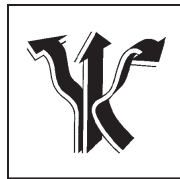


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП
“Соціальна практика та теоретико-методологічні
засади модернізації України
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 12 від 25.10.17)*

Редакційна колегія:

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор).*

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”, 30 листопада 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)” з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43

Алієва-Барановська В. М., Катречко К. С.	
Шляхи удосконалення імпортої діяльності суб'єктів господарювання України ...	237
Амбросенко О. П.	
Оцінка впливу землекористування на екологічну стабільність агрорландшафтів України.....	240
Берестецька Л. М.	
Використання нових інформаційних технологій в бізнес-освіті.....	243
Бігдаш В. Д.	
Джерела та чинники управління ризиками медичної реформи	246
Братусь Г. А., Бабій К. І.	
Методологія оцінки ефективності управління бізнесом на ДП ТА "КИЙ АВІА"	248
Братусь Г. А.	
Застосування міжнародного досвіду у діяльності ринку цінних паперів України ...	251
Головач Н. В.	
Реалізація інноваційних підходів до підготовки кадрів в Україні.....	254
Згалат-Лозинська Л. О.	
Підходи до удосконалення оплати праці працівників будівельних підприємств	257
Дмитренко Т. Л.	
Теоретико-методологічні засади управління ризиком в сфері фінансового моніторингу	260
Дорошенко Л. С.	
Лізинг як сучасний вид послуг при підборі персоналу	263
Дорошенко Л. С., Лапицька Н. І.	
Роль аудиту в удосконаленні управління персоналом	266
Калина А. В.	
Пропозиції щодо регулювання за планового рівня людського розвитку	269
Карбовська Л. А., Прокопенко Н. І.	
Необхідність та можливість активізації інноваційної діяльності вітчизняних поліграфічних підприємств.....	271
Кобржицький В. В.	
Особливості інвестиційної діяльності в туристичному та готельному бізнесі.....	275
Козлова А. І.	
Іноземні інвестиції в промисловість України	278
Колпаков В. М.	
Проблеми методологічного забезпечення модернізації України.....	281
Корінчевська І. А.	
Сучасні інноваційні тенденції управління приватним закладом охорони здоров'я в Україні.....	285
Кузнецова А. І.	
Підвищення кваліфікації облікових працівників як фактор їх фізичної та психічної адаптації до викликів сучасної глобалізованої економіки та кризових впливів.....	288
Новацька Н. І.	
Підготовка фахівців-управлінців для галузі охорони здоров'я в Україні	291
Ольшанська О. П., Мороз-Ольшанська Н. В.	
Культура як соціально-практичний засіб в процесі модернізації України	294

Л. С. ДОРОШЕНКО

канд. екон. наук, проф., ННІМЕФ МАУП

Н. І. ЛАПИЦЬКА

канд. екон. наук, доц., ННІМЕФ МАУП

РОЛЬ АУДИТУ В УДОСКОНАЛЕННІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Однією з найважливіших передумов підвищення конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах є удосконалення системи управління організацією в цілому, в тому числі і управління персоналом.

Удосконалення системи управління персоналом вимагає з'ясування та усунення неефективних методів та процедур кадрової роботи, для того необхідно здійснювати діагностику поточного стану системи. При цьому в процесі діагностики, має бути достовірною і об'єктивною.

Фахівці стверджують, що методом діагностики сфери управління персоналом є аудит персоналу, який охоплює практично всі ключові напрями роботи з кадрами. До них належить законодавче та інформаційне забезпечення системи управління персоналом, заходи щодо укомплектування та розвитку персоналу, організований контроль та оцінювання персоналу.

Базуючись на загальній методології аудиторської діяльності аудит персоналу певною мірою задовольняє інформаційні потреби процесу удосконалення системи. Він є комплексним формалізованим діагностичним методом, який дозволяє виявити можливості удосконалення системи управління персоналом з орієнтацією на перспективу.

Ефективність аудиту персоналу забезпечується тим, що аудиторські перевірки здійснюються на стратегічному, функціональному та лінійному рівнях управління персоналом.

На стратегічному рівні досліджується ступінь взаємозв'язку (інтеграції) функцій управління персоналом зі стратегією розвитку організації в цілому. В умовах переходу до принципів стратегічного управління виключно важливе значення має виявлення сприятливих можливостей внутрішнього та зовнішнього середовища, визначення напрямів формування потенціалу розвитку та конкурентних переваг, системи мотивації досягнення цілей, а також забезпечення відповідності ділової та кадрової стратегії організації.

На функціональному рівні проводиться аудит ефективності діяльності кадрової служби підприємства, досліджуються процеси трансформації функцій управління персоналом. Зокрема, пошук і впровадження нових технологій найму, селекцій та розвитку персоналу, його мотивації та стимулювання. Дослідженню підлягає також ступінь інтеграції функцій управління персоналом інтегральною стратегією організації та інтеграції окремих її складових.

На лінійному рівні здійснюється оцінювання узгодженості діяльності лінійного управлінського персоналу діяльністю служби управління персоналом.

Однією з важливих позицій в контексті даної теми є аудит використання персоналу, який, зокрема має включити оцінку компетенцій персоналу та їх відповідність вимогам організації.

Розрізняють організаційні та персональні (особисті) компетенції. Основою персональних компетенцій є певний рівень підготовки працівника (його знання, уміння, особисті якості, здібності, цінності та мотивації). В процесі дослідження необхідно звертати увагу на професійні компетенції, які забезпечують успіх в професійній діяльності, і рольові компетенції, як особисті так і якості індивіда, що визначають його соціальну активність в процесі спільної діяльності.

Для розробки напрямів розвитку компетенцій і на цій основі удосконалення управління персоналом слід в процесі аудиторської перевірки зіставити організаційні компетенції, необхідні для реалізації загальної стратегії розвитку, з фактичним станом компетенцій організації та визначити невідповідність між ними, з'ясувати причини такої невідповідності.

Необхідним є також аналіз робочих місць в організації. На його основі виявляється їх відповідність стратегічним завданням та необхідним компетенціям персоналу. Така інформація слугуватиме підставою для прийняття відповідних управлінських рішень стосовно поліпшення використання персоналу.

В науковій літературі вказується, що вирішальним чинником в ефективному менеджменті виступають індивідуальні, особистісні характеристики працівників (особистісні риси, цінності, мотиви, ставлення, емоційні реакції, здібності, самоідентифікація, поведінкові моделі тощо). Саме завдяки цим якостям персоналу формуються конкурентні переваги компанії.

В зв'язку з цим, варто підкреслити роль соціального аудиту, об'єктом якого є окремі індивіди і трудові колективи (команди).

На рівні індивіда досліджуються такі його характеристики як компетентність, установки, цінності, мотивація, задоволеність, творчість, здібності тощо. На рівні колективу (команди) увага зосереджується на вивченні міжособистісних відносин, соціалізації працівника в групі, співпраці, згуртованості, взаємодії та інше.

У процесі соціального аудиту оцінку діяльності в даній сфері оцінюють за такими напрямками:

- соціально-трудові відносини та їхній вплив на колектив;
- економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивіда та груп в процесі трудової діяльності;
- наявність (характер) соціального діалогу;
- консультації зацікавлених сторін;
- дотримання сприятливих та безпечних умов праці;
- створення соціальної інфраструктури.

Крім того, використовуються такі індикатори:

- кількість заявлених і реалізованих пропозицій щодо економії коштів;
- кількість поданих обґрунтованих скарг на діяльність персоналу;
- співвідношення між рівнями змін і рівнем стабільності;
- відсутність причин витрат робочого часу і можливість їх вияву через деякий час;
- задоволеність працівників винагородами (матеріальними і нематеріальними), можливістю брати участь в управлінні та прийнятті рішень, а також підвищеннях кваліфікації і розвитком особистості (за рахунок внутрішніх ресурсів, різних можливостей, самореалізації).

Необхідно підкреслити, що інформація, яка використовується в соціальному аудиті, може мати як об'єктивний, так і суб'єктивний характер.

Об'єктивною інформацією є особисті дані працівників, показники, що характеризують ефективність їхньої діяльності, причини втрат робочого часу, показники плинності кадрів, а також внутрішні керівні положення (правила роботи, охорони та безпеки праці, колективні договори, угоди про створення та використання громадського фонду, системи оплати праці, порядок відбору працівників, їх адаптації, навчання та розвитку).

Суб'єктивні джерела соціальної інформації включають результати опитування працівників, дослідження їх задоволеності, ціннісних орієнтацій, ставлення до організації та роботи, а також різних її аспектів, готовності до змін, статусу і рівня соціальної поведінки, дій окремих осіб, груп, команд, менеджерів та інше.

При проведенні соціального аудиту існує низка обмежень (ризиків). Одним з них є сам менеджмент (його природа, направленість, вимоги, очікування, досвід, особисті інтереси і прагнення до змін). Іноді ризики пов'язані з самими аудиторами, їхнім професіоналізмом та компетентністю.

Мінімізація цих ризиків дає позитивний ефект для результатів оцінки досягнення організаційних цілей з точки зору соціальних цінностей рівня соціально-психологічного клімату, стану мотивації працівників, покращення міжособистісних відносин, зниження рівня напруженості та стресів серед працівників, поліпшення якості управління персоналом і організацією в цілому.

Таким чином, на основі викладеного можна зробити наступні висновки:

- аудит персоналу є ефективним інструментом діагностики системи управління персоналом та окремих її елементів;
- аудит персоналу зростає в міру переходу до стратегічного управління, яке вимагає підвищення ролі служби управління персоналом та її інтеграції в загальну систему управління організацією;
- аудит персоналу необхідно здійснювати впорядковано, незалежно, об'єктивно, регулярно, з використанням найвичерпнішого обсягу інформації.

Джерела

1. Акіліна О. В., Ільїч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. — К.: Алерта, 2012. — 819 с.
2. Аудит и контролинг персонала организации: учеб. пособие / под. ред. Т. Е. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2010. — 262 с.
3. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2013. — 466 с.