

IX Всеукраїнська студентська науково - технічна конференція "ПРИРОДНИЧІ ТА ГУМАНІТАРНІ НАУКИ. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ"

УДК 621.326

Черниш О. – ст. гр. БМ-31

Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя

**КАДРОВИЙ АУДИТ ЯК ОДНА ІЗ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ ОСНОВ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Науковий керівник: к.е.н., доцент Гарматюк О. О.

Chernysh O.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

**HUMAN RESOURCES AUDIT AS ONE OF THE FUNDAMENTAL
BASES PERSONNEL MANAGEMENT**

Supervisor: Garmatiuk O. Ph.D, Assoc. Prof.

Ключові слова: кадровий аудит, підприємство, трудовий колектив.

Keywords: human resources audit, enterprise, labor collective.

На сьогодні, передовою метою усіх підприємств є безпосереднє задоволення потреб споживачів, і як наслідок, отримання прибутку. Беззаперечною умовою ефективного функціонування організації є продуктивна кадрова діяльність. Комплексною складовою даного поняття є термін кадровий аудит.

Варто зазначити, що кадровий аудит детермінується як можливість оцінки потенціалу організації, а саме структурного і кадрового, які повинні обов'язково відповідати цілі та стратегії генези підприємства, основною метою яких є перспективне прийняття стратегічних рішень.

З фактологічної точки зору дане поняття характеризує особливості аналізу кадрового стану організації, а також визначає оцінку рівня кадрової забезпеченості, яка виражається у кількості й якості фахівців, що виконують функціональні обов'язки на посадах. Також слід окреслити, що це спосіб, який вивчає ступінь готовності підприємства до нововведень. Він реалізується через характеристику типу кожного члена трудового колективу та виду його мотивації, визначення корпоративної культури, що є передовою в організації, яка здійснюється через оцінку співробітників, основним завданням якої є дотримання зазначених норм поведінки.

Підсумовуючи вище сказане, на нашу думку, доречними будуть ряд концептуальних пропозицій для утвердження кадрового аудиту на підприємстві, а саме своєчасне його проведення; використання таких методів як ассесмент-центр, кейс Інтерв'ю, метод 360 градусів, соціологічні дослідження, інтерв'ю з топ-менеджерами, керівниками навчальних центрів та ін.. Також варто зазначити, що процес аудиту не повинен нести загрози для діяльності підприємства, а переваги і корисність від комплексного кадрового аудиту будуть наступними – покращення роботи компанії, її структурно-функціональних підрозділів і кожного співробітника зокрема; визначення оптимальної чисельності персоналу; зростання результативних показників компанії завдяки чіткому поділу обов'язків; усунення збоїв у роботі функціональних «дірок»; оптимізація витрат на персонал.

Отже, основне завдання кадрового аудиту полягає у тому, що менеджеру необхідно дати відповідь на питання: яка існує наявна ситуація зараз, у чому полягає невідповідність та, що необхідно зробити, аби її усунути.