

"Kompleks tamozhennykh mer. Rukovodstvo po rabote v oblasti klassifikatsii i svyazannoy infrastrukture" [Complex customs measures. Manual work in the field of classification and related infrastructure]. <http://www.rocb-europe.org/system/resources/BAhbBlsHOgZmSSIMjAxNC8wNS8wMS8xNi8zMV8yMI84N181LjluXy5wZWYGOgZFVA/5.2.pdf>

[Legal Act of Ukraine] (2012). <http://minrd.gov.ua/mk/>

Pashko, P. V. "Shchodo okremykh pytan zabezpechennia efektyvnosti mytnoho kontroliu" [Regarding the specific issues to ensure the effectiveness of customs control]. *Mytna bezpeka*, no. 1 (2010): 6-13.

"Post-Clearance Audit in Canada". http://www.wto.org/english/tratop_e/tradfa_e/case_studies_e/pca_can_e.doc

"Post-Clearance Audit. Paper submitted by the Separate Customs Territory of Taiwan, Penghu, Kinmen and Matsu for the

July 2012 World Trade Organization". http://www.wto.org/english/tratop_e/tradfa_e/case_studies_e/pca_tpkm_e.doc

"Ramkovi standarty zabezpechennia bezpeky i sproshchennia protsedur mizhnarodnoi torhivli" [Framework of Standards of security and facilitation of international trade]. http://ambu.org.ua/files/ram_standart.html

Shkuratova, I. I. "Metodychni pidkhody do provedennia finansovoho kontroliu na zasadakh mytnoho post audytu" [Methodological approaches to financial control based on custom post audit]. *Naukovi pratsi. Seriya "Derzhavne upravlinnia"*, vol. 186, no. 174 (2012): 101-106.

Vdovychenko, A. M. et al. *Tynova mizhnarodna torhivlia: makroekonomichna teoriia ta fiskalni naslidky dlia Ukrainy* [Shadow international trade, macroeconomic theory and fiscal consequences for Ukraine]. Kyiv: Alerta, 2013.

УДК 658:[005.92:005.92](477.54)

ОЦІНКА СТАНУ І ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

© 2014 ЛЕБЕДИНСЬКА О. С.

УДК 658:[005.92:005.92](477.54)

Лебединська О. С. Оцінка стану і проблем розвитку аудиту персоналу на промислових підприємствах Харківської області

Метою даної роботи є обґрунтування необхідності розвитку аудиту персоналу на промислових підприємствах у кризових умовах. У статті оцінюються стан і проблеми розвитку аудиту персоналу на промислових підприємствах Харківської області. Досліджено тенденції щодо чисельності найманих працівників як в економіці Харківського регіону в цілому, так і по окремих галузях промисловості, вікового розподілу основного складу працівників підприємств і частки працюючих пенсіонерів. Виявлено певні проблеми з використанням фонду робочого часу та збільшенням його втрат, що обумовлює необхідність застосування заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці кожного працівника та обсягу випуску продукції підприємства. Перспективою подальшого дослідження на рівні аналізу є вивчення особливостей використання аудиту персоналу при здійсненні господарської діяльності сучасними підприємствами. У прикладному аспекті ще недостатньо вивченими залишаються конкретні механізми і технології аудиту персоналу.

Ключові слова: оцінка, розвиток, аудит, аудит персоналу, соціально-економічні показники.

Бібл.: 9.

Лебединська Олена Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: lenylichka@mail.ru

УДК 658:[005.92:005.92](477.54)

Лебединская Е. С. Оценка состояния и проблем развития аудита персонала на промышленных предприятиях Харьковской области

Целью данной работы является обоснование необходимости развития аудита персонала на промышленных предприятиях в кризисных условиях. В статье оцениваются состояние и проблемы развития аудита персонала на промышленных предприятиях Харьковской области. Исследованы тенденции численности наемных работников как в экономике Харьковского региона в целом, так и по отдельным отраслям промышленности, возрастного распределения основного состава работников предприятий и доли работающих пенсионеров. Выявлены определенные проблемы с использованием фонда рабочего времени и увеличением его потерь, что обуславливает необходимость применения мер, направленных на повышение производительности труда каждого работника и объема выпуска продукции предприятия. Перспективой дальнейшего исследования на уровне анализа является изучение особенностей использования аудита персонала при осуществлении хозяйственной деятельности современными предприятиями. В прикладном аспекте еще недостаточно изученными остаются конкретные механизмы и технологии аудита персонала.

Ключевые слова: оценка, развитие, аудит, аудит персонала, социально-экономические показатели.

Библ.: 9.

Лебединская Елена Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: lenylichka@mail.ru

UDC 658:[005.92:005.92](477.54)

Lebedynska O. S. Evaluation of the Status and Problems of Development of the Staff Audit in the Industrial Enterprises of Kharkiv Region

The article is aimed at the development of the staff audit in the industrial enterprises under crisis conditions. The article evaluates the status and problems of development of the staff audit in the industrial enterprises of Kharkiv region. Trends in the number of employees as in the region's economy in total, so for the individual industries, the age distribution of the employees and the proportion of the working seniors were studied. Several problems with use of the working time fund as well as rise of the related losses were identified, which necessitates the measures directed to increase the productivity of every employee and volume of the enterprise output. The prospect of a further research at the level of analysis is the study of the implications of using the staff audit in carrying out the economic activities of the modern enterprises. In the applied aspect the specific mechanisms and technologies for the staff audit remain insufficiently studied.

Key words: evaluation, development, audit, staff audit, socio-economic indicators.

Bibl.: 9.

Lebedynska Olena S. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Human Resource Management and Labour Economics, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: lenylichka@mail.ru

Світова економічна криза активізує науковий пошук нових підходів до об'єктивної оцінки соціально-економічного становища конкретного підприємства, регіону, країни. Результати аудиторських обстежень дозволяють приймати оптимальні управлінські рішення для соціально-економічного розвитку та подолання кризових наслідків. На сьогоднішній день більшість фахівців погоджується з думкою, що персонал є переважним за значущістю чинником ефективного функціонування та сталого розвитку сучасних підприємств. Саме працівники, які є носіями професійних, кваліфікаційних, інтелектуальних якостей, визначають досягнення підприємствами стратегічних цілей та забезпечують гідне місце на внутрішньому та зовнішньому ринках. Крім того, розвиток НТП на сьогоднішній день поставив результати господарської діяльності в безпосередню залежність від працівників, їхньої зацікавленості в опануванні складною технікою та технологіями, відповідальності, старанності та відданості справі, здібності до творчої та самостійної праці. Отже, персонал за значущістю ставлять на один рівень з матеріальними та фінансовими ресурсами, що обумовлює значні витрати на його залучення, навчання, створення гідних умов для розвитку та розкриття внутрішнього потенціалу. Усе це вимагає поглиблення наукових досліджень щодо створення ефективного системи формування та використання трудового потенціалу працівників, удосконалення методів та інструментів управління ними.

Окреслені умови, на думку автора, визначаються окремими показниками, які характеризують загальний стан безробіття, рух робочої сили, заборгованість з оплати праці тощо.

Україна традиційно відрізнялася високою якістю трудових ресурсів, що є основним джерелом формування персоналу вітчизняних підприємств з погляду професійно-освітнього, кваліфікаційного та інтелектуального аспектів. Однак негативні явища в нових умовах, серед яких масове вивільнення висококваліфікованих кадрів, неможливість застосування своїх вмінь у бажаних сферах діяльності, розшарування суспільства на бідних і багатих, стають причинами активного міграційного руху найбільш перспективної частки українців за кордон [1; 4].

З метою оцінки рівня забезпеченості підприємств Харківського регіону працівниками необхідної кількості та якості доцільним є аналіз інформації, наведеної у відповідних статистичних даних [3; 5 – 7].

Згідно з досліджуваними даними кількість працюючих на підприємствах регіону нерівномірно змінювалася впродовж аналізованого періоду. Так, значення відзначеного показника у 2013 р. було менше за аналогічний показник 2012 р. на 8,5 тис. осіб (1,2) і на 18,1 тис. осіб (2,5%) менше показника 2011 р. Отже, можна сказати, що після досить чітко вираженої тенденції до збільшення відбулося стрімке скорочення зазначеного показника у 2013 р., що не може позитивно впливати на соціально-економічний розвиток регіону й країни в цілому. Вірогідними причинами окресленої ситуації, на думку автора, можуть бути трансформаційні процеси в економіці України, що впливають на процес забезпечен-

ня ефективної зайнятості населення регіону: банкрутство підприємств, скорочення виробництва, фінансова та матеріальна заборгованість, проблеми в реалізації продукції призводять до масового вивільнення працівників.

Найбільш стрімке скорочення чисельності працівників, згідно з даними статистичних джерел, зафіксоване в сільському господарстві та промисловості. Одночасно можна відзначити протилежні тенденції в ресторанній діяльності, фінансовій сфері, торгівлі, будівництві, де чисельність працівників упродовж 2004 – 2013 рр. збільшилась відповідно на 42,7; 40,8; 22,7; 8,2 тис. осіб [3; 5 – 7].

Відзначені тенденції можна пояснити переходом до виробництва послуг, що характеризується перевагою енерго- і ресурсозберігаючих технологій, зниженням питомих витрат сировини й енергії на одиницю національного доходу і виробленої продукції, пріоритетною роллю інформаційних технологій та інших наукомістких виробництв, різким зростанням НДДКР, виходом на перше місце сфери обслуговування, включаючи виробничі послуги. Отже, цілком очевидно, що велика частина робочої сили вже не зайнята в сільському господарстві й обробній промисловості, а зосереджена у сфері послуг, до якої відносять торгівлю, фінанси, транспорт, індустрію розваг, а також сферу науки й освіти.

Таким чином, ситуацію, що склалася, коли відповідно до загальноосвітніх тенденцій, для яких характерні високі темпи зростання чисельності працівників у галузях сфери послуг, у Харківському регіоні відбувається природне переміщення зайнятості з виробництва у сферу обслуговування, не можна однозначно оцінити як негативну. Однак не слід забувати, що, окрім природного переміщення зайнятості, на жаль, в Україні в цілому і в Харківському регіоні зокрема, існують інші, досить неприємні причини скорочення робочої сили у зазначених галузях. Це і незадовільні умови праці, й недосконала система матеріального заохочення, що, у першу чергу, сприяє звільненню висококваліфікованих працівників. З метою забезпечення підприємств промисловості відповідними кадрами, які здатні ефективно вирішувати складні виробничі завдання, слід належну увагу приділяти формуванню та реалізації стратегії управління персоналом, що передбачатиме обов'язкову розробку та впровадження системи аудиту персоналу.

Що стосується статевого розподілу найманих працівників, то можна відзначити, що абсолютна перевага жінок (майже в п'ять разів) спостерігається у сфері охорони здоров'я, освітній сфері (майже втричі), у 2,5 разу більше жінок – працівників у державному управлінні та фінансовій сфері. Чоловіки перемагають за чисельністю на будівництві (у п'ять разів), сільському господарстві (майже у два рази) та промисловості (на 25%). Ця ситуація цілком зрозуміла, адже відсутність жінок у таких сферах, як сільське господарство, будівництво, промисловість, пояснюється, перш за все, достатньо важкими умовами фізичної праці.

Незважаючи на відзначені тенденції щодо скорочення кількості найманих працівників у промисловості, дана галузь і до теперішнього часу концентрує на своїх підприємствах частку населення. Це зумовлене наявні-

стю паливно-енергетичного та промислового комплексу, що відносить Харківський регіон до складу областей, де історично спостерігається найбільша кількість працівників, зайнятих у промисловій сфері. Так, питома вага працівників даної сфери в загальній кількості найманих працівників Харкова й області складає близько 28 % упродовж 2009 – 2013 рр., що в декілька разів перевищує питому вагу працівників, зайнятих іншими видами діяльності.

Однак спостерігається динаміка зменшення кількості працівників у переробній промисловості й поступове збільшення кількості зайнятих на підприємствах добувної промисловості. Характерним є те, що поступово зменшується частка харків'ян, які надають перевагу роботі на підприємствах важкої промисловості. Так, питома вага робітників машинобудування скоротилася впродовж аналізованого періоду на 5 %, і у 2013 р. чисельність працівників була меншою за аналогічний показник 2012 р. [3; 5 – 7].

Економічний розвиток країни значною мірою залежить від розвитку саме промисловості, отже, необхідним є забезпечення пріоритетності розвитку промислових галузей і виробничих ресурсів. Однак слід завжди пам'ятати, що вирішальна роль у підвищенні ефективності промислового виробництва належить трудовій діяльності працівників. На сьогоднішній день разом з нарощуванням і модернізацією виробництва слід прагнути до підвищення якісного рівня персоналу, створення сприятливих умов для його розвитку, застосування нових методів оцінки праці та вдосконалення на цій основі системи оплати та стимулювання високих результатів діяльності. Важливим з огляду на вищезазначене є аналіз якісного складу працівників підприємств.

Перевага на підприємстві фахівців з високим ступенем професійної освіти свідчить про високу якість цього трудового потенціалу та збільшує можливості щодо досягнення високих кінцевих результатів діяльності.

Загалом у 2013 р. підвищували кваліфікацію 62 496 тис. працівників підприємств Харківського регіону, що складало майже 9 % від облікової кількості штатних працівників. При цьому майже кожен другий проходив навчання безпосередньо на підприємстві, що може свідчити про відсутність у підприємств фінансової можливості організації підвищення кваліфікації через мережу навчальних закладів. Найбільше значення цього показника спостерігається у сфері транспорту та зв'язку – 16,6%, промисловості – 12,3%, фінансової діяльності – 12,1%, галузі охорони здоров'я – 11%, де він у декілька разів перевищує значення по інших сферах діяльності. Значна кількість працівників, які підвищують свою кваліфікацію саме у зазначених сферах, є, передусім, результатом безпосередньої залежності ефективності діяльності зазначених підприємств від темпів розвитку науки й техніки. Однак це також свідчить і про високу плінність кадрів, що обумовлює необхідність покращення якості нових працівників. Неприпустимо низьким є рівень підвищення кваліфікації працівниками підприємств сільськогосподарства, торгівлі, готельного та ресторанного бізнесу, сфери нерухомості (0,5 – 2,5 %), адже сві-

товий розвиток економіки й суспільства висуває нові, більш високі вимоги до продукції та послуг зазначених підприємств [9].

Відзначені тенденції викликають занепокоєння, адже підприємство, що прагне до успіху в довгостроковій перспективі, має бути зацікавлене, у першу чергу, у нарощуванні трудового потенціалу та, відповідно, у створенні висококваліфікованого колективу. Необхідним у даному випадку стає впровадження сучасних напрямів контролю, що приводить до підвищення продуктивності праці та досягнення високих результатів функціонування підприємства.

Розширення системи управління персоналом сприяє оптимізації вікового складу працюючих, попередженню дефіциту кваліфікованих кадрів. Аналіз вікового складу найманих працівників досліджуваного підприємства дозволить зробити висновки про їхню забезпеченість найбільш перспективними кадрами та наявність висококваліфікованих працівників, які б змогли передати свої знання та досвід молодому поколінню.

На початок 2014 р. на підприємствах Харківського регіону було задіяне 209 878 молодих працівників, або кожен третій працюючий, незначну частку (5,6 %) склали працівники у віці 35 до 60 років, близько 1/6 облікової кількості штатних працівників склали пенсіонери. Аналіз значення показників за видами діяльності дає змогу виділити такі сфери, де частка пенсіонерів сягає 20 % і вище: освітня сфера, операції з нерухомим майном, охорона здоров'я та сфера комунальних послуг, промисловість – 15 % [3; 5 – 7].

Позитивним моментом є наявність діяльності, де концентрована значна кількість працівників у найбільш перспективному віці. Так, найбільша частка молоді спостерігається в торгівлі, готельно-ресторанному бізнесу, державному управлінні та сфері нерухомості.

Достатньо серйозною проблемою для сучасних підприємств, що значно знижує ефективність процесу формування якісного персоналу, є забезпечення стабільності трудового колективу. На сьогоднішній день, у зв'язку з тривалими наслідками світової економічної кризи, люди шукають кращих умов праці та більш високих заробітків, і не завжди на території України [8].

Розглянуті вище показники, хоча й формують певне уявлення про рівень забезпеченості сучасних підприємств персоналом, однак безпосередньо не впливають на обсяги випуску продукції та не дозволяють зробити висновок про ефективність використання трудового потенціалу працівників. Найважливішими якісними показниками, що є факторами безпосереднього впливу на зростання обсягів виробництва продукції, а отже, ефективності роботи підприємства, є продуктивність праці, використання робочого часу.

Певною мірою пояснити причини зменшення або зростання продуктивності праці можна шляхом аналізу використання робочого часу, адже зменшення його нерациональних витрат приводить до зростання продуктивності праці, кращого використання людських ресурсів без додаткових заходів і витрат [3; 5 – 7].

Якщо взяти до уваги факт скорочення загальної кількості найманих працівників на підприємствах практично всіх сфер діяльності, то відзначена ситуація набуває особливої гостроти, адже пояснюється саме нераціональним використанням робочого часу та його підвищеними втратами. Негативним моментом також є зменшення частки відпрацьованих годин у загальному фонді робочого часу. Занепокоєння викликають саме втрати робочого часу, збільшення яких по деяких галузях галузях економіки складає до двох разів. Дана ситуація спостерігається за основними галузями промисловості. Так само, за умови практично незмінного загального фонду робочого часу (спостерігається його підвищення у межах 1% практично в усіх галузях промисловості), можна відзначити зменшення кількості відпрацьованих одним працівником годин (від 0,9% у машинобудуванні до 1,9% у виробництві неметалевої мінеральної продукції), та їхньої питомої ваги в загальному фонді робочого часу [9].

Ситуація погіршується ще й через те, що всі зазначені тенденції відбуваються на фоні загального зменшення кількості найманих працівників у промисловості. Частково скорочення кількості відпрацьованих одним працівником годин (у деяких галузях промисловості) відбулося внаслідок зростання неявок, дозволених законодавством, і кількості вихідних і святкових днів (зокрема, в машинобудуванні).

Однак, на жаль, втрати робочого часу, що свідчать про його нераціональне використання, залишаються на занадто високому рівні. Так, у промисловості даний показник збільшився майже у два рази, що, безсумнівно, не може позитивно відбитися на продуктивності праці кожного працівника та ефективності діяльності всього підприємства.

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку про неоднозначні тенденції щодо чисельності найманих працівників як в економіці Харківського регіону в цілому, так і по окремих галузях промисловості, вікового розподілу основного складу працівників підприємств та частки працюючих пенсіонерів. Існують певні проблеми щодо використання фонду робочого часу та збільшення його втрат, що обумовлює необхідність застосування заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці кожного працівника та обсягу випуску продукції підприємства. За даних обставин особливо актуальною стає розробка відповідної системи аудиту персоналу з орієнтацією на підвищення рівня результативної праці, підвищення кваліфікаційного рівня, розкриття творчого потенціалу, що, безсумнівно, принесе додаткові вигоди як окремому підприємству, так і економіці країни в цілому в майбутньому.

Таким чином, результати аналізу й оцінки стану і проблем розвитку аудиту персоналу на промислових підприємствах Харківської області з усією очевидністю підтвердили необхідність упровадження в систему менеджменту саме аудиту персоналу.

Звісно, що відмічені показники не є повним відображенням потокових процесів сучасного виробничого підприємства, але відмічені вище показники, на нашу думку, є більш значущими з урахуванням сучасних ре-

лій ведення господарської діяльності у вітчизняних умовах економічного розвитку. Тож саме ці показники і можуть характеризувати загальний стан функціонування підприємств з точки зору розкриття можливості впровадження підсистем аудиту персоналу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Концепція формування національної моделі соціального аудиту (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lir.lg.ua>

2. Мазурик О. В. Соціальний аудит: потенційні можливості та перспективи застосування в українському суспільстві / О. В. Мазурик // Управління персоналом. – 2010. – № 10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrm.ru>

3. Основні показники соціально-економічного розвитку України / Держкомстат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua

4. Полякова Л. М. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні / Л. М. Полякова, Н. І. Демків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org>

5. Статистичний збірник «Праця України у 2013 році» / За ред. І. В. Сеника. – К. : Держаналітінформ, 2013. – 325 с.

6. Статистичні дані щодо діяльності окремих суб'єктів господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.smida.gov.ua

7. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2007 – 2013 роках [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

8. Щербак В. Г. Методи оптимізації кадрового складу, реорганізації структури управління та реформування системи внутрішнього аудиту діяльності персоналу // У монографії «Управління персоналом підприємства» / В. Г. Щербак. – Київ : Вид. Європейського університету, 2011. – С. 182 – 212.

9. Фінансові результати підприємств та організації України. Статистичні дані [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua

REFERENCES

“Finansovi rezultaty pidpriemstv ta orhanizatsii Ukrainy. Statystychni dani” [The financial results of enterprises and organizations of Ukraine. Statistical data]. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

“Kontseptsiiia formuvannia natsionalnoi modeli sotsialnoho audytu (proekt)” [The concept of forming a national model of social audit (draft)]. <http://www.lir.lg.ua>

Mazuryk, O. V. “Sotsialnyi audyt: potentsiini mozhlyvosti ta perspektivy zastosuвання v ukrainskomu suspilstvi” [Social audit: the potential and prospects of the Ukrainian society]. <http://www.hrm.ru/>

“Osnovni pokaznyky sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy” [Key indicators of socio-economic development of Ukraine]. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Pratsia Ukrainy u 2013 rotsi [Work Ukraine in 2013]. Kyiv: Derzhanalitinform, 2013.

Poliakova, L. M., and Demkiv, N. I. “Aspekty rozvytku systemy sotsialnoho audytu v Ukraini” [Aspects of social audit in Ukraine]. <http://ru.wikipedia.org/>

“Statystychno-analitychnyi ohliad stanu rynku pratsi u 2007 – 2013 rokakh” [Statistical and analytical overview of the labor market in 2007-2013]. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Shcherbak, V. H. “Upravlinnia personalom pidpriemstva” [Talent management company]. In *Metody optymizatsii kadrovoho skladu, reorhanizatsii struktury upravlinnia ta reformuvannia systemy vnutrishnyoho audytu diialnosti personalu*, 182-212. Kyiv: Yevropeiskiy universytet, 2011.

“Statystychni dani shchodo diialnosti okremykh sub'ektiv hospodariuvannia” [Statistical data on the activities of individual entities]. <http://www.smida.gov.ua/>