

Динамика торгівлі товарами со странами-членами ЕС свідечує про високу ступінь залежності внутрішнього ринку України від імпорту високотехнологічних груп товарів. Во зовнішній торгівлі України со странами-членами ЕС спостерігаються суттєві диспропорції, протиріччя стратегічним інтересам України. Поскольку домінуючу позицію во зовнішній торгівлі со странами-членами ЕС займає експорт товарів сирових груп, Україні необхідно приложити максимум зусиль для диверсифікації свого експорту в ці країни.

На протязі багатьох років основними потребителями українських товарів являються країни СНГ. Доля країн СНГ в українському експорті становить майже 40%. Експорт товарів в країни СНГ в 2010 році становив 18,7 млрд. долл. США, що на 38,5% більше, ніж в попередньому періоді, в 2011 році на 40,1%. Виняток становить 2012 рік, коли експорт українських товарів в країни СНГ зменшився на 3,4% в порівнянні з 2011 роком. Імпорт з країн СНГ перевищує експорт і становив в 2010 році 26,7 млрд. долл. США, в 2011 році – 37,2 млрд. долл. США, в 2012 році – 34,5 млрд. долл. США. Доля імпортованих поставок знаходиться в діапазоні коливань 44,0% - 40,7%.

Орієнтація України на експорт сирових груп товарів і залежність від імпорту високотехнологічних товарів со странами-членами ЕС, а також енергоносіїв з країн СНГ призводить до надмірної уязвимості економіки країни. Як показує практика, економіка, залежна на 60% від змінливості кон'юнктури зовнішнього ринку, не може стабільно розвиватися і бути прогнозованою. Крім того, світовий досвід свідечує, що при імпорті енергоносіїв вище 30% втрачається незалежність економічної політики держави [2]. Неоптимальна структура українського експорту, не відповідаюча вимогам сучасного ринку, обумовлена складною структурою промислового виробництва країни і напрямком інноваційно-інвестиційної політики.

Науково-технічний рівень будь-якої держави, перш за все, залежить від переважаючого в економіці укладу. Так, VI технологічний уклад, перехід якого почався з середини 90-х років ХХ століття, ґрунтується на розвитку геної інженерії, нанотехнологій, фотоніки, оптоелектроніки, альтернативної енергетики. В нинішній час по обсягу виробленої продукції в Україні переважає III технологічний уклад. На V уклад приходить тільки 4% всієї виробленої української продукції (телекомунікаційні технології, обчислювальна техніка, програмне забезпечення, авіаційна продукція і т.д.). По обсягу фінансування науково-технічних розробок лідерує IV уклад, доля V укладу становить всього лише 23% [2].

Низька конкурентоспроможність продукції українських виробників на світових ринках перешкоджає входженню України в світову торгівлю як повноправного партнера. З промислових товарів на зовнішніх ринках конкурує не більше 1%. Крім того, товари, що користуються попитом на зовнішніх ринках, не відповідають міжнародним стандартам, наприклад окремі види металургічної промисловості. Згідно з даними Всесвітнього економічного форуму, Україна по технологічній конкурентоспроможності серед 139 країн світу займає 83 місце, а по інноваційній спроможності – 63 місце [7].

Висновки. Аналіз сучасного стану зовнішньої торгівлі України дозволив визначити тенденції її розвитку, а саме:

- збільшення експортного потенціалу;
- диверсифікація структури експорту;
- підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції;
- створення інноваційної моделі національної економіки;
- багатовекторна спрямованість інтеграції.

СПИСОК ІСТОЧНИКІВ:

1. Клименко І.В. Три роки членства у СОТ: тенденції зовнішньої торгівлі України у посткризовий період / І.В.Клименко, О.А.Федірко, І.В.Ус – К.: НІСД, 2011. – 72 с.
2. Макуха С.Н. Структурна перебудова зовнішньої торгівлі України – вимога часу // Бізнес-Інформ. – 2012. - №1. – с.8-11.
3. Андрійчук В.Г. Економічна безпека України: стан, критерії виміру та превентивні заходи її зміцнення // Економічна безпека України і виклики сьогодення: збірник матеріалів XIII міжнародної науково-практичної конференції 28 травня 2010 року, Ч.1. – Київ: УДУФМТ, 2010. - 240с.
4. www.ukrexport.gov.ua
5. www.ukrstat.gov.ua
6. Дідковська Б.В. Зовнішня торгівля товарами України з країнами Західної Європи // Бізнес-Інформ. – 2013. - №4. – с.62-67.
7. Програма розвитку інвестиційної та інноваційної діяльності в Україні, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2011 року № 389. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>

УДК 331.101.26; 331.522.4 + 331.34

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ В СФЕРІ ПРАЦІ З ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ АНАЛІЗУ

Дехтярьов С.М., здобувач кафедри управління персоналом і економіки праці ДонНУ, комерційний директор ТОВ «Славмел»

Дехтярьов С.М. Процедура проведення аудиту в сфері праці з використанням сучасних методів аналізу.

У статті викладено процедуру проведення аудиту в сфері праці з використанням сучасних методів аналізу. Обґрунтовано, що процедура проведення аудиту в сфері праці є цілісним та комплексним процесом, а послідовність проведення етапів аудиту виступає логічним поступовим рухом поетапного досягнення цілей аудиту. Наголошено, що лише професійно проведений аудит може дати позитивні наслідки та суттєвий соціально-економічний ефект. Таким чином, дуже важливо правильно провести процедуру аудиту в сфері праці. Результати дослідження можна застосовувати при проведенні аудиторської перевірки в реальних умовах національної економіки.

Ключові слова: аудит у сфері праці, процедура проведення аудиту в сфері праці, персонал.

Дехтярьов С.Н. Процедура проведення аудиту в сфері праці з використанням сучасних методів аналізу

В статті викладено процедуру проведення аудиту в сфері праці з використанням сучасних методів аналізу. Обґрунтовано, що процедура проведення аудиту в сфері праці є цілісним та комплексним процесом, а послідовність проведення етапів аудиту виступає логічним поступовим рухом поетапного досягнення цілей аудиту. Отримано, що тільки професійно проведений аудит може мати позитивні наслідки та суттєвий соціально-економічний ефект. Таким чином, дуже важливо правильно провести процедуру аудиту в сфері праці. Результати дослідження можна застосовувати при проведенні аудиторської перевірки в реальних умовах національної економіки.

Ключевые слова: аудит в сфере труда, процедура проведения аудита в сфере труда, персонал.

Dehtyarev S. Procedure of carrying out audit in the sphere of work with use of modern methods of the analysis

The article tells how to perform the audit at work, using modern methods of analysis. It is reasonable that procedure of carrying out audit in the sphere of work is complete and complex process, and the sequence of carrying out stages of audit acts as logically gradual movement stage-by-stage achievement of the objectives of audit. It is noted that only professionally booked audit can have positive consequences and essential social and economic effect. Thus, it is very important to carry out correctly procedure of audit in the sphere of work. Results of the study can be used when conducting an audit under real conditions of the national economy.

Key words: audit work, the audit procedure in the field of labor, staff.

Вступ.

Аудит у сфері праці достатньо нове поняття для наших економічних реалій але дуже актуальне в сучасних нестабільних економічних умовах. Аудит у сфері праці дозволяє підтримувати на високоефективному функціональному рівні управління персоналом та взагалі всю економічну систему на всіх рівнях (національного господарства, галузі, регіона, організації). Але лише професійно проведений аудит може дати позитивні наслідки та суттєвий економічний ефект, тому дуже важливо провести правильно процедуру аудит у сфері праці.

Дослідженнями аудита у трудовій сфері в своїх працях займалися російські та українські вчені Шулуєв О.А., Попов Ю.М., Одгов Ю.Г., Ніконова Т.В., Гармашев О.О., Сухарев С.О., Кібанов А. Я., Колбасов І.В., Синяєць Т., Анісімова І.Є., Антошина О.А., Єсінова Н. І., Колот А. М., Даниленко О.А.

Внесок цих учених є вагомим та корисним для науки, але аудит у сфері праці знаходиться на етапі становлення, і тому в даний момент відсутній єдиний загально визнаний термінологічний апарат та технологія його проведення, що дуже негативно впливає на його ефективність. Сьогодні у науці немає загально визнаного погляду на процедуру проведення аудиту в сфері праці, загальну кількість етапів та їх зміст. Ця обставина не дає чіткого уявлення щодо методології проведення аудиту в сфері праці. Тому необхідно розробити таку процедуру проведення аудиту в сфері праці, яка б відрзнялася ефективністю, була пристосована до реальних умов та була б дієво здатною. Я вважаю, що використання методів *gap*-аналізу (аналізу розривів) в методології аудиту в сфері праці дозволить вирішити ці питання. Також сприятиме побудованні більш чіткої структури проведення аудиту, надасть йому цілеорієнтований характер.

Отже, метою даної статті є обґрунтування процедури проведення аудиту в сфері праці з використанням сучасних методів аналізу.

Результати.

Вітчизняні та зарубіжні вчені одностайні в тому, що процедура аудита повинна складатися з декількох етапів, але кожен з них пропонує різну кількість етапів, які вирізняються за змістом.

Так, наприклад, вітчизняний вчений Колот А.М. вважає, що процедура аудиту в сфері праці має складатися із шести кроків: з формалізації ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичної корисності проведення; підбору персоналу для організації перевірки, або навчання в разі потреби; збору звітних даних з роботи з кадрами на різних рівнях управління; попередньої підготовки звітів з перевірки та обговорення їх з лінійними керівниками; надання звіту керівникові з персоналу і вироблення разом з ним основних рекомендацій з удосконалення управління кадрами; впровадження корегувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства [7].

Український дослідник Даниленко О.А. аудит персоналу поділяє на сім етапів: попередня оцінка умов проведення аудиту персоналу, розробка плану аудиторської перевірки, збір і підготовка інформації до аналізу, аналіз аудиторської інформації і попередня оцінка результатів аудиту персоналу; підсумкова оцінка одержаних результатів; зведений підрахунок резервів підвищення ефективності використання підсистем соціально-трудової сфери і можливих ризиків; визначення підсумкового рівня ефективності соціально-трудової сфери; попередня підготовка аудиторського висновку; представлення аудиторського висновку.

На нашу думку, процедура проведення аудита в сфері праці є цілісним та комплексним процесом, а послідовність проведення етапів аудиту виступає логічним поступовим рухом поетапного досягненням цілей аудиту.

Особливість запропонованої процедури проведення аудита в сфері праці полягає в тому, що в процес проведення аудита органічно вписані методи *gap*-аналізу (аналізу розривів), які дозволяють проводити аудит більш ефективно та орієнтовані на досягнення мети.

Gap - аналіз — метод аналізу первинної інформації, що вивчає стратегічну відмінність між бажаним — чого підприємство (економічна система) хоче досягнути в своєму розвитку — і реальним — чого фактично може досягти підприємство, не змінюючи свою сьогоденну політику. *GAP*-аналіз— «організована атака на розрив» між бажаною і реальною дійсністю економічного суб'єкта. Метод аналізу конкурентних переваг *GAP* розроблений у *Стенфордському* дослідницькому інституті в Каліфорнії. Його сутність полягає у спробі пошуку методів розробки стратегії й методів управління, завдяки яким можна привести справи у відповідність з найвищим рівнем вимог [16].

Кроки по проведенню *GAP*-аналіз (аналізу розривів).

Аналіз розривів включає в себе наступні етапи:

1. Визначення поточного значення. Аналіз розривів починається з прогнозу стану компанії на планований період за допомогою методу експертних оцінок або із застосуванням математичних прогнозних методів. Даний етап дозволяє оцінити, яке положення могла б займати ваша компанія, прорахувати всі можливі переваги, які вона отримала в наслідок прийняття тих чи інших рішень.

2. Визначення максимально доступного значення. У процесі оцінки існуючого розриву необхідно з'ясувати, чи зможе він бути подоланий взагалі. Якщо розрив дуже великий, то для подолання його за допомогою власних ресурсів, доцільно переглянути бажане майбутнє, або розбити його досягнення на кілька перехідних етапів, або подовжити процес на більш тривалий період часу.

3. Вибір критеріїв, за якою буде відбуватися розгляд. У межах даного етапу необхідно розбити загальний розрив на складові, що відповідають кожному значущому функціональному, галузевому, територіальному та інших напрямках діяльності, відносно яких згодом буде вестись планування. В ході такого розбиття сукупності потреб виявляються й групуються в основні категорії. Таким чином, кожен розділ планування являє собою групу потреб, що впливає на подолання розриву між сьогоденням і майбутнім. У числі груп можливих потреб можуть бути такі, як інформаційні, комунікаційні, фінансові маркетингові, адміністративні, технічні та ін

4. Набір планів (ініціатив) по досягненню. Джерелами можуть бути співробітники різних служб, канали збуту, конкуренти, урядові служби. Джерела, орієнтовані на ринок, виявляють можливості, засновані на бажаннях і потребах споживачів. Джерела, орієнтовані на наукові розробки, виявляють можливості створення нових товарів на основі фундаментальних досліджень. При цьому методи генерації ідей можуть включати в себе «мозкової штурм», опитування, анкетування та ін [4].

Пропонуємо методологію проведенню аудиту в сфері праці з використанням методів *Gap*-аналізу(аналізу розривів), який складається з десяти послідовних етапів:

1. Підготовчий етап.

Цей етап дуже важливий, тому що на цьому етапі приймається рішення про доцільність та можливість проведення соціально-трудового аудиту взагалі. Так на підготовчому етапі керівникові групи аудиторів чи агентства необхідно провести із замовниками зустріч, присвячену попередній оцінці обсягів і змісту робіт. У процесі переговорів повинна бути отримана згода замовника на надання конкретної інформації, тієї, яка необхідна для розуміння його соціальної та економічної діяльності.

При проведенні переговорів з замовником аудиту з'ясовуються наступні питання:

з якою метою передбачається проведення соціального аудиту;

які результати замовник очікує отримати після завершення обстеження;

ймовірні можливості використання замовником результатів соціального аудиту;

характер і особливості замовника (як підприємства, галузі, регіону або національного господарства);

специфіку діяльності замовника, галузеві та регіональні особливості його роботи;

трудомісткість і складність проведення аудиту в даних конкретних умовах;

наявність соціальних та економічних проблем в трудових колективах замовника;

наявність проблем (і їх характер) у замовника у взаємовідносинах з органами державної влади, профспілками, бізнес-

співтовариством, податковими органами, організаціями з захисту навколишнього середовища та іншими організаціями, які є користувачами соціально-економічної інформації;

стан соціально-економічної звітності, системи внутрішнього контролю, наявність колективного договору, планів соціального розвитку та інших документів, необхідних для проведення аудиту;

юридичні зобов'язання замовника;

загальний рівень компетентності керівництва замовника [15].

Після отримання попередніх результатів по вище перерахованим питанням, виконавець має реально оцінити свої власні можливості щодо виконання даного замовлення і надати відповідний персонал - кваліфікованих аудиторів, що володіють необхідними знаннями не тільки по проведенню аудиту в сфері праці, але й володіють основами менеджменту, здатних враховувати особливості галузі, регіону і т.п.

Після визначення цілей і завдань соціального аудиту, необхідно визначити рівень аудиторського ризику.

Укладення договору між агентством і замовником про проведення аудиту в трудовій сфері є логічним завершенням переговорів по наданню послуг на проведення соціально-трудового аудиту. Агенція, яка надає аудиторські послуги зобов'язана заздалегідь узгодити з замовником та потім письмово закріпити в договорі умови та порядок оплати своїх професійних послуг. Плата за проведення соціального аудиту повинна визначатися обсягом і якістю наданих послуг, залежатиме від їх складності, кваліфікації, досвіду, професійного авторитету і ступеня відповідальності соціальних аудиторів.

2 етап. Класифікація аудиту.

На цьому етапі необхідно правильно класифікувати аудит в сфері праці, що дозволяє більш чітко визначити мету та окреслювати напрямки аудиту вже на початкових стадіях перевірки. Це надає можливість більш глибоко розуміти мету перевірки та класифікувати її, підвищити результативність і якість проведення аудиту в трудовій сфері в цілому. Класифікація аудитів в трудовій сфері відображена в таблиці 1.

Таблиця 1. Класифікація аудиту в сфері праці за ознаками

№ п/п	Ознаки	Види
1.	По відношенню до користувачів інформацією.	1.Внутрішній; 2.Зовнішній.
2.	За характером об'єктів управління.	1.В цілому по країні (на рівні національного господарства); 2. В галузях; 3. У регіонах; 4. На підприємстві, в організаціях.
3.	За періодичністю проведення соціально-трудового аудиту.	1.Перспективний; 2.Оперативний; 3.Поточний.
4.	За суб'єктом управління соціально-трудовими процесами.	1.Спільно з керівництвом, профспілками, бізнес-співтовариством; 2.Керівництвом підприємств, галузей, регіонів, національного господарства; 3.Профспілками на тих же рівнях; 4.Бізнес-спільнотою, підприємцями; 5.Агентствами соціально-трудового аудиту за дорученням керівництва, профспілок, бізнес-співтовариств.
5.	За змістом і повнотою досліджуваних питань.	1. Повний; 2. Локальний; 3. Тематичний.
6.	З позиції нормативного регулювання підприємницької діяльності.	1.Обов'язковий; 2. Ініціативний.
7.	За напрямками.	1.Організаційно-технологічний; 2.Соціально-психологічний; 3. Економічний.
8.	За функціональним змістом виконуваних процедур.	1.Аудит відповідності; 2.Аудит ефективності (аудит управління); 3.Стратегічний аудит.
9.	За методикою аналізу	1.Комплексний; 2. Вибірковий.

2. Вибір критерія аудиту (контрольних параметрів або об'єктів аудиту(підсистем)).

У залежності від мети та виду аудиту вирізняються об'єкти чи підсистеми аудиту в трудовій сфері. Для більш повного, ефективного та вичерпного проведення аудиту в трудовій сфері, ми вважаємо, необхідно дослідити систему діяльності у сфері праці (управління персоналом), яка складається з десяти основних взаємопов'язаних підсистем: «Персонал», «Робочий час», «Нормування і організація праці», «Результативність праці», «Заробітна плата і винагороди», «Умови праці та соціальна захищеність», «Інтелектуальний капітал», «Діяльність служб управління персоналом», «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» та «Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему» та вказана в таблиці № 2. Крім того, на цьому етапі необхідно визначити конкретні показники по кожній підсистемі.

Таблиця 2. Система аудиту в сфері праці

№ п/п	Підсистеми аудиту діяльності в сфері праці(управління персоналом, трудовими ресурсами)
1	«Персонал»
2	«Робочий час»
3	«Нормування і організація праці»
4	«Результативність праці»
5	«Заробітна плата і винагороди»
6	«Умови праці та соціальна захищеність»,
7	«Інтелектуальний капітал»
8	«Діяльність служб управління персоналом»
9	«Соціально-економічна ефективність трудової сфери».
10	«Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему»

4 етап. Планування аудиторської перевірки.

Коли вже завершився підготовчий етап, аудит класифікований, визначені досліджувані підсистеми аудита, тоді вже на підставі існуючих даних можна перейти до практичного планування. Мета даного етапу – планування конкретних дій проведення аудита в сфері праці. Для цього необхідно вирішити наступні завдання:

- чітко окреслити мету та завдання аудиторської перевірки;
- розробити аудиторську програму, яка б фактично відображала в графіку перевірки та відтворювала кількість аудиторів, їх кваліфікацію, термін перевірки та досліджувані підрозділи, підсистеми, джерела інформації та методи її збору, затвердити систему показників кожної підсистеми;
- узгодження програми аудита з замовником та координація сумісних дій;
- фінансування аудиторської перевірки.

5 етап . Збір інформації для аналізу та її систематизація.

Мета етапу - збір найбільш повної інформації по всім підсистемам аудиту, узагальнення та її систематизація.

Для цього необхідно визначити:

- інформацію, яку необхідно зібрати;
- підсистеми, які будуть досліджуватись та їх показники;
- джерела інформації (статистична, соціально-економічна інформація, результати опитування працівників);
- методи збору (дослідження статистичної інформації звіти, статистика, документація та анкетування, проведення інтерв'ю працівників) та інструменти;
- узагальнення, систематизація та структуризація інформації для аналізу.

6. Визначення текучого стану показників кожної підсистеми аудиту.

Мета - об'єктивне визначення поточного стану показників по кожній підсистемі аудиту.

Для реалізації її необхідно виконати наступні завдання:

- визначити, які показники будуть використовуватися для оцінки кожної підсистеми аудиту;
- надати об'єктивну оцінку кожній підсистемі на підставі аналізу зібраної інформації.

7. Визначення максимально доступних значень.

Мета - об'єктивне визначення максимально доступних значень по кожній підсистемі аудиту.

Для її реалізації необхідно виконати наступні завдання:

- визначити, які показники кожної підсистеми повинні бути при ефективному функціонуванні даної економічної системи на підставі зібраної інформації.

8. Визначення розриву та їх причин.

На цьому етапі необхідно оцінити різницю між показниками максимально доступним значенням та показниками поточного стану по кожній підсистемі аудита. Тому необхідно:

- визначити розрив, тобто різницю між максимально доступним значенням та поточним станом підсистеми, вираженого в конкретних вимірюваних показниках;
- визначити ризики в кожній підсистемі, які впливають на ефективне функціонування економічної системи;
- визначити причини розривів на підставі зібраної інформації по кожній підсистемі аудиту (наприклад, можна використовувати діаграму Ісікави та інші методи).

9. Подання аудиторського висновку.

Мета етапу - визначення процедур, планів, заходів щодо усунення розривів, стратегії впровадження, які відображаються в аудиторському висновку. На цьому етапі необхідно:

- на підставі аналізу причин розривів по кожній підсистемі аудиту дати конкретні рекомендаційні плани, корегуючі запобіжні дії (заходи, програми, процедури), які за конкретний період часу дали змогу досліджуваній економічній системі з мінімальними витратами всіх ресурсів досягти б максимально доступного значення в кожній підсистемі та мінімізувати ризики;
- подання аудиторського висновку складається з трьох основних частин: вступної, аналітичної і рекомендаційної. У вступній частині аудиторського висновку містяться загальні відомості про аудиторську фірму. Аналітична частина аудиторського висновку є звітом про основні результати перевірки стану структур управління персоналом, ефективності їх діяльності, стану соціально-трудової звітності, а також дотримання організацією трудового законодавства в ході реалізації соціально-трудових відносин. Рекомендаційна частина аудиторського висновку містить основні висновки і відповідні рекомендації по усуненню розривів по кожній підсистемі аудиту в сфері праці та описує стратегію їх реалізації.

10. Впровадження в практику рекомендацій та контроль.

Для практичної реалізації рекомендацій, які містяться в аудиторському висновку, необхідно розробити стратегію впровадження та план конкретних дій. Цей план повинен містити не тільки конкретні дії а й план залучення для реалізації конкретних фінансових, матеріальних, інформаційних, трудових та інших ресурсів.

Для ефективного реалізації рекомендацій, які знаходяться в аудиторському висновку необхідно впровадження в практику елементів контролінгу.

Основна мета контролінгу - орієнтація управлінського процесу на досягнення всіх цілей, що стоять перед аудитом у сфері праці. Для цього контролінг забезпечує:

- координацію управлінської діяльності по досягненню цілей аудита;
- інформаційну та консультативну підтримку прийняття управлінських рішень;
- створення та забезпечення функціонування загальної інформаційної системи управління економічною системою;
- забезпечення раціональності управлінського процесу[12].

Висновки. Підсумовуючи, можна зазначити, що лише професійно проведений аудит може дати позитивні наслідки та суттєвий соціально-економічний ефект. Таким чином, дуже важливо правильно провести процедуру аудит у сфері праці.

У статті викладена процедура проведення аудиту в сфері праці з використанням сучасних методів аналізу, яка дозволить результативно та на більш якісному рівні проводити аудит. Запропонована процедура проведення аудита в сфері праці може бути використана при проведенні дослідження як на рівні організації, так і на рівні галузей, регіонів, національного господарства.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Антошина О.А. Аудит социально - трудовой сферы организации // Аудиторские ведомости. - 2007, N 6.
2. Анисимова И. Аудит эффективности использования трудовых ресурсов // Кадровик. Кадровый менеджмент. - N 3. - 2010.
3. Гармашев А.А. Организационный и кадровый аудит. — Киев: МедиаПро, 2003. — 104 с.
4. Гершун А. Технология сбалансированного управления / А. Гершун, М. Горский. 2-е изд. - М.: Олимп-Бизнес, 2006. - 416 с.
5. Есинова Н. И. Экономика труда и социально - трудовые отношения: учеб. пособие. / - К. : Кондор, 2008. - 464 с.
6. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации. Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА, 2005. — 638 с.
7. Колот А. М., Грیشнова О.А., О. О. Герасименко, А. М. Колота. Економіка праці та соціально - трудові відносини/ - К.:КНЕУ , 2009. - 711 с.
8. Колбасов И.В. Диагностический метод аудита в сфере управления человеческими ресурсами как средство повышения эффективности

организации // Управление персоналом, N 10. – 2008. – с.

9. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамога М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 896 с.

10. Лук'янченко Н.Д. Аудит персоналу: навчальний посібник/ - Донецьк: ДонНУ, 2011. - 389 с.

11. Никонова Т. В., Сухарев С. А. Управленческий аудит: персонал.— М.: Экзамен, 2002. — 224с.

12. Одегов Ю. Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала.— М.: Экзамен, 2002.— 448 с.

13. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. — М.: Альфа-Пресс, 2011. — 752 с.

14. Снявцев Т. Комплексный аудит системы управления персоналом //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007, N 3.

15. Шулуус А. А., Попов Ю. Н. Социальный аудит. - М.: АТИСО, 2008. - 602 с.

16. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Gap-аналіз>

УДК 005.95/96:005.336.5(100)

СЕРТИФІКАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Захарченко Я.Л., аспірант, кафедра управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Захарченко Я.Л. Сертифікація кваліфікації фахівців з управління персоналом: зарубіжний досвід

Розглядається сутність і значення процесу сертифікації працівників, зокрема фахівців з управління персоналом, його відмінність від акредитації та ліцензування в контексті впливу на функціонування ринку праці і економічне середовище загалом. Досліджується зарубіжний досвід сертифікації фахівців з управління персоналом на основі аналізу змісту сертифікаційних програм, розроблених найбільш відомими сертифікаційними організаціями Європи та США. Особливу увагу приділено класифікації вигод і втрат, пов'язаних з процесом сертифікації фахівців з управління персоналом, які, в свою чергу, розглядаються на трьох рівнях: індивідуальному, організаційному та загальнопрофесійному.

Ключові слова: кваліфікація працівників, ліцензування, акредитація, сертифікація фахівців з управління персоналом, організації з сертифікації, сертифікаційні програми, наслідки сертифікації фахівців з управління персоналом.

Захарченко Я.Л. Сертифікация квалификации специалистов по управлению персоналом: зарубежный опыт

Рассматривается сущность и значение процесса сертификации работников, в частности специалистов по управлению персоналом, его отличие от аккредитации и лицензирования в контексте влияния на функционирование рынка труда и экономическую среду в целом. Исследуется зарубежный опыт сертификации специалистов по управлению персоналом на основе анализа содержания сертификационных программ, разработанных наиболее известными сертификационными организациями Европы и США. Отдельное внимание уделено классификации выгод и потерь, связанных с процессом сертификации специалистов по управлению персоналом, которые, в свою очередь, рассматриваются на трех уровнях: индивидуальном, организационном и общепрофессиональном.

Ключевые слова: квалификация работников, лицензирование, аккредитация, сертификация специалистов по управлению персоналом, организации по сертификации, сертификационные программы, эффект от сертификации специалистов по управлению персоналом.

Zakharchenko I. Human resources certification: international experience

The essence and importance of the certification process workers, including HR professionals, it differs from the accreditation and licensing in the context of the impact on the labor market and the economic environment in general are considered. The international experience of certification in HR by analyzing the content of certification programs developed by the most renowned certification organizations from Europe and the USA is studied. Special attention is paid to the classification of the costs and benefits linked with the process of certification of personnel management, which are analyzed at three levels: individual, organizational and professional.

Keywords: qualification, licensing, accreditation, certification in human resources management, certifying organizations, certification programs, the effects of certification of HR specialists.

Постановка проблеми. Професії в сфері управління персоналом, як і будь-які інші професії, характеризується існуванням певного загального обсягу знань, вмінь і навичок, які можуть бути використані для визначення професійної кваліфікації професіоналів, практиків. На сьогоднішній день найчастіше зустрічаються такі види сертифікатів як CPA (The Certified Public Accountant), CLU (Chartered Life Underwriter), CPCU (Chartered Property and Casualty Underwriter), CAM (Certified Administrative Manager) і CFP (Certified Financial Planner). Більше ніж 27000 осіб володіють сертифікатом CFP, більше ніж 34000 – сертифікатом CPCU, щонайменше 35000 – сертифікатом CLU, приблизно 300000 осіб – сертифікатом CPA. Отриманий сертифікат є свідченням того, що його власник знає, як виконувати завдання, пов'язані з роботою на тій чи іншій посаді (тобто, кадровий і бухгалтерський облік, страхування життя і здоров'я, фінансове планування), на певному якісному (кваліфікованому) рівні. Іншими словами, сертифікат показує міру досягнення, засвоєння працівником професійних компетенцій, необхідних для ведення ефективної трудової діяльності на визначеній посаді.

Варто зазначити, що кількість розроблених сертифікаційних програм за різними професіями зростає з кожним роком. Хоча перші сертифікаційні програми почали з'являтися лише наприкінці 1960-х років, на сьогоднішній день вони розроблені практично для будь-якої професії чи технічної спеціальності та покликані стати інструментом визначення рівня професійної компетентності, виявлення осіб, які володіють певними «засобами» вирішення (знаннями, вмінями, навичками) поточних і майбутніх бізнес-завдань. Таким чином, сертифікат можна розглядати як свідчення того, що його власник достатньо кваліфікований для ефективного та успішного виконання посадових обов'язків та виробничих завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню сертифікації працівників, зокрема фахівців з управління персоналом, присвячені праці таких вітчизняних і зарубіжних дослідників як Л. Чурсіна, Ю. Березовський, К. Вайлі, Дж. Гіллі, Г. Агуїніс, Б. Ліон, Д. Кохен, зокрема в працях Г. Агуїніса і Б. Ліон особливо увагу було приділено вивченню попиту на послуги сертифікаційних центрів в Європі та США. Дослідники дійшли висновку, що сертифікація, зокрема фахівців з управління персоналом, є актуальним інструментом підвищення конкурентоспроможності працівників, їхньої мобільності, реалізації права на навчання протягом життя. В той же час для українських реалій питання сертифікації фахівців з управління персоналом залишається досить новим і, як наслідок, недостатньо вивченим, що, в першу чергу, пов'язано з недосконалим розумінням сутності даного процесу та соціально-економічного ефекту від його реалізації як для працівників, так і підприємств.

Мета наукової статті. Дослідити сутність поняття «сертифікація працівників», проаналізувати зарубіжний досвід функціонування організацій з сертифікації фахівців з управління персоналом та визначити позитивний / негативний ефект від сертифікації вищезазначених фахівців на індивідуальному, організаційному та загальнопрофесійному рівнях.

Результати дослідження. Сертифікацію працівників, особливо фахівців з управління персоналом, можна вважати досить новою течією для українського сьогодення, тому і не дивно, що інколи деякі фахівці плутають її з акредитацією та ліцензуванням. Хоча ці терміни є досить схожими, проте існують також суттєві відмінності. Процеси акредитації та сертифікації регулюються та управляються