

цілої низки факторів: розвитку теорії та методології управління, формування та розвитку ринкових відносин, інновацій в технології та організації управління, розвитку системи інформаційного та технічного забезпечення, підвищення творчої активності управлінського персоналу. Функція управління потенціалом підприємства підпорядковується логічному алгоритму, чіткої послідовності регламентованих дій і включає: аналіз, цілепокладання, прогнозування та програмування, планування, організацію, координацію і регулювання, мотивацію і стимулювання, облік і контроль.

Отже, успішне функціонування підприємства, його конкурентоздатність залежить від багатьох факторів, але головним є управлінський. Ефективне використання потенціалу робітників, його постійний розвиток можливий лише при наявності відповідної вимогам сучасності системи управління важливою характеристикою якої має бути управлінський потенціал підприємства. Ця категорія потребує особливого ретельного дослідження. Специфічність виробництва більшості промислових підприємств змушує розробляти й впроваджувати спеціальні технології виявлення й розвитку управлінського потенціалу в рамках власної організації. На наш погляд, дослідження управлінського потенціалу, яке полягає у визначенні найбільш ефективних методів його формування і розвитку, є актуальною теоретичною й практичною проблемою сучасної економічної науки.

Використана література:

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. /Н.С. Краснокутська. – К.: ЦНЛ, 2009. – 352 с.
2. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: автореф. дис. д-ра экон. наук / В.П. Горшенин. – Челябинск: ГОУ ВПО Южно-Уральский государственный университет, 2009. – 42 с.
3. Мягких І.М. Оцінка використання ресурсного потенціалу підприємств України в ринкових умовах / І.М. Мягких // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 33 – С. 199-203.
4. Сабадирьова А.Л. Теоретичні основи управлінського потенціалу промислового підприємства / А.Л. Сабадирьова // Вісник Хмельницького національного університету.–2010. – Т. 2, № 5. – С. 83-88.

Дослідження теоретичних засад аудиту персоналу

Козирєва О.В., д.е.н., зав. кафедри менеджменту і адміністрування НФаУ
yakakos74@gmail.com

Худошин В.А., здобувач другого рівня вищої освіти спеціальності
«Публічне управління та адміністрування»

Сучасна економічна і політична 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. Втім, економічна поведінка частини представників бізнесу свідчить про їх прихильність до ліберальних позицій, коли бажання отримувати прибутки «вже сьогодні» переважає над ідеєю вкладання коштів в соціальні проекти, в тому числі і в аудит персоналу, що може принести значний економічний ефект, але «завтра».

Наукові дослідження різних аспектів аудиту персоналу знайшли відображення в працях таких зарубіжних економістів, як Р. Адамс, Є. Аренс, Р. Ват'є, Р. Вундерер, Р. Додж, Ж. Ігаленс, П. Канду, Л. Кур'є, В. Майгс, Д. Флінт та інших, а також робіт російських фахівців: Н. В. Андрєєвої, С. А. Карташова, С. К. Мордовина, Є. Б. Моргунова, Т. В. Ніконової, Ю. Г. Одегова, В. П. Суйц, В. М. Цветаєва, А. Д. Шеремета та інших. Заслужують на увагу роботи вітчизняних авторів: А. Бодюк, С. Гушко, Н. Гордієнко, Г. Давидова, Л. Дікань, Н. Дорош, О. Кулаковської, С. Мішиної, Є. Фрімана, В. Щербак та інших вчених, в яких розглянуто сутність, зміст, функції та організаційне забезпечення різних видів та напрямів аудиту, в тому числі і аудиту персоналу.

Отже, проблема полягає в недооцінюванні ролі аудиту персоналу в створенні сприятливих умов для розвитку бізнес-структур та підвищенні економічної та соціальної ефективності їх діяльності.

Аналіз праць вітчизняних та зарубіжних вчених щодо визначення сутності аудиту, дозволив зробити висновок, що всі визначення мають право на існування, хоча вони і не позбавлені недоліків, вивчення яких дозволило виділити декілька проблемних питань щодо трактування сутності аудиту:

- 1) ототожнення аудиту та контролю;
- 2) неоднозначність визначення понять;
- 3) неповнота визначення понять.

Виявлено, що перші два проблемні питання перетинаються між собою в частині відсутності чіткого розмежування сутності понять «аудит» та «контроль». Це пов'язано з тим, що деякі дослідники звужують сутність поняття контролю, залишаючи поза увагою те, що контроль на сьогодні виступає важливою економічною категорією.

Здебільшого дослідники визначають аудит як процес, за допомогою якого компетентний незалежний працівник накопичує й оцінює свідчення про інформацію, яка піддається кількісній оцінці та відноситься до певної господарської системи (юридичної особи, підрозділу суб'єкта господарювання, індивідуума), щоб визначити і виразити у своєму висновку ступінь відповідності цієї інформації встановленим критеріям.

Слід підкреслити, що економічна сутність аудиту персоналу не може бути повністю розкрита без детального розгляду класифікації видів аудиту персоналу, що в сукупності дозволить розглянути зміст цього поняття (рис. 1). Аудит персоналу служить орієнтиром майбутніх зусиль як контрольна крапка для майбутніх ревізій.

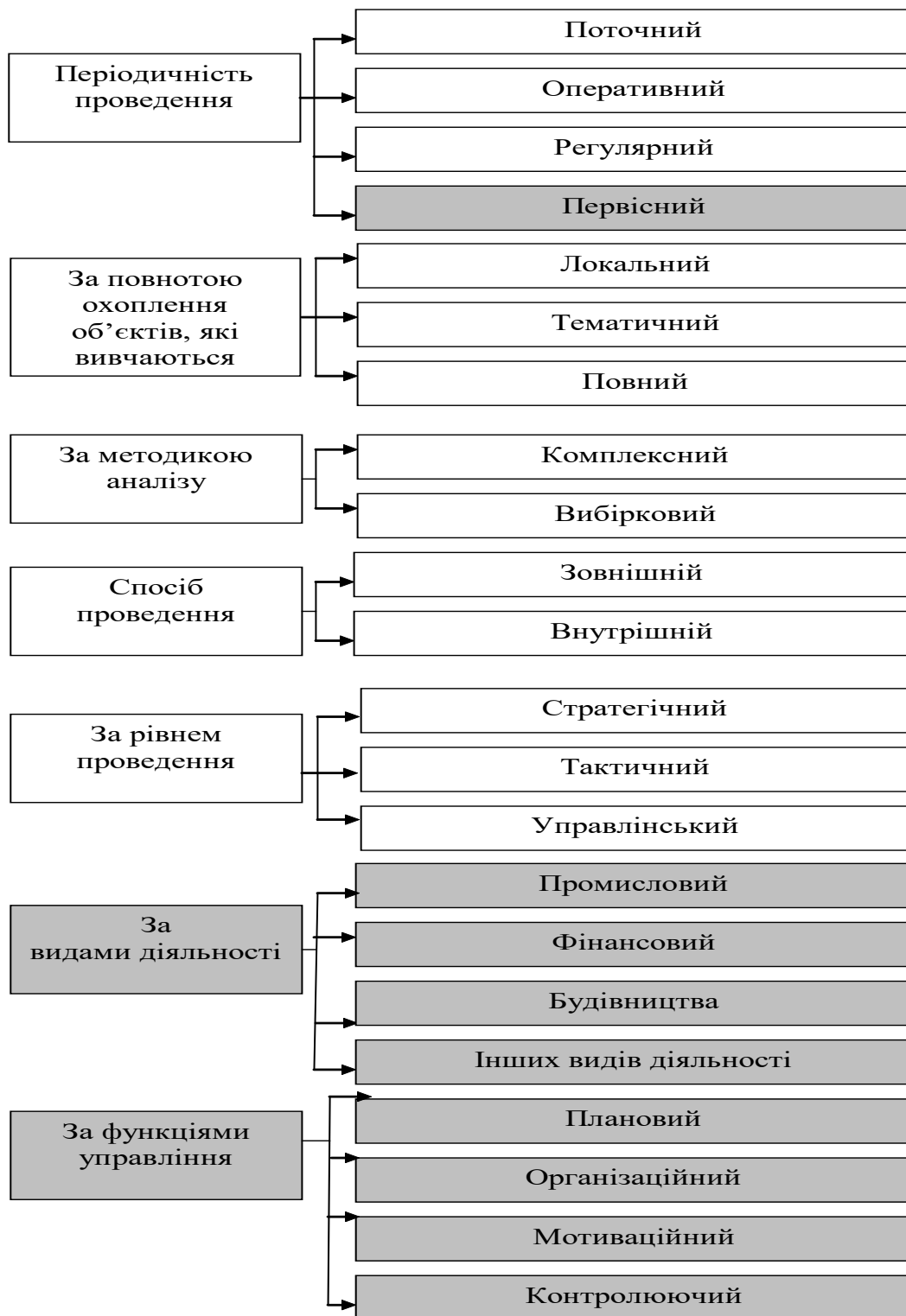


Рис. Класифікація типів аудиту персоналу

Використовуючи відомості аудиторського висновку, менеджер по управлінню персоналом може скласти довгостроковий план модернізації роботи служби з урахуванням критичних зауважень і постановки нових цілей, які служать як стандарти, які майбутні аудиторські команди використають для оцінки діяльності по керуванню персоналом фірми.