

теорія, технології // Вища освіта України: Теоретичний та науково-методичний часопис. У 2 т. - 2011. - Вип. 3. - т.1. - С. 339-344.

8. Михеев В. И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике / В. И. Михеев. - [3-е изд., стереотип.]. - М. : КомКнига, 2006. - 200 с.

9. Мещанінов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні : [монографія] / О. П. Мещанінов. - Миколаїв : Вид-во МДГУ імені Петра Могили, 2005. - 460 с.

10. Остапенко А. А. Моделирование многомерной педагогической реальности: теория и технологии / А. А. Остапенко. - М. : Народное образование, 2005. - 384 с.

11. Столяренко О. В. Моделювання педагогічної діяльності у підготовці фахівця : [навч.-метод. посіб.] / О. В. Столяренко, О. В. Столяренко. - Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. - 196 с.

12. Теплицька А. О. Модель і моделювання в професійній освіті майбутніх вчителів / А. О. Теплицька / Духовність особистості: методологія, теорія і практика : зб. наук. праць ; редкол.: Г. П. Шевченко (голов. ред.) та ін. - Сєверодонецьк : Вид-во СНУ. - 2015. - Вип. 6 (69). - 246 с.

ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ АУДИТУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Пилипенко Олексій Іванович,

доктор економічних наук,

доцент кафедри обліку та оподаткування,

декан обліково-статистичного факультету,

Національна академія статистики, обліку і аудиту

З розвитком інформаційного суспільства людські ресурси являють найбільші резерви для підвищення ефективності сучасної системи управління підприємством і становлять особливий інтерес як об'єкт статистичних досліджень розвитку соціально-економічних систем. Наприкінці ХХ і на початку ХХІ ст. передові міжнародні компанії почали розглядати людські ресурси як стратегічний ресурс, збільшуючи капіталовкладення в залучення найбільш кваліфікованих співробітників і забезпечуючи їх безперервне навчання з метою досягнення надійної системи економічної безпеки підприємств. В умовах господарювання, що динамічно змінюються, важливо вирішувати економічні проблеми, пов'язані з удосконаленням інформаційного забезпечення аудиту управління людськими ресурсами, розкриттям напрямів удосконалення такого виду аудиту для підвищення рівня захищеності підприємства від витоку інформації через працівників, що слугує базовим елементом реалізації концепції економічної безпеки підприємства в сучасних умовах господарювання.

Питання організації й методології аудиту, в тому числі аудиту людських ресурсів, розглядали в своїх працях вітчизняні та зарубіжні вчені: С. Бичкова, М. Білик, В. Бондар, Ф. Бутинець, Т. Бутинець, Д. Галлетта (Dennis F. Galletta), Н. Дорош, В. Завгородній, Є. Калюга, М. Корінько, О. Петрик, В. Пантелєєв, В. Рудницький, В. Сопко, В. Шевчук та ін. Для реалізації концепції економічної безпеки підприємства підлягають вирішенню завдання аудиту системи управління людськими ресурсами.

Концепція економічної безпеки підприємства повинна відповідати економічним цілям його розвитку; визначати центри виникнення небезпек, загроз та ризиків; розкривати склад основних об'єктів економічної безпеки; містити чіткі принципи системи управління для досягнення поставлених цілей та попередження і подолання можливих небезпек, загроз та ризиків; визначати місце кожної функції управління в системі забезпечення економічної безпеки. Дотримання такої безпеки на підприємстві насамперед залежить від суб'єктів, що, у свою чергу, передбачає визначення кола осіб, відповідальних за підготовку, обробку, передачу документів та закріплення рівнів їх доступу до інформації, у тому числі, з обмеженим доступом (конфіденційної), видачу особистих кодів, карток, паролів доступу до певних ділянок та носіїв інформації, контроль за входом до системи та складання звіту робочого часу, ознайомлення з правилами поведінки з конфіденційною інформацією та відповідальністю за її санкціоноване та несанкціоноване розголошення, забезпечення корпоративної культури із застосуванням моральних і матеріальних стимулів адекватного ставлення працівника до підприємства. З метою реалізації вищезазначених елементів проводиться аудит людських ресурсів - діагностика соціальної і економічної ефективності системи управління персоналом, оцінка її відповідності міжнародним вимогам [1], українському законодавству та корпоративним стандартам, обґрунтування шляхів її вдосконалення. Для оцінки ефективності управління при аудиті людських ресурсів можуть застосовуватися різні джерела інформації. Зазвичай вивченню підлягають такі документи: положення про кадрову політику на підприємстві, лист-спостереження за кандидатом на посаду; результати співбесід, тестування; листки плинності кадрів; посадові інструкції; кваліфікаційні вимоги; графік робочого часу; скарги; перелік відкритих вакансій; накази щодо кадрового складу; програми навчання; персональні облікові дані; медичні дані; результати опитування для виявлення морально-психологічного клімату на підприємстві тощо.

Особливу увагу в цілях дотримання захисту інформації на підприємстві слід приділити розробці положення про кадрову політику, яка принципово має визначати завдання, пов'язані зі ставленням підприємства як до зовнішніх факторів (ринку праці, демографічної структури населення, політичного тиску, змін в організації управління тощо), так і до персоналу власного підприємства (система винагород, вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання тощо). Результати проведення аудиту системи управління людськими ресурсами дозволяють оцінити відповідність кадрової політики підприємства

вимогам міжнародних норм та законодавчих актів України, виробити поетапну програму поліпшення практики управління персоналом з урахуванням її середньострокової та довгострокової стратегії на основі балансу соціальної та економічної ефективності, інтересів найманих працівників і роботодавців.

Після проведення аудиторської перевірки готується письмовий звіт, в якому описується методика аудиту, дається формулювання конкретних спостережень щодо стану управління людськими ресурсами та виносяться рекомендації з необхідних поліпшень. Для визначення ефективності управління людськими ресурсами кадровим підрозділам необхідно мати максимальну інформацію про них. Крім того, важливо пам'ятати, що одним з етичних аспектів, на який регулярно повинні звертати увагу фахівці кадрових підрозділів, є право працівника на перевірку зібраної на нього інформації. При цьому під час проведення аудиту людських ресурсів досить складно віднайти інформацію щодо вимірювання показника гордості за підприємство та рівня згуртованості колективу, поширених ритуалів, дотримання етно-культурного духу підприємства тощо. Ці фактори є важливими, адже впливають на ставлення працівника до своєї праці та до колективу в цілому. Правильні рішення з управління людськими ресурсами приймалися б набагато частіше, і, відповідно дотримувалася б належний рівень безпеки на підприємстві, якби менеджери мали найбільш повну і достовірну інформацію з нестандартних ситуацій (наприклад, причини або ступінь важкості нещасних випадків, прогулів, порушень трудової дисципліни). Рішенням цієї актуальної для багатьох сучасних підприємств проблеми є зосередження уваги на ключових факторах, що впливають на ефективність управління людськими ресурсами (рис. 1), а отже на мінімізацію й запобігання ризикам неправомірних або навмисних неправомірних дій працівниками в контексті реалізації концепції економічної безпеки підприємства.

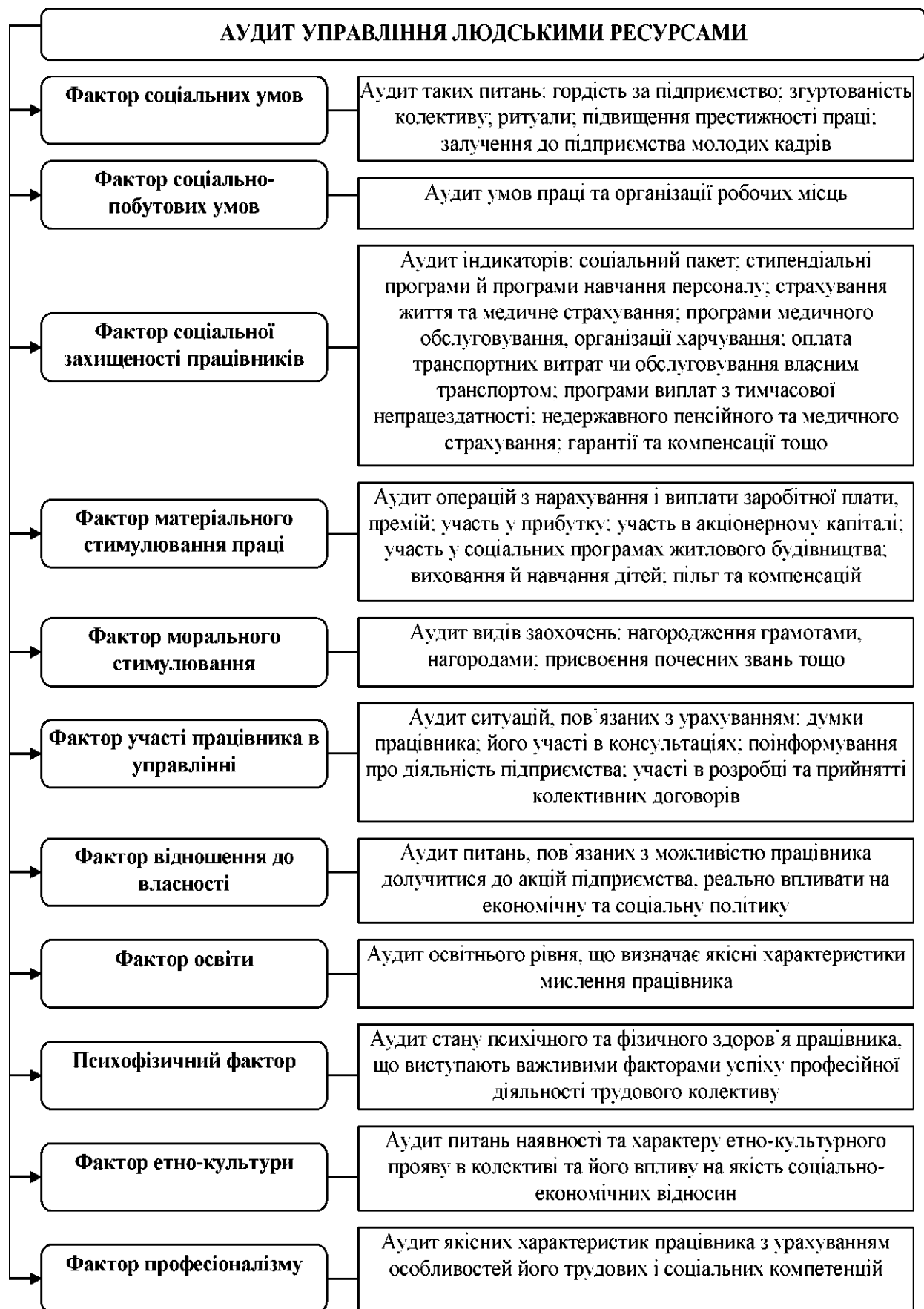


Рис. 1. Фактори, які підлягають аналізу при проведенні аудиту управління людськими ресурсами на підприємстві

Незнання, нерозуміння або неповне розуміння, ігнорування керівництвом підприємства значущості представлених на рис. 1 факторів негативно впливає на загальний рівень мотиваційного поля, що позначається на ефективності діяльності підприємства та рівні досягнення загального соціально-економічного ефекту від інтегрованого управління економічною безпекою. Врахування ж цих факторів сприяє побудові цілісної картини завдань аудиту людських ресурсів в контексті реалізації концепції економічної безпеки підприємства, якими мають виступати:

- оцінка соціальної спрямованості кадрової політики, її узгодженості з цілями, завданнями та стратегією розвитку підприємства;

- оцінка відповідності планової чисельності персоналу виробничій програмі, кількісного та якісного складу працівників - тактичним і стратегічним цілям підприємства;

- оцінка відповідності використовуваних методів підбору та відбору персоналу вимогам законодавства, соціальної та економічної ефективності, що відповідає вимогам розробленої політики безпеки на підприємстві;

- аналіз використовуваних методів адаптації персоналу, її відповідність інтересам працівників і стратегії розвитку підприємства;

- аналіз стану організації і нормування праці;

- діагностика застосовуваної системи атестації та ділової оцінки персоналу на предмет відповідності вимогам соціальної та економічної ефективності, вирішенню стратегічних завдань дотримання положень безпеки підприємства, в т.ч. в частині реалізації захисту конфіденційної інформації;

- аналіз організації оплати праці персоналу, реалізації її виробничої, соціальної та стимулюючої функцій;

- оцінка системи мотивації персоналу, що перешкоджає високій плинності та витоку інформації з підприємства;

- аналіз використовуваних форм навчання, підвищення кваліфікацій і перепідготовки персоналу, їх відповідності поточним і стратегічним цілям підприємства та інтересам працівників, що відповідають особливостям їх трудових і соціальних компетенцій;

- оцінка системи обліку управлінського кадрового потенціалу та його використання в системі просування персоналу по службовим сходам;

- формуванням сприятливого морально-психологічного клімату та етнокультурного прояву в колективі задля реалізації спільної місії та стратегії підприємства;

- виявлення в усіх напрямках аналізу існуючих проблем та визначення шляхів їх вирішення.

Отже, одним із ефективних шляхів реалізації концепції економічної безпеки на підприємстві є проведення аудиту людських ресурсів, що дозволяє виявити розбалансованість факторів мотиваційного поля за рівнем їх стану і розвитку, визначити критерії соціальних ризиків і на основі їх аналізу надати керівництву підприємства варіанти поліпшення ситуації. У розвиток цього запропоновано загальну схему соціального аудиту системи управління людськими ресурсами - людським капіталом (представлена дослідженням 11 факторів, які впливають на ефективність управління), що сприяє організації ефективного процесу управління

людськими ресурсами, їх залученню до безпосереднього виконання своїх функціональних обов'язків, повноті превентивної роботи з оцінки шляхів можливого витоку конфіденційної інформації, формування корпоративної культури соціального середовища на підприємстві, що в цілому сприяє ефективному управлінню економічною безпекою підприємства в цілому.

Список використаних джерел

1. Международные стандарты социального аудита / сост. О. В. Мазурик, Ю. С. Билоног, Е. Г. Ярышева. - Донецк : ЦСА, 2011. - 508 с.

СТАТИСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ СУЧАСНОГО АУДИТУ

Редько Олександр Юрійович,

доктор економічних наук, професор,
перший проректор з науково-педагогічної роботи,
Національна академія статистики, обліку та аудиту

Астроном Саймон Ньюкомб у 1881 році, працюючи у бібліотеці з книгою, що містила таблиці логарифмів (на кшталт майбутньої «таблиці Брадеса») виявив, що окремі сторінки засмальцьовані більше, ніж інші. Такий дивний факт спостерігався не тільки на одному примірникові, але і на більшості інших. Причина такої закономірності була дуже проста - студенти користувалися таблицями, починаючи зі значення логарифма, що дорівнює 1, потім 2, потім 3 і далі. Логарифми чисел, які починалися з цифри 9, цікавили студентів найменше.

Роздумуючи над цим феноменом, Ньюкомб першим відкрив емпіричний закон розподілу чисел. Згідно з цим законом, якщо взяти випадковим чином будь-яке число з таблиці, в якій містяться фізичні або статистичні значення, то ймовірність того, що це число буде починатися з 1, приблизно дорівнює 0,301. Якби всі початкові цифри зустрічалися з однаковою ймовірністю, то остання дорівнювала б 0.1. Але тоді це відкриття залишилося поза увагою вчених та практиків.

У 1938 році американський фізик Френк Бенфорд, працюючи у бібліотеці з такими самими таблицями логарифмів, виявив таку саму закономірність. Але Бенфорд пішов значно далі Ньюкомба. Він проаналізував довідкові дані про площу 335 річок, хімічні параметри тисячі хімічних з'єднань, номери будинків та результати бейсбольних матчів. У підсумку він виявив однакову закономірність: чисел, які починаються з одиниці, значно більше, ніж тих, що починаються з будь-якої іншої цифри. Бенфорд вивів формулу, яка описує ймовірність (p) того, що випадковий десятинний дріб буде починатися з числа n :

$$P_n = \text{ід } (n-1) - \text{ід } (n).$$

З цієї формули видно, що чим менша цифра, тим більше ймовірність того, що саме з неї буде починатися десятинний дріб. За Бенфордом, частота появи першою цифри: