

**Пугаченко О. Б.**  
кандидат економічних наук, доцент,  
**Пуліковська Ю. О.**, здобувач вищої освіти  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНУ «КАДРОВИЙ АУДИТ»

На сучасному етапі розвитку України суб'єкти підприємницької діяльності змушені вступати у конкурентну боротьбу за якісний та ефективний працюючий персонал. Оцінити наскільки корисним для підприємства є окремий фахівець можна декількома способами, у т.ч. і через проведення кадрового аудиту.

Щодо визначення терміну «кадровий аудит» відсутня єдина та загально прийнятна думка як у аудиторів, так і у спеціалістів із підбору, обліку та оцінки діяльності кадрів. Також відсутня єдність поглядів щодо існування такого виду аудиту, як кадровий. Ми погоджуємось із думкою, що наразі не вироблено єдиної позиції щодо визначення сутності кадрового аудиту як багатоаспектного організаційно-правового процесу, з одного боку, і як цільової стратегічної кадрової функції – з іншого [6, с. 46].

У таблиці 1 згруповано трактування поняття «кадровий аудит» у літературних джерелах та на офіційних сайтах вітчизняних суб'єктів аудиторської діяльності.

Таблиця 1

### Визначення терміну «кадровий аудит» у літературних джерелах та на офіційних сайтах вітчизняних суб'єктів аудиторської діяльності

Автор	Визначення
Аудиторська фірма «Сервіском Аудит» [1]	Одним із дієвих інструментів по зниженню ризиків є кадровий аудит, який може бути як повним так і частковим, залежно від потреби клієнта
Всеукраїнська асоціація кадровиків [2]	Кадровий аудит – приведення в порядок кадрової документації на підприємстві. Полягає у виявленні недоліків ведення кадрової документації на підприємстві та наданні рекомендацій щодо приведення її у відповідність до вимог чинного законодавства України
Група компаній «V.I.P. Consulting» [3]	Аудит персоналу є одним із тих інструментів, які не тільки дозволяють запобігти зазначеним негативним явищам, але й допомагають виявити та оцінити особистий потенціал працівників, провести дослідження на предмет їх відповідності вимогам корпоративної культури та ціннісним орієнтирам Компанії.
Група компаній «Столиця» [4]	Кадровий аудит являє собою перевірку всієї документації компанії, що стосується персоналу, на відповідність вимог законодавства
Донець М. [5, с. 6]	Кадровий аудит – це комплекс процедур з перевірки коректності оформлення та ведення кадрового обліку відповідно до норм чинного законодавства
Жуковська В. [6, с. 46]	Кадровий аудит – це міждисциплінарний напрям досліджень, який знаходиться на межі таких галузей знань, як менеджмент, управління персоналом, трудове право, аудит, організаційна поведінка, охорона праці, соціологія, психологія, стратегічний та інноваційний менеджмент
Компанія	Кадровий аудит – комплекс заходів, що включає в себе діагностику

<b>Автор</b>	<b>Визначення</b>
«Аудит. Бухгалтерія. Аутсорсинг» [7]	юридичної та ділової коректності оформлення кадрових документів організації, рекомендації фахівців і виконання робіт з усунення допущених Замовником помилок у кадровому діловодстві
Крушельницька О., Мельничук Д. [8]	Організаційно-кадровий аудит – це оцінка відповідності структурного та кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку з метою підготовки і прийняття стратегічних рішень на перспективу.
Немченко В., Хомутенко В., Хомутенко А. [9, с. 198]	З одного боку під кадровим аудитом розуміють оцінку співробітників з метою визначення відповідності їхньої кваліфікації посадам, що вони обіймають, а з іншого – аналіз ефективності використовуваних підприємством технологій управління персоналом
Піронкова О. [10, с. 81]	Кадровий аудит повинен сприяти вирішенню питання ефективного формування та використання трудового потенціалу персоналу, його відповідності стратегії, створенню сприятливого психологічного середовища у колективі
Римар І. [11]	Кадровий аудит – це певна перевірка внутрішньої кадрової документації підприємства на предмет відповідності вимогам чинного трудового законодавства, кадрового діловодства, створення алгоритмів кадрового документообігу, документальне оформлення прийому, звільнення, переведення працівників підприємства, відображення відпусток
Романів С. [12]	Кадровий аудит – це система консультативної підтримки, аналітичної оцінки і незалежної експертизи структурного та кадрового потенціалів підприємства, його цілям і стратегії розвитку з метою підготовки і прийняття відповідних рішень у майбутньому
Слівінська Н. [13]	Поняття «кадровий аудит» означає перевірку відповідності організаційної, функціональної і інформаційної структури, потенціалу працівників тим цілям, завданням і стратегії розвитку організації та вироблення на цій основі програми певних організаційних змін
Совершенна І. [14, с. 293]	Кадровий аудит – це 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

*Джерело: авторська розробка на основі [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14]*

Послугами, які надають суб'єкти аудиторської діяльності в Україні у частині завдань з надання впевненості, що не є аудитом чи оглядом історичної фінансової інформації (кадровий аудит) є: оцінка (перевірка) ефективності (відповідності) системи матеріального стимулювання та оплати праці персоналу та оцінка (перевірка) ефективності (відповідності) систем управління персоналом.

### *Література*

1. Аудиторська фірма «Сервіском Аудит» / Офіційний сайт. URL: <http://scaudit.com.ua/index.php/uk/>
2. Внутрішній аудит кадрової документації: що і як робити / Всеукраїнська асоціація кадровиків. URL: <http://www.kadrovik.ua/content/vnutrishniy-audit-kadrovoyi-dokumentaciyi-shcho-i-yak-robyty>
3. Група компаній «V.I.P. Consulting» / Офіційний сайт. URL: <http://vip-c.com.ua/>
4. Група компаній «Столиця» / Офіційний сайт. URL: <http://stolitsa.ua/>
5. Донець М. Кадровий аудит на підприємстві: підготовка документів. Праця і зарплата. 2014. С. 6-12

6. Жуковська В. Теоретико-методологічні засади кадрового аудиту. Вісник КНТЕУ. 2010. № 4. С. 48-56
7. Компанія «Аудит. Бухгалтерія. Аутсорсинг» / Офіційний сайт. URL: <http://www.buhuslugi.com.ua/ua/>
8. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : [навч. посіб. для вищих навч. закладів]. К.: Кондор, 2003. 296 с.
9. Немченко В.В., Хомутенко В.П., Хомутенко А.В. Практичний курс внутрішнього аудиту : [підручник]. К.: Центр учбової літератури, 2008. 240 с.
10. Піронкова О. Кадровий аудит в умовах швидкого зростання фірми. Довідник кадровика. 2003. № 24. С. 81-82
11. Римар І. Систематичний кадровий аудит істотно мінімізує ризики для підприємства з боку державних перевіряючих органів URL: <http://fdk.net.ua/article/systematychnyy-kadrovyu-audyt-istotno-minimizuye-ryzyky-dlya-pidpryyemstva-z-boku-derzhavnyh>
12. Романів С. Кадровий аудит: його сутність, завдання та основні елементи / Офіційний сайт Наукового клубу «Sophus». URL: [http://sophus.at.ua/publ/2011\\_11\\_15\\_16\\_kampodilsk/section\\_6\\_2011\\_11\\_15\\_16/kadrovij\\_audit\\_jogo\\_sutnist\\_zavdannja\\_ta\\_osnovni\\_elementi/8-1-0-217](http://sophus.at.ua/publ/2011_11_15_16_kampodilsk/section_6_2011_11_15_16/kadrovij_audit_jogo_sutnist_zavdannja_ta_osnovni_elementi/8-1-0-217)
13. Слівінська Н.М. Кадровий аудит як інструмент формування ефективної кадрової політики організації. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/10107/1/Stattia%20AYDIT.pdf>
14. Совершенна І.О. Кадровий аудит як інструмент підвищення результативності менеджменту та розвитку організації. Открытые информационные и компьютерные интегрированные технологии. 2013. № 59. С. 288-294.

---

**Кіріченко О. В.**, асистент  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-МЕРЕЖЕВОЇ ЕКОНОМІКИ: ВПЛИВ НА РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

У сучасних умовах формування та стрімкий розвиток інформаційно-мережевої економіки створює як численні переваги, так і містить низку ризиків та загроз в контексті забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів. З одного боку, працівники повністю або частково вивільняються від виконання багатьох видів важкої й монотонної праці, значно прискорюються процеси інформаційного обміну і взаємодії, зростає кількість часу, який може бути використаний для креативної творчої праці, саморозвитку тощо.

Становлення мережевої економіки призводить до зміни акцентів цінності результатів праці, що може походити від їх множинності, а не рідкості, відбувається зростання цінності інтелектуальної праці [4]. Завдяки