

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ИННОВАТИКИ



МАТЕРИАЛЫ

V РЕСПУБЛИКАНСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие

(30 октября 2020 года)

Донецк – 2020

«Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие» [Электронный ресурс]: материалы V Республиканской научно-практической конференции, г. Донецк, 30 октября 2020 года / отв. ред. А.В. Ярошенко / кафедра «Экономика предприятия и инноватика» ГОУ ВПО «ДонНТУ». - Донецк: ДонНТУ, 2020. – 591с.

Материалы научно-практической конференции содержат результаты молодых ученых (учащихся и студентов) и преподавателей Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан. Цель проведения конференции – создание благоприятных условий для развития и функционирования научного пространства, обмена научно-практической информацией о состоянии экономики; проблемах ресурсосбережения; повышения эффективности деятельности и реализации возможностей субъектов хозяйствования с применением инноваций; об управлении финансами предприятия, решении проблем в сферах налогообложения, страхования, кредитования и в управлении государственными финансами в современных условиях.

Редакционная коллегия:

Мешков А.В. – к.э.н., доцент;
Бондарева И.А. – к.э.н., доцент;
Ярошенко А.В. – ассистент.

Адрес: 83000, г.Донецк, ул.Артёма, 96.

E-mail: epr.konf@gmail.com

Веб-страница кафедры экономики предприятия и инноватики:

<https://vk.com/eprdonntu>

<http://kepi.ief.donntu.org>

https://www.youtube.com/channel/UCZSD67OPNGoF2Aqt_7Pm4GQ

Технический редактор: А.В. Ярошенко

Ответственность за достоверность фактов, ссылок на труды других авторов, цитат, собственных имен, географических названий, названий предприятий, организаций, учреждений и другой информации несут авторы тезисов. Высказанные в научных трудах мнения могут не совпадать с точкой зрения редакционной коллегии и не возлагают на нее никаких обязательств. Перепечатки и переводы разрешаются только с согласия автора и редакции.

© Донецкий национальный технический университет, 2020

© Инженерно-экономический факультет, 2020

© Кафедра «Экономика предприятия и инноватика», 2020

Маренцева С.С., Рудава Н.В. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	313
Моисеенко А.Р., Бондарева И.А. УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	320
Мухтаров А.К., Сатенов К.Г. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИМЕРИЗАЦИИ И ОЛИГОМЕРИЗАЦИИ ОЛЕФИНОВ	328
Недашковская Н.С., Редько Е.В. ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПЛАТЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	333
Николаенко Е.П., Дадькин В.С. ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ	341
Петрук К.В., Романинец Р.Н. РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ РЕАЛИИ	346
Прядко А.А., Гасило Е.А. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ИННОВАЦИЯМ	353
Редько Е.В., Житкевич Г.Я. РОЛЬ АУДИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	360
Рожкова А.Р., Фоменко Е.И. РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	367
Ромашина А.А., Цыганов Е.Е. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В БАНКОВСКОМ МАРКЕТИНГЕ	372
Сидорова Ю.А., Белодед Н.И. «КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА» КАК ИСТОЧНИК ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	381
Смагулова Ж.Б., Кыдыр А. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ КАЗАХСТАНА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ	386
Смагулова Ж.Б., Кенжебаева Г. ПАРТИЗАНСКИЙ МАРКЕТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ	393
Сороко Д.С., Деяева Л.М. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	399
Таранец А.В., Белозерова А.Г. ПОВЫШЕНИЕ БЮДЖЕТНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ПРИНЯТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ	406
Титова Л.Н., Боталова Н.П. ИННОВАЦИОННЫЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	413
Трацевская Л.Ф. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ	420
Шляхова Н.Г., Бондарева И.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНТРОЛЛИНГА В ЛОГИСТИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	426

УДК 005.95

РОЛЬ АУДИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

студент *Редько Е. В.*

к.э.н., доцент *Житкевич Г. Я.*

УО «Барановичский государственный университет,
г. Барановичи, Республика Беларусь

Аннотация. Рассмотрены основные вопросы организации и проведения аудита персонала или аудита трудовых ресурсов. Конкретизированы цели, задачи и общие требования к проведению аудита трудовых ресурсов. Рассмотрены основные этапы аудита, а также перспективы развития рынка аудита трудовых ресурсов в Республике Беларусь.

Ключевые слова: аудит, трудовые ресурсы, управленческие решения, заработная плата, оплата труда, персонал, квалификация.

THE ROLE OF LABOR RESOURCES AUDIT IN MAKING MANAGEMENT DECISIONS

Radzko L. V.

liza-redko@mail.ru

Zhytkevich H. Ya.

acnt@barsu.by

Baranovichi State University, Baranovichi, the Republic of Belarus

Annotation. The main issues of organizing and conducting staff or labor resources audit are considered. The goals, tasks and general requirements for carrying out an audit of human resources are specified. The main stages of the audit are considered, as well as prospects for development of the labor resources audit market in Belarus.

Key words: audit, labor resources, management decisions, wage, salary, staff, qualification.

Эффективная работа каждой организации невозможна без подробного анализа трудовых показателей, которые дают возможность максимально точно дать оценку технико-экономическому потенциалу, установить оптимальный размер резервов для наиболее результативного применения персонала организации, условия труда и его оплаты, отыскать пути нормализации социально-трудовых взаимоотношений в коллективе и т.д.

На основании изучения теоретических положений и практического опыта работы коммерческих организаций внести предложения по применению аудита трудовых ресурсов для принятия управленческих решений.

На протяжении длительного периода в нашем государстве руководство любой организацией и проводимый аудит различных областей ее работы ориентировались в основном на рациональное, эффективное и экономичное применение финансовых и материальных ресурсов с целью достижения поставленных ранее целей, однако понимание роли трудовых ресурсов в эффективности функционирования организации не обладало достаточного развития. В особенности это хорошо показывает среднестатистический уровень заработной платы в Республике Беларусь. Такая обстановка в Беларуси сформировалась не только лишь из-за финансовых затруднений, изношенности основных фондов и других не малозначимых факторов, но и из-за халатного отношения руководителей организаций к работникам, к трудовым ресурсам организации, из-за их стремления получить большие прибыли без каких-либо инвестиций в такие ресурсы.

В современных условиях исследование трудовых ресурсов по-прежнему остается одним из слабых звеньев из числа других вопросов при анализе деятельности организаций Республики Беларусь. Индикаторами эффективной работы организации, как правило, выступают итоговые экономические критерии, устойчивость и тому подобное.

В настоящее время для понимания роли персонала в организации сложились три основных подхода:

- персонал – как издержки организации (работники рассматриваются как неизбежный ресурс, затраты на содержание, которых необходимо сокращать);
- персонал – как основной ресурс организации (руководство предпринимает всевозможные меры для его развития, обеспечивая этим соответствующий высокий рост организации);
- персонал – капитал (эффективное развитие организации допустимо посредством развития персонала). Персонал является значимым ресурсом, и совершается все допустимое без исключения с целью его наибольшего карьерного, профессионального и социального развития.

Данный аудит остается почти невостребованным. Между тем его возможно представить, как периодически проводимую систему мероприятий по сбору, анализу и оценке производительности данных деятельности организации в области организации и регулирования работы социально-трудовых взаимоотношений. Разумеется, что способности трудовых ресурсов

простираются далеко за границы работы службы управления персоналом. Эта служба функционирует не в обособленности, ее положительный результат находится в зависимости от того, насколько хорошо подготовлены программы остальными подразделениями данной организации.

Допустимо то, что для нашей отечественной практики более лучшим значением аудита в области трудовых ресурсов считается такое: аудит персонала (системы управления персоналом организации) – комплексный формализованный метод долгосрочного повышения эффективности работы организации с помощью улучшения систем управления персоналом, роста эффективности развития и применения трудового потенциала, отражающего требования объективного и профессионального интереса к ситуационным обстоятельствам [1].

В западной практике аудит трудовых ресурсов, как правило, содержит в себе исследование сведений программам формирования трудовых ресурсов, в том числе показателей прогулов, невыходов на работу, текучести кадров, отношения персонала к работе, производственного травматизма и степени удовлетворенности трудом. В странах же с рыночной экономикой придается колоссальная значимость состоянию работников, так как они являются важнейшим фактором, который гарантирует высокую прибыльность деятельности организации [2].

Наличие разных концепций аудита трудовых ресурсов демонстрирует то, что данный термин еще находится в развитии. Так, в ряде европейских государств аудит в области труда называется «социальный аудит» [3].

Таким образом, подходов и определений может быть большое количество, однако немаловажно осознавать то, что необходимость аудита трудовых ресурсов и его развития появляется в условиях ужесточения конкурентной борьбы, когда от высокой эффективности управления персоналом зависит выживание организации в современном мире в условиях рыночной экономики.

Многосторонность и разнообразие целей аудита в области труда и социально-трудовых взаимоотношений организации дает возможность относиться к этой процедуре как к сложному явлению, заслуживающему самостоятельного изучения. Экономический аспект аудита трудовых ресурсов – это определение следующих показателей:

- конкурентоспособности организации в трудовой сфере;
- эффективности функционирования служб управления персоналом (наличие высококвалифицированных сотрудников в кадровой службе), выявления их роли в конкурентоспособности данной организации;

– экономической эффективности самого аудита трудовых ресурсов, сравнение затрат на проведение аудиторской проверки с ее результатами.

Основные и получившие наибольшее распространение параметры аудита трудовых ресурсов по функциям управления персоналом в организации представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные параметры аудита по функциям управления персоналом

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Развитие кадровой политики организации	Анализ и оценка текущего состояния кадровой политики, уровня ее согласования с целями организации, стратегией ее развития со спецификой организации и внешними условиями
Использование персонала	Анализ уровня занятости персонала; исследование обеспечения устойчивости состава сотрудников; изучение занятости женщин, лиц престарелого возраста и других уязвимых слоев населения
Планирование персонала	Анализ доступных ресурсов, целей и перспектив развития организации, предстоящих нужд в персонале; оценка штатного расписания, уровня его обоснованности; анализ изменений кадрового потенциала организации
Наем и отбор персонала	Анализ применяемых способов найма персонала, путей и источников возмещения нужд в персонале; оценка обеспеченности вакансий кандидатами, перспективного списка кандидатов; оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства, местными органами власти и другими
Деловая оценка персонала	Исследование применяемых форм деловой оценки персонала, периодичности ее проведения, представления решений и итогов
Обучение персонала	Изучение содержания и продолжительности обучения; оценка эффективности обучения персонала, прошедшего обучение
Профориентация и адаптация персонала	Исследование применяемых способов профориентации и адаптации, оценка их эффективности; обнаружение и диагностика проблем, возникающих в период адаптации
Работа с кадровым резервом	Анализ и проектирование управленческой деятельности в организации; оценка управленческого потенциала и определение потребности в подготовке кадрового резерва
Служебно-профессиональное продвижение	Анализ схем замещения должностей; анализ реализации плана кадрового роста; оценка результативности методов планирования карьеры
Трудовые отношения в коллективе	Диагностика социально-психологического климата, анализ уровня социальной напряженности в организации, сопротивления переменам
Организация трудовой деятельности персонала	Оценка условий труда, техники безопасности и охраны труда; анализ состояния нормирования труда в организации; оценка эффективности организации рабочих мест, распределения работ
Мотивация и стимулирование труда	Анализ применяемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала; анализ уровня и структуры оплаты труда

Примечание – Источник: собственная разработка на основе данных [4].

Безусловно, развитие аудита трудовых ресурсов содействует кадровым перестановкам, доводящих до совершенства высококачественный состав трудящихся, продвижению наиболее многообещающих работников, кроме того формированию их творческой активности и поощрения инициативы сотрудников; дает возможность повысить роль служб по управлению персоналом, сблизив тем самым их деятельность с поставленными целями организации, а также акцентировать внимание на наиболее важных вопросах.

Аудит трудовых ресурсов позволяет убедиться в том, что трудовой потенциал применяется полностью и результативно, а организация и условия труда соответствуют требованиям законодательства Республики Беларусь. Таким образом, аудит трудовых ресурсов – это предпринимательская деятельность по исполнению независимых вневедомственных проверок экономических субъектов в области труда и трудовых взаимоотношений.

Аудит персонала кроме того может применяться в качестве метода, характеризующего осуществление контроля за результативностью системы принятия управленческих решений. Работники и руководство организации не могут быть до конца уверенными, что все делают верно. Случаются различные технические ошибки, устаревание политики управления. Проводя самооценку, отдел зачастую обнаруживает проблемы прежде, чем они станут серьезными, а глубокие исследования методов управления персоналом дает новые возможности службе управления персоналом, содействовать удовлетворению социальных, организационных и иных целей организации.

Объекты аудита в таком случае – персонал, а также принципы организации его работы. Аудит проходит в виде оценки системы социально-трудовых показателей, а также деятельности службы управления сотрудниками организации в целом. С помощью обратной связи эксперты по управлению персоналом получают абсолютное представление о функционировании трудовых ресурсов и выявляют, насколько хорошо руководство организации и рядовые сотрудники выполняют свои обязанности по управлению персоналом.

Аналогично финансовым проверкам аудит в трудовой сфере обязан осуществляться периодически, для того чтобы убедиться в выполнении поставленных задач. Проверка сама по себе дает лишь необходимую информацию о состоянии дел в данной организации, которая практического значения может и не иметь. Только лишь подготовка на ее основе программы преобразования социально-трудовых отношений и разработка эффективных алгоритмов управленческих решений.

Одними из основных источников информации, применяемых при проведении аудита в трудовой области, являются законы и инструкции, трудовые показатели, а также анкетирования и интервью работников [5].

В настоящее время существует большое количество нормативных актов, регламентирующих управление трудом. Каждая организация в соответствии с ними разрабатывает локальные нормативные акты. Руководство каждой организации может в ходе аудиторской проверки уточнить, в какой степени управляющие различных уровней соблюдают законы и инструкции, а также локальные нормативные акты. Чтобы оценить состояние работы управляющих различных уровней в организации можно использовать не только документацию и отчетность, но и данные анализа анкет, опросных листов, результатов бесед с сотрудниками.

Для реализации проверки, как правило, привлекают либо работников данной организации, либо сторонних агентов. В любом из этих подходов есть свои недостатки и достоинства. Свои работники в большей степени проинформированы об организации и им проще выявить аспекты, требующие переоценки. В тоже время им сложнее посмотреть на проблемы "со стороны", то есть им намного труднее быть совершенно беспристрастными в оценках.

Существуют различные технологии, позволяющие дать оценку действенности управленческих мероприятий в адекватном формулировании.

Аудит в трудовой области также используется с целью определения оптимального решения в кадровых перестановках в коллективе. В случае если организация стремится к тому, чтобы остаться конкурентоспособной, руководство заинтересовано периодически проводить перестановку кадров. Аудит в трудовой области способствует руководству выявлять скрытые достоинства и недостатки сотрудников, определять, насколько велико, различие между реальными и желаемыми условиями труда и его оплаты.

В ходе аудиторской проверки может быть дана экспертная оценка степени соответствия деятельности отдела управления трудовыми ресурсами основным производственным задачам организации. Для этого необходимо оценить подходы кадровой службы, которые ранее принимались во внимание, то есть когда кадровая служба относилась ко второстепенным служащим и считалось, что ее деятельность не связана с основной целью организации и не может влиять на результативность ее работы. В настоящее время рост стоимости рабочей силы, влияния государства на экономику и поиск новых ресурсов роста производительности труда повлияли на изменение оценки роли служб управления трудовыми ресурсами в деятельности организации. Службы

управления трудовыми ресурсами расширили свою деятельность, чтобы их действия больше соответствовали основным задачам такой организации.

В совершенстве любая из многофункциональных областей управления трудом и трудовыми ресурсами обязана соответствовать задачам стратегических программ развития организации. По этой причине с целью установления общей эффективности работы соответствующих служб в процессе аудита следует проконтролировать каждое из подразделений и установить, в какой степени эффективно и экономично оно работает.

Таким образом, аудит в трудовой сфере как один из компонентов раскрытия резервов повышения эффективности и доходности организации является действенным фактором экономической политики такой организации, что в особенности четко просматривается в современных условиях рыночной экономики. С точки зрения технологии аудит содержит в себе как микроэкономические, так и макроэкономические вопросы организации социально-трудовых взаимоотношений и включает почти все без исключения компоненты таких отношений. А регулярное выполнение аудиторских проверок дает возможность для оценки состояния и развития трудовых взаимоотношений экономического субъекта в динамике, что акцентирует внимание в необходимости аудита трудовых ресурсов в современных условиях на отечественном рынке аудиторских услуг.

Список используемых источников:

1. Аудит и контроллинг персонала // Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. М.: Экзамен, 2004.
2. Ришар, Ж. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия: Пер. с фр. М.: ЮНИТИ, 1997.
3. Кабашкин, В.А., Аннаева, А.А. Роль внутреннего аудита в обеспечении устойчивого развития // Международный бухгалтерский учет. 2010. N 18(150).
4. Экономическая библиотека. Сборник научных трудов об индивидуальной свободе и свободном рынке [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://econom-lib.ru/4-58.php>. – Дата доступа: 15.10.2020.
5. Об аудиторской деятельности [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 56-З : принят Палатой представителей 19 июня 2013 г. : одобр. Советом Респ. 28 июня 2013 г. с изм. и доп. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. № 229-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 27.07.2019. — 2/2668.