

УДК 331.1

DOI: 10.35432/tisb292023289771

КАДРОВИЙ АУДИТ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ СТАНУ КРИЗИ ТА ПОСТКРИЗОВИХ ВИКЛИКІВ

Трофименко Анастасія Олександрівна

аспірант кафедри соціально-гуманітарних наук
Національний університет «Одеська політехніка»,
головний спеціаліст Міжрегіонального управління
НАДС в Одеській, Миколаївській та Херсонській
областях, Автономній Республіці Крим та м.
Севастополі

<https://orcid.org/0000-0002-6187-1403>

Кадровий аудит в органах публічної влади є важливим інструментом для забезпечення ефективної та результативної діяльності державних установ. У рамках такого аудиту вивчаються питання, пов'язані з кадровим потенціалом, якістю роботи працівників, їхньої компетентності та професійних навичок [1].

Кадровий аудит – це не тільки актуальна, але й досить складна тема яка розглядається керівництвом організацій з точки зору сприйняття його необхідності та корисності, як метод, результати та висновки якого змушують їх вносити зміни в управління людськими ресурсами. Використання керівництвом організацій кадрового аудиту сприяє результативному реагуванню на зміни, прийняттю ефективних рішень.

Застосування цього «нового» підходу до управління персоналом означає в усіх сферах життєдіяльності країни відмову від усталених, часто заснованих лише на досвіді методах управління. Використання кадрового аудиту керівництвом організацій є результатом нового сприйняття кадрової роботи як такої, посади та ролі працівників у виробничому/сервіс процесі та нового погляду на управління в цілому.

Сфера кадрової роботи, особливо сприйняття співробітників/персоналу організації, тривалий час тлумачилася у теорії та практиці як «додаткова діяльність», як обслуговування адміністративних процесів у кадровій сфері. Для прийняття відповідних рішень, які відповідають вимогам часу, керівництву організації від початку потрібна була інформація про робочу силу, її якість, розумовий, фізичний і продуктивний потенціал. Цей, а також інші моменти, пов'язані з масовим наступом інформаційно-комунікаційних технологій і поглибленням процесів глобалізації, створили умови для появи кадрового аудиту.

Визначення змісту кадрового аудиту відображало необхідність отримання інформації про людські ресурси в компанії та про застосування основних законодавчих та адміністративних процедур у кадровій роботі, управлінні персоналом. Ця базова характеристика відображена в усіх тлумаченнях кадрового аудиту, який визначається як комплексний інструмент як для моніторингу, так і для отримання відповідної інформації щодо дотримання законодавчих процедур у трудових відносинах [5] та діяльності, пов'язаної з працевлаштуванням людей, з обов'язковим піклуванням про працівників, з наймом, зберіганням та оновленням кадрової інформації та документів, а також наданням інформації керівництву організації та відповідним установам.

Політика кадрового аудиту як правило має за орієнтири вдосконалення публічного управління в цілому; забезпечення дотримання та відповідного застосування положень закону про державну службу; поліпшення/підвищення стандартів і практики управління

персоналом у системі державної служби; забезпечення оптимального використання людських ресурсів.

Стратегія кадрового аудиту пов'язана із періодичним проведенням відповідних процедур з кадрового аудиту у всіх органах публічної влади; розвиток потенціалу персоналу для забезпечення його професіоналізму.

При цьому розрізняють різні види кадрового аудиту: аудит кадрової відповідності який забезпечує однакове застосування правил і положень згідно з законодавством про державну службу; стратегічний кадровий аудит або HR аудит який проводиться серед працівників відділів/служб кадрів. Відповідно, розробляються рекомендації на основі кращих стандартів і практик.

В умовах війни, коли в державі підвищений рівень загроз та виникає потреба розширених можливостей забезпечення національної безпеки, кадровий аудит стає ще більш важливим.

Органи публічної влади в Україні несуть відповідальність за безпеку, зокрема у військовій діяльності, а також за здійснення громадських функцій в умовах кризових ситуацій. У таких умовах кадровий аудит може допомогти у зборі та аналізі необхідної інформації щодо персоналу, його кваліфікації, досвіду та потенціалу. Це дає змогу забезпечити ефективне виконання завдань в умовах війни.

Перевірка кадрового потенціалу є важливим етапом для досягнення мети ефективності роботи установи. Для забезпечення найкращої роботи державних установ, необхідно знати склад та кількість персоналу, а також їхні здібності та вміння. Тільки тоді можна зробити висновок щодо можливості оптимізації та покращення роботи в цілому.

Один із аспектів кадрового аудиту в органах публічної влади – перевірка кваліфікації працівників. Вона дозволяє визначити наскільки компетентні працівники, чи вони мають необхідну кваліфікацію для виконання поставлених перед ними завдань. Крім того, така перевірка дозволяє визначити необхідність додаткових курсів підвищення кваліфікації для працівників.

Крім того, кадровий аудит може використовуватися як інструмент для організації перепідготовки персоналу у військових підрозділах та інших органах публічної влади, проведення оцінки кваліфікації та потенціалу кадрів. Це дає можливість забезпечити більш ефективне навчання персоналу, а також підвищити готовність до виконання своїх завдань в умовах війни.

Кадровий аудит також може допомогти виявити проблеми, що впливають на якість управлінської діяльності. Наприклад, коли необхідно оцінити питання зв'язку між працівниками, професійну діяльність та організацію праці. Перевірка взаємодії між працівниками та рівня професійної підготовки може допомогти виявити слабкі місця, які необхідно виправити.[1]

Разом із тим, кадровий аудит допомагає забезпечити відкритість та прозорість в діяльності державних установ. Це забезпечується шляхом оцінки відповідності кадрової політики держави законодавству, а також встановленням механізмів контролю за дотриманням цих норм.

Окрім цього, кадровий аудит може забезпечити рівноправність в органах публічної влади в умовах війни. Зокрема, він може допомогти виявити можливі проблеми щодо рівної оплати праці, гендерної нерівності, тощо. Таким чином, кадровий аудит може допомогти забезпечити більш гуманітарний та рівний підхід до управління персоналом в умовах війни.

Важливою умовою ефективності кадрового аудиту є його системність та регулярність проведення, що забезпечує своєчасну корекцію існуючих проблем та запобігає їхньому виникненню в майбутньому.

До проведення кадрового аудиту необхідно підійти комплексно та системно. Спочатку необхідно визначити мету та завдання аудиту, після чого скласти план його проведення. У

плані мають бути визначені об'єкти аудиту, методи та засоби збору інформації, критерії оцінки результатів, а також засоби звітування про результати аудиту [4].

Багато аудиторських процедур, методи оцінювання гарантують, що під час аудиту отримується повне розуміння процедур внутрішнього контролю та того, чи дотримуються працівники вказівок внутрішнього контролю. Щоб уникнути переривання поточного робочого процесу, аудитори починають із методів непрямого оцінювання, таких як перегляд блок-схем, інструкцій, політики управління відділами чи іншої існуючої документації.

Процедури аудиту на місцях можуть включати зіставлення дій/функцій/діяльності тощо, заповнення журналу аудиту та звірку даних.

Основною метою кадрового аудиту є визначення відповідності діяльності організації вимогам законодавства та внутрішніх положень, оцінка ефективності використання кадрового потенціалу, виявлення проблем та розробка рекомендацій щодо їх вирішення.

Цікавою технікою звітності кадрового аудиту є підхід за критеріями 5С. Повний кадровий аудит часто завершується підсумковим звітом, який містить відповіді на такі запитання:

Критерії: Яку конкретну проблему було виявлено та чому був потрібен кадровий аудит? Хто звернувся з проханням про проведення аудиту та чому ця сторона звернулася з проханням про проведення аудиту?

Умова: Як це стосується цілей та/або очікувань організації? Чи є в організації організаційна/корпоративна політика, яка була порушена? Чи впевнена організація, що проблеми немає, чи проблема існує?

Причина: Чому виникла проблема? Хто був залучений, які процеси були порушені та як можна було уникнути проблеми?

Наслідок: який результат проблеми? Чи проблеми обмежуються внутрішніми питаннями, чи існують ризики зовнішніх наслідків? Які наслідки проблеми?

Коригувальні дії: що організація може зробити для вирішення проблеми? Які конкретні кроки зробить керівництво, щоб вирішити проблему?

Збір інформації під час кадрового аудиту може здійснюватися різними способами: проведенням опитувань, аналізом документів, спостереженням за роботою персоналу, інтерв'ю з працівниками та керівництвом, а також шляхом аналізу статистичних даних. Для визначення ефективності роботи організації можуть використовуватись критерії, такі як рівень задоволеності працівників, продуктивність роботи, якість виконаної роботи, та інші.

Після проведення кадрового аудиту необхідно розробити звіт, який міститиме результати оцінки кадрового потенціалу, виявлені проблеми та рекомендації щодо їх вирішення. Звіт повинен бути доступним для перегляду всім зацікавленим сторонам та допомагати забезпечувати відкритість та прозорість у діяльності організації [4].

У контексті публічної влади, кадровий аудит має додаткове значення, оскільки він допомагає забезпечити відкритість та прозорість у діяльності державних органів, а також визначити рівень відповідності їх діяльності законодавству та внутрішнім положенням. Крім того, кадровий аудит може допомогти забезпечити рівні можливості для всіх працівників, у тому числі з певними особливостями, та забезпечити виконання принципів гендерної рівності [2].

Таким чином, кадровий аудит в органах публічної влади є необхідним елементом для забезпечення ефективності та результативності роботи установи. Він дозволяє оцінити кадровий потенціал, перевірити кваліфікацію та професійні здібності працівників, виявити проблеми взаємодії між ними та підвищити рівень відкритості та прозорості в діяльності державних установ. Проведення кадрового аудиту є важливим етапом у плануванні та управлінні кадрами в органах публічної влади. Він допомагає виявити проблеми та недоліки у роботі організації з кадрами, розробити рекомендації щодо їх вирішення та забезпечити високу ефективність діяльності. При цьому, важливо підходити до кадрового аудиту

комплексно та системно, визначати мету та завдання аудиту, використовувати різні методи та засоби збору інформації та розробляти звіт з результатами кадрового аудиту з конкретними рекомендаціями для подальшої роботи.

Список літератури

1. Білик І.І., Головченко О.А. Роль кадрового аудиту у формуванні стратегії управління персоналом на підприємствах України // Проблеми та перспективи економіки та управління. 2018. № 1. С. 127-133.
2. Костенко О.І., Даниленко Л.І. Кадровий аудит як ефективний інструмент управління персоналом // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. 2019. № 1. С. 33-39.
3. Вознюк О.І., Моргун О.М. Особливості проведення кадрового аудиту на підприємствах України // Економічний аналіз. 2021. № 30(1). С. 128-138.
4. Лисенко М.А. Кадровий аудит: суть, цілі, види, методика проведення // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Т. 8, № 2. С. 88-92.
5. Matkovčiková N.. Implementation of EU OSH Standards in companies operating in Slovakia. Ekonomické rozhľady : vedecký časopis Ekonomickej univerzity v Bratislave. Bratislava: Ekonomická univerzita v Bratislave, 2015. vol. 44. no. 3, P. 314-322