С. І. Кадровий аудит в умовах кризи [Електронний ресурс] / С. І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2011. — Вип. 3. — С. 189–196. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2011_3_30.
9. Романів С. Кадровий аудит на сучасному підприємстві / С. Романів, Л. Будник // Розвиток науки і аудиторської діяльності в Україні за 20 років: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. — Тернопіль: ТНЕУ, 2013. — С. 111–115.
10. Романів С. Теоретичні аспекти кадрового аудиту оцінки системи управління персоналом / С. Романів, І. Голяш, Р. Романів // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2015. — Вип. 5. — С. 1025–1030.
11. Рудакевич М. Організаційно-кадровий аудит у системі механізму реалізації кадрової політики

державних органів [Електронний ресурс] / М. Рудакевич // Демократичне врядування: науковий вісник. — 2010. — Вип. 5. — Режим доступу: http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik5/fail/+Rudakevych.pdf.

12. Саченко С. Кадровий аудит в системі менеджменту підприємства / С. Саченко, В. Серединська // Система контролю: проблеми та перспективи розвитку: зб. ст. до круглого столу (Тернопіль, 3 черв. 2011 р.). — Тернопіль: ТНЕУ, 2011. — С. 59–63.
13. Совершенна І. О. Кадровий аудит як інструмент підвищення результативності менеджменту і розвитку організації [Електронний ресурс] / І. О. Совершенна // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. — 2013. — № 1. — С. 31–41. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eupmg_2013_1_5.
14. Тарасов С. С. Інноваційний механізм державного регулювання кадрового потенціалу / С. С. Тарасов // Публічне управління та митне адміністрування. — 2018. — № 1 (18). — С. 141–146.
15. Беляєва Н. С. Поняття та елементи системи провадження кадрового аудиту: аналіз діяльності компаній в Україні / Н. С. Беляєва // Науковий вісник Ужгородського національного університету. — 2019. — № 28. — С. 67–73.

REFERENCES

1. Belorus, T., & Firsova, S. (2014). Kadrovij audit: problemy i perspektivy vykorystannja [HR audit: problems and prospects of use]. *Teoretychni ta prykladni pytannja ekonomiky*. [Theoretical and applied issues of economics]. 1, 335–345. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe_2014_1_31.
2. Donetsk, M. (2014). Kadrovij audit na pidpryjemstvi: pidgotovka dokumentiv [Personnel audit at the enterprise: preparation of documents]. *Pracja i Zakon* [Labor and the Law]. 3 (171). 6–12. Retrieved from: https://www.slideshare.net/ZEST_Outsourcing/kadrovij-audit.
3. Zhukovska, A. (2009). Kadrovij audit jak instrument kompleksnoji ocinky efektyvnosti kadrovogho menedzhmentu [Personnel audit as a tool for comprehensive assessment of personnel management effectiveness]. *Young science*. 12. 21–27.
4. Zhukovska, V. (2010). Teoretyko-metodologichni zasady kadrovogho audytu [Theoretical and methodological principles of HR audit]. *KNTEU Bulletin*. 4. 48–56.
5. Luchenko, V. (2003). Kadrovij audit. Teorija ta praktyka [Personnel audit. Theory and Practice]. Kyiv. 124 p.
6. Luchenko, V. Kadrovij audit u vyznachennjakh ta ponjattjakh [Personnel audit in definitions and concepts]. *Khajvej — portal ghrzhdanskoj zhurnalistyky* [Highway — a portal for citizen journalism]. Retrieved from: <https://h.ua/story/149389/>.
7. Melnychuk, D. (2007). Kadrovij audit jak faktor pidtrymky strategichnykh rishenj u sferi upravlinnja ljudsjkym kapitalom [Personnel audit as a factor in supporting strategic decisions in the field of human capital management]. *Mizhnarodnyj zbirnyk naukovykh pracj* [International collection of scientific works], 2 (8). 122–130. Retrieved from: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/71906>.
8. Puchkova, S. (2011). Kadrovij audit v umovakh kryzy [Personnel audit in a crisis]. *Visnyk socialjno-ekonomichnykh doslidzhenj* [Bulletin of socio-

- economic research], 3. 189–196. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2011_3_30.
9. Romaniv, S., & Budnik, L. (2013). Kadrovyy audyt na suchasnomu pidprijemstvi [HR audit at a modern enterprise]. *Rozvytok nauky i audytorskoji dijialnosti v Ukraini za 20 rokiv*. Ternopil. P. 111–115.
 10. Romaniv, S., Golyash, I., & Romaniv, R. (2015). Teoretychni aspekty kadrovogho audytu ocinky systemy upravlinnja personalom [Theoretical aspects of HR audit of personnel management system evaluation]. *Global and national problems of economy*, 5, 1025–1030.
 11. Rudakevich, M. (2010). Orghanizacijno-kadrovyy audyt u systemi mekhanizmu realizaciji kadrovoyi polityky derzhavnykh orghaniv [Organizational-personnel audit in the system of mechanism of realization of personnel policy of state bodies]. *Naukovyy visnyk "Demokratychnе vrjaduvannja" [Democratic Governance]*. Vol. 5. Retrieved from: http://lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnik5/fail/+Rudakevych.pdf.
 12. Sachchenko, S., & Seredinskaya, V. (2011). Kadrovyy audyt v systemi menedzhmentu pidprijemstva [Personnel audit in the enterprise management system]. *Systema kontrolju: problemy ta perspektyvy rozvytku*. Ternopil. P. 59–63.
 13. Soverschenna, I. (2013). Kadrovyy audyt yak instrument pidvyshhennja rezuljatyvnosti menedzhmentu i rozvytku orghanizaciji [Personnel audit as a tool for improving the effectiveness of management and development of the organization]. *Ekonomika ta upravlinnja pidprijemstvamy mashynobudivnoji ghaluzi* [Economics and management of enterprises of machine-building industry]. 1. 31–41. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eupmg_2013_1_5.
 14. Tarasov, S. (2018). Innovacijnyj mekhanizm derzhavnogho rehuljuvannja kadrovogho potencialu [An innovative mechanism of state regulation of human resources]. *Public administration and customs administration*. 1 (18). 141–146.
 15. Bieljaieva, N. (2019). Ponjattja ta elementy systemy provadzhennja kadrovogho audytu: analiz dijialnosti kompanij v Ukraini [Concepts and elements of the HR audit system implementation: analysis of the company activities in Ukraine]. *Scientific Bulletin of Uzhgorod National University*. 28. 67–73.

N. S. BIELIAIEVA, PhD in Economics, Associate Professor

CONCEPTS AND ELEMENTS OF THE HR AUDIT SYSTEM IMPLEMENTATION: ANALYSIS OF SCIENTIFIC RESOURCES

Abstract. *The article explores the concepts and elements of HR audit implementation based on the analysis of available scientific sources. The interpretation of the concept of "HR audit" and defining elements of its implementation in the scientific literature are investigated. It is estimated that there are really only quite a bit thorough scientific works regarding the study of concepts and elements of HR audit, which complicates the process of understanding the concept for its wide implementation in Ukraine. It is determined that Ukrainian scientists consider HR audit based on international experience, that is, as foreign scientists view the concepts of "HR audit", "personnel audit", "staffing audit"; that is, a HR audit is considered as including both the verification of personnel records and the functioning of the organization's personnel management system as a whole. It is determined that labor law has steadily increased responsibility for non-compliance with labor laws, with such dynamics being observed worldwide. It is detected, that in most developed countries, penalties for violations of labor law are quite significant, while in Ukraine they are not so large, which diminishes the importance of HR audits ordering in Ukraine. Losses can be caused not only by checks on proper personnel documentation, but also by conflicts with employees (labor disputes, legality of dismissal, terms of payment of wages and other compensations, etc.). HR audit offers great opportunities for increasing productivity, improving the climate within the company and shaping the brand and the company as a whole. It has become common practice to involve third-party organizations specializing in HR analysis. In general, both in business and in the civil service, there is a trend towards digitization (the transition of the information field to digital technologies) of the formal side of staff work. Therefore, HR audit will change over time, and from the process of, for example, checking archives and stacks of paper will go into the scope of checking the formation of databases.*

Keywords: HR audit, HR management system, personnel documentation audit, HR department functions, personnel audit.

Н. С. БЕЛЯЕВА, к.э.н., доц.

ПОНЯТИЕ И ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО АУДИТА: АНАЛИЗ НАУЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ

Резюме. *В статье исследованы понятие и элементы проведения кадрового аудита на основе анализа имеющихся научных источников. Исследовано трактование понятия "кадровый аудит", а также определены элементы его ведения в научной литературе. Учитывая осуществленный анализ, установлено, что существует не так много основательных научных работ, касающихся изучения концепций и элементов кадрового аудита, что усложняет процесс понимания концепции для ее широкого внедрения в Украине. Определено, что украинские ученые рассматривают кадровый аудит исходя из международного опыта, то есть так, как зарубежные ученые рассматривают понятие "HR audit", "personnel audit", "staffing audit"; то есть кадровый аудит рассматривают как включающий в себя и проверку кадровой документации, и проверку функционирования системы управления персоналом организации в целом. Автором определено, что трудовое законодательство систематически повышает ответственность за несоблюдение его положений, причем такая динамика наблюдается во всем мире. Выявлено, что в большинстве развитых стран штрафные санкции за нарушение законодательства в сфере труда достаточно весомые,*

в то время как в Украине — они не столь велики, что уменьшает значимость проведения кадрового аудита в Украине. Кадровый аудит открывает широкие возможности для повышения производительности, улучшения социально-психологического климата внутри компании и формирования бренда и компании в целом. Обычной практикой стало привлечение сторонних организаций, специализирующиеся в сфере HR-анализа. Исследовано, что в целом (как в бизнесе, так и на государственной службе) наблюдается тенденция к диджитализации (перехода информационного поля на цифровые технологии) формальной стороны работы персонала. Таким образом, HR-аудит со временем будет меняться, и, например, процесс проверки архивов и стопок бумаг перейдет в область проверки формирования баз данных.

Ключевые слова: кадровый аудит, система управления персоналом, аудит кадровой документации, функции кадровой службы, аудит персонала.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Беляєва Наталія Сергіївна — канд. екон. наук, доц., доц. кафедри менеджменту Київського національного торговельно-економічного університету, вул. Кіото, 19, м. Київ, Україна, 02156; +38 (095) 342-50-57; nswork@ukr.net; ORCID: 0000-0001-8833-1493

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Bieliaieva N. S. — PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Department of Management, Kyiv National University of Trade and Economics, 19, Kyoto Str., Kyiv, Ukraine, 02156; +38 (095) 342-50-57; nswork@ukr.net; ORCID: 0000-0001-8833-1493

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Беляева Н. С. — к.э.н., доц., доц. кафедры менеджмента Киевского национального торгового-экономического университета, ул. Киото, 19, г. Киев, Украина, 02156; +38 (095) 342-50-57; nswork@ukr.net; ORCID: 0000-0001-8833-1493



<http://doi.org/10.35668/2520-6524-2020-1-03>

УДК 687.5

І. С. БАЛАНЧУК, с.н.с.

ІННОВАЦІЇ В КОСМЕТИЧНІЙ ІНДУСТРІЇ: СТИСЛИЙ ОГЛЯД

Резюме. Косметичні засоби не є сучасним винаходом. На різних етапах цивілізаційного розвитку людство використовувало різноманітні речовини, щоб змінити та покращити зовнішній вигляд, підкреслити деякі особливості. Це триває принаймні вже 10 тисяч років, а можливо і набагато довше. Вважається, що першими, хто почав використовувати природні інгредієнти для прикрашання тіла, були стародавні єгиптяни. Проте згадування про засоби догляду за обличчям і тілом, а також способи покращення зовнішнього вигляду зустрічаються в історії Стародавнього Риму, норманів та вікінгів і навіть (хоча й дещо пізніше) Київської Русі. В людині природою закладено прагнення до вдосконалення себе, пошуку нових способів самовираження в суспільстві. Сьогодні косметика відіграє важливу роль у формуванні сучасної людини і, як результат, суспільства в усьому світі. На ринку існує широкий асортимент різних косметичних засобів з різними комбінаціями інгредієнтів, різними рецептурами й абсолютно несхожим процесом виготовлення та пакування. Саме тому описати й оцінити всі косметичні засоби — це нереальна та й непотрібна справа. У цьому дослідженні автор пропонує коротко ознайомитися з історією виникнення перших косметичних засобів, способами їх використання та перетворення на цілеспрямовану індустрію краси. Окрім того, у дослідженні наводяться деякі статистичні дані з інформацією, яка допоможе осягнути масштаби косметичної індустрії в сучасному світі та виявити країни-лідери за обсягами косметичних підприємств, компаній і брендів на своїй території. Ситуація в косметичній індустрії в Україні має певні позитивні та негативні сторони. Молода, незалежна країна має всі шанси для освоєння косметичних ринків, проте незріла політична система та недосконале законодавство всіляко перешкоджають цьому. Проте останні статистичні дані показують стабільне, хоча й дещо повільне збільшення товарообігу на ринку вітчизняної косметичної сфери. Інноваційна складова вітчизняної косметичної галузі досі залишається практично відсутньою. Хоча існує надія, що молоді науковці — переважно студентство та талановита молодь — зможуть підняти beauty-industry на новий рівень у нашій країні. Про це свідчать останні дані щодо нових стартап-проектів у косметичних і медичних галузях виробництва.

Ключові слова: косметична індустрія, інновації, технологічний прогрес, косметичні бренди, beauty-industry.