

ДСТУ ISO 14010-97, ДСТУ ISO 14011-97, ДСТУ ISO 14012-97 і/або міжнародних стандартів ISO 14000, що дозволить забезпечити конкурентноздатність продукції і рух її на вітчизняному та світовому ринках товарів і послуг;

- вирішення конфліктних ситуацій і спірних питань, пов'язаних із завданням збитків навколишньому середовищу, в органах господарського суду;
- зниження штрафів і витрат по платежах за природокористування та забруднення навколишнього середовища;

Слід зазначити, що в Україні система ЕА знаходиться в стадії формування. Стримуючим моментом при цьому є відсутність необхідної правової бази, нерозробленість нормативних і методичних документів. Перші спроби застосування процедури екоаудиту на основі аналізу зарубіжного досвіду були започатковані в 1992 р. В даний час відбувається включення ЕА в усі процедури прийнятих рішень в сфері природокористування й охорони навколишнього середовища. Позитивним є прийняття Закону України "Про екологічний аудит" 24 червня 2004 р.

Українські підприємства, що мають вихід на міжнародні ринки, змушені проводити міжнародну погоджену процедуру ЕА й одержувати відповідний сертифікат з екологічної безпеки виробництва і продукції. Тобто, якщо підприємство відповідає вимогам EMAS і міжнародним стандартам ISO серії 14000 - забезпечується конкурентноздатність її продукції на світовому ринку.

Аналіз міжнародного досвіду свідчить про широке практичне застосування процедури ЕА, як засобу одержання й оцінки екологічної інформації про підприємство чи інший господарський суб'єкт з метою вироблення необхідних коригувальних заходів і прийняття рішень на різних рівнях управління від керівництва конкретним підприємством, організацією до органів державної влади.

Разом з тим, як і будь-яка нова область діяльності, екологічний аудит в Україні потребує розробки концептуальних основ, методичних й організаційних форм, цілісної системи науково-методичних підходів до його проведення, що повинно стати предметом подальших наукових досліджень.

Джерела та література

1. Екологічний менеджмент і аудит: Навчальний посібник / С.М. Літвак та інші. – К.: ВД „Професіонал”, 2005, - 112 с.
2. Екологічний менеджмент: Навчальний посібник/За ред. В.Ф. Семенова, О.Л. Михайлюк. – Київ, Центр навчальної літератури, 2004. – 407 с.
3. Экологический аудит: Учеб.пособие для студентов вузов/Т.В. Сергеева. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2005. – 207 с.

Лебединська О.С.

ЗМІСТ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ АУДИТОРСЬКИХ ПЕРЕВІРОК

Високий кваліфікаційний і освітній рівень персоналу, ступінь адекватності його вимогам, що пропонуються організаційними та технічними умовами функціонування – найважливіші передумови забезпечення конкурентноздатності підприємств - виробників на внутрішніх ринках, і, як наслідок, - оздоровлення національної економіки України. У зв'язку з тим, що людські ресурси набувають значення як стратегічний фактор успіху підприємства, управління персоналом. повинне зводитись не до забезпечення допоміжної функції в організаційному процесі, а до активного впливу на розвиток підприємства в майбутньому.

Недосконалість механізму управління персоналом як особливим видом ресурсів - трудовим, негативно позначається на ефективності використання останнього в умовах нестабільної ринкової економіки. В зв'язку з цим необхідний комплексний аналіз, який дозволить вивчити динаміку та рівень показників трудової сфери у взаємозв'язку зі змінами рівня та динаміки всіх інших показників. Таким комплексним аналізом . може стати аудит персоналу.

Становлення теорії та практики ринкової економіки в нашій країні вимагає зміни підходу до ефективного управління персоналом від його розуміння як вузької функції управлінської ланки підприємства до вивчення і оптимізації його як системи, У зв'язку з цим тема статті є актуальною.

Значну увагу питанням оцінки результатів діяльності персоналу організації та його ефективності в умовах ринкової економіки приділяють у своїх роботах такі вчені, як: Дікань Л. В., Мордовін С. К., Ніконова Т.В., Кібанов А.Я., Алборов Р.А., Гавкалова Н.Л., Савченко В.А. Колосовой Р.П., Гармашевим А.А., Одегов Ю. Г, Захаровим В. М., Кулінцевою А. Я.

Метою статті є аналіз сутності поняття аудиту персоналу, визначення його об'єкту та надання результатів дослідження щодо змісту аудиту персоналу в системі аудиторських перевірок.

Потреби удосконалення ефективності діяльності визначають існування багатьох напрямків використання методу аудиторської перевірки. Однак на сьогоднішній день практичне використання аудиторської форми діагностики дослідження майже обмежене.

Отже в першу чергу треба визначитись із поняттям та класифікацією аудиту (рис.1).

Згідно з Законом України "Про аудиторську діяльність" - аудит - це перевірка відкритої бухгалтерської звітності, обліку, первинної документації та іншої інформації, яка стосується фінансове -* господарської ді-

яльності суб'єктів господарювання з ціллю визначення достовірності їх звітності, обліку, його повноти та відповідно діючому законодавству [1].

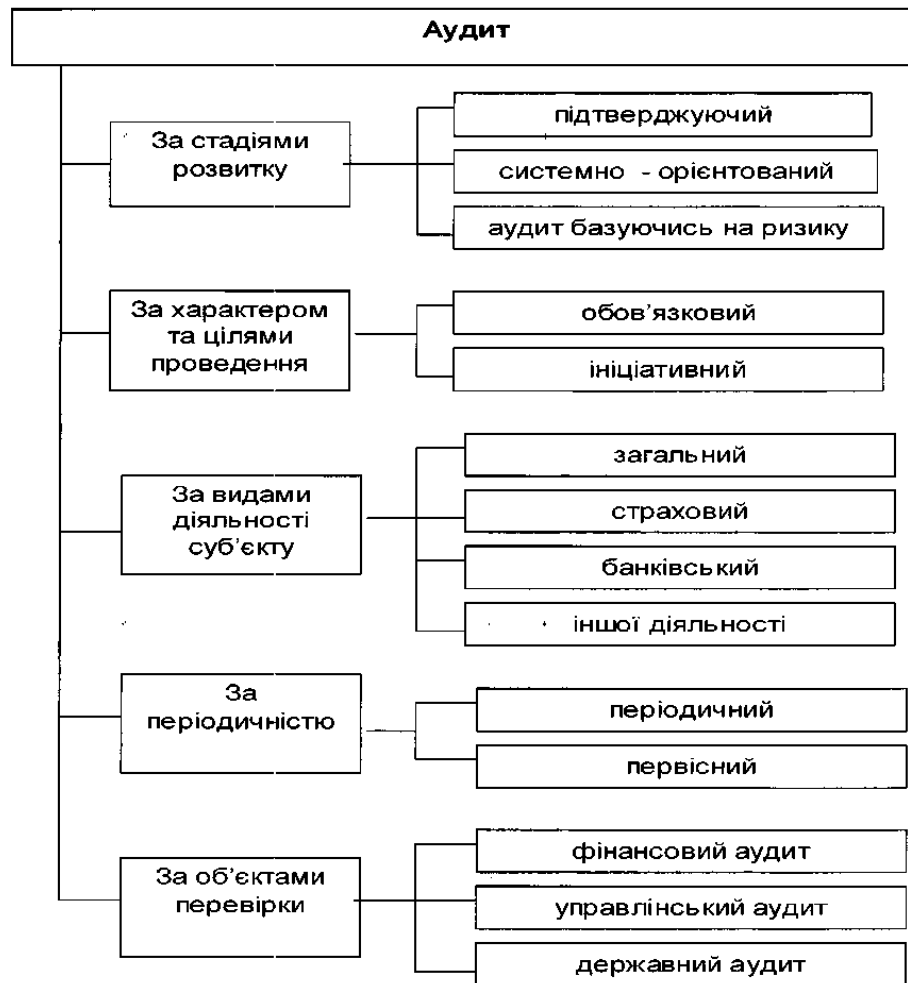


Рис. 1. Класифікація аудиту

Аудит (фінансовий) - це перевірка публічної бухгалтерської звітності, обліку, первинних документів та іншої інформації щодо фінансово - господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою визначення достовірності їхньої звітності, обліку, його повноти і відповідності чинному законодавству та встановленим нормативам[1].

Аудит - це процес, за допомогою якого компетентний незалежний -працівник накопичує й оцінює свідчення про інформацію, яка піддається кількісній оцінці та відноситься до певної господарської системи (юридичної особи, підрозділу суб'єкта господарювання, індивідуума), щоб визначити і виразити у своєму висновку ступінь відповідності цієї інформації встановленим критеріям [3, с. 111].

Потреби удосконалення діяльності визначають існування багатьох напрямків використання методу аудиторської перевірки. Однак на сьогоднішній день практичне використання аудиторської форми діагностики дослідження майже обмежене [2].

У світову практику вже давно увійшла така форма контролю, як, аудит адміністративної діяльності, який ще називають операційним, управлінським або аудитом ефективності. Ця форма контролю суттєво відрізняється від фінансового аудиту. Обумовлено це тим, що метою фінансового аудиту і в Україні, і в більшості інших країн є оцінка достовірності бухгалтерського обліку і фінансової звітності, а метою адміністративного аудиту (управлінський, аудит ефективності) - оцінка рівня економічності, ефективності і результативності заходів, програм і діяльності структур, які піддаються контролю (рис. 2).

Спеціаліст в області консультативного супроводження організаційних змін роботи з персоналом Мордовін С. К. вказує, що аудит людських ресурсів представляє собою формалізовані дії, які направлені на вивчення та оцінку стану людських ресурсів в організації, а також вважає, що одним із найбільш розповсюджених засобів оцінки ефективності управління людськими ресурсами є оцінка людських ресурсів методами аудиту, а саме фінансового. Розвиток та застосування статистичної звітності та даних, отриманих під час дослідження аудиту персоналу, допомагає визначити наскільки успішно здійснюється діяльність по управлінню людськими ресурсами. Аудит людських ресурсів має на меті досягнення цілей аудиторської перевірки

ки, - відповідність фактичного стану управління людськими ресурсами визначеним цілям підприємства [4, с. 244].

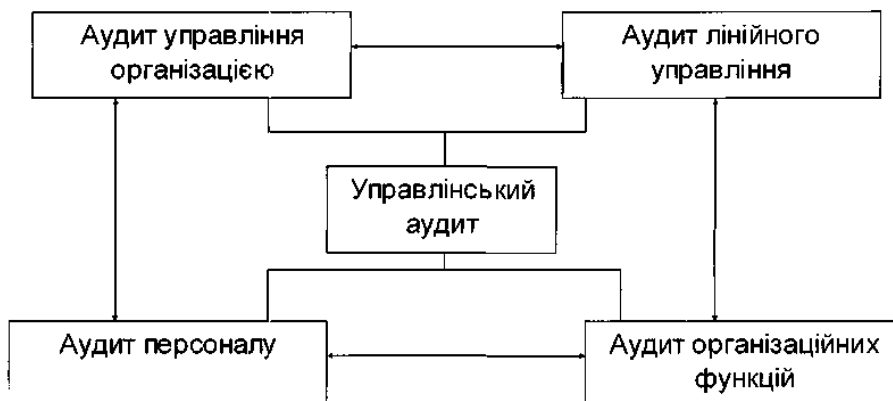


Рис. 2. Види аудиту в системі напрямку управлінського аудиту [5]

В свою чергу Одегов Ю. Г. стверджує, що аудит персоналу - це періодичне проведення експертизи в частині управління персоналом, включаючи систему заходів стосовно збору інформації, її аналізу та оцінки, а на основі цього - ефективності діяльності організації, використання трудового потенціалу та регулювання соціальне -трудових відносин. Він зазначає, що оцінка людських ресурсів повинна проводитись методами управлінського аудиту [5, с. 127].

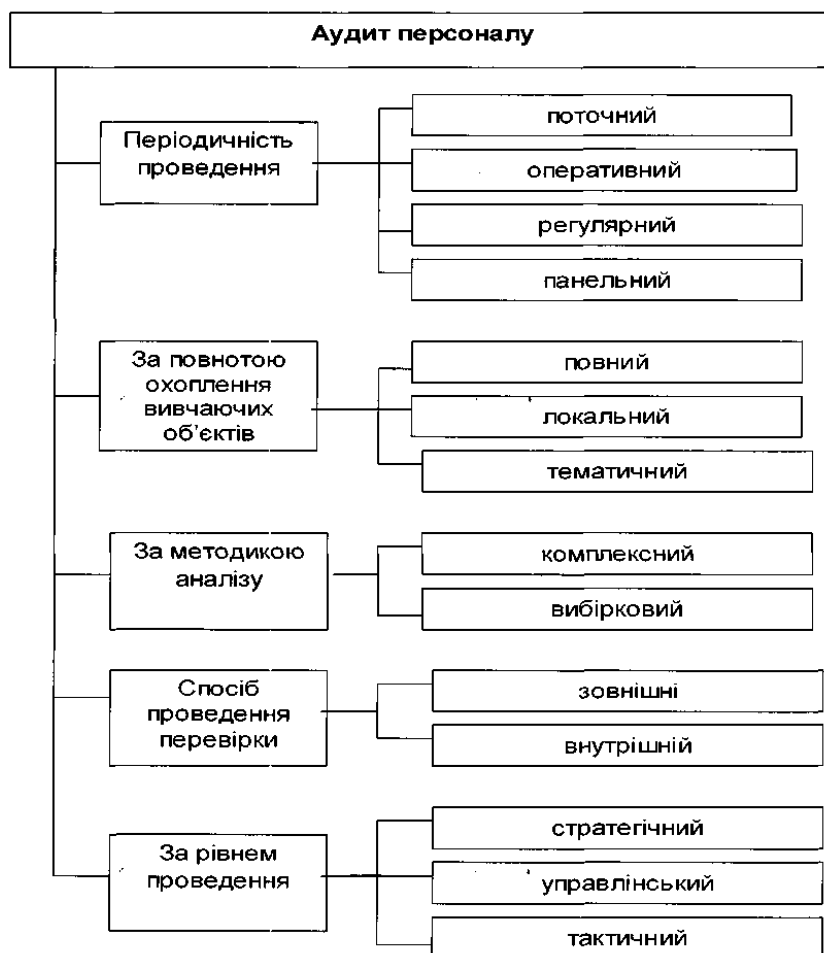


Рис. 3. Класифікація типів аудиту персоналу

ЗМІСТ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ АУДИТОРСЬКИХ ПЕРЕВІРОК

На думку Кібанова А.Я. аудит персоналу - це система консультаційної підтримки, аналітичної оцінки та незалежної експертизи кадрового потенціалу організації, яка наряду з фінансово-господарським аудитом дозволяє виявити відповідність кадрового потенціалу організації її цілям та стратегії розвитку [6, с. 617].

При цьому головною, глобальною ціллю аудиту персоналу є оцінка ефективності та продуктивності діяльності персоналу як одного із важливих факторів, які забезпечують прибутковість організації. З одного боку аудит персоналу є способом спостереження подібно фінансовому або бухгалтерському аудиту, а з іншої - інструментом управління, який дозволяє визначити ту чи іншу проблему у сфері трудових відносин.

Аудит персоналу здійснюється на підставі визнаних для будь-якої аудиторської перевірки принципів: професіоналізму, незалежності, достовірності, чесності та об'єктивності, які співпадають з міжнародними стандартами.

Об'єктом аудиту персоналу є трудовий колектив організації, різні сторони його виробничої діяльності, принципи та методи управління персоналом в організації.

Складність та багатогранність об'єкту та цілей аудиту персоналу визначає використання методологічного інструментарію проведення перевірок та аналізу, який можна розділити на три групи методів: організаційно-аналітичні; соціальне-психологічні; економічні методи.

В залежності від ряду факторів визначають декілька типів аудиту персоналу (рис. 3).

Під час аудиторської перевірки повинні бути вивчені не тільки кількісні та якісні характеристики персоналу але і весь спектр функцій управління персоналом, за допомогою яких досягається забезпечення інтересів організації (табл. 1) [6].

Таблиця 1. Основні параметри аудиту по функціям управління персоналом

Основні функції управління персоналом	Зміст аудиту
1	2
Формування кадрової політики організації	Оцінка поточного стану кадрової політики та оцінка ступеня зв'язку кадрової політики зі специфікою організації та зовнішніми умовами
Планування персоналу	Оцінка наявних ресурсів, цілей та перспектив розвитку організації, майбутніх потреб у персоналі, аудит Планування персоналу штатного розкладу, ступеня його обґрунтованості, аналіз змін кадрового потенціалу організації
Використання персоналу	Аналіз рівня зайнятості персоналу, забезпечення стабільності складу робітників
Найм та відбір персоналу	Оцінка використовуваних методів найму персоналу, результативності оціночних процедур, взаємодії організації зі службами працевлаштування, учбовими закладами і ін.
Ділова оцінка персоналу	Аналіз використаних форм ділової оцінки персоналу, періодичності її проведення, представлених результатів та рішень, застосованих по її результатам
Адаптація персоналу	Аналіз використаних методів адаптації, оцінка їх ефективності, виявлення та діагностика проблем, які виникають в період адаптації
Навчання персоналу	Аналіз цілей та використовуваних форм навчання, їх відповідність цілям організації; вивчення змісту та періоду навчання; оцінка персоналу та ефективності навчання, фактичних результатів
Робота з кадровим резервом	Аудит управлінської діяльності в організації, оцінка управлінського потенціалу та визначення потреби у підготовці кадрового резерву, оцінка методів роботи з кадровим резервом
Ділова кар'єра персоналу	Аналіз системи руху персоналу в організації, аналіз схем заміщення посад та реалізації плану кадрового росту, оцінка результативності методів планування кар'єри
Організація трудової діяльності персоналу	Аналіз умов праці та стану нормування праці в організації, оцінка ефективності організації робочих місць, розподіл робіт та оцінка отриманих результатів
Мотивація та стимулювання	Аналіз використовуваних форм та систем, їх зв'язку з мотивацією персоналу, рівня стимулювання та структури оплати праці, оцінка співвідношення розроблених принципів, структури оплати праці цілям організації
Трудові відносини у колективі	Діагностика соціальне-психологічного клімату, оцінка рівня соціальної завантаженості в організації, оцінка рівня співвідношення цілям організації, діагностика організаційної культури, типу управлінської команди

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що аудит персоналу формує стратегічні переваги організації в сфері управління персоналом, впливає на ефективність управління організацією в цілому. Це дозволяє організації бути лідером в області діяльності в різних ситуаційних умовах і сприяє побудові "сильної організації", готової до змін зовнішнього середовища, а також можливість адаптуватися до цих змін. Це свідчить про те, що аудит персоналу, особливо в умовах ринкової економіки, дозволить підвищити прибутковість організації за рахунок виявлення внутрішньо організаційних резервів підвищення ефективності та продуктивності персоналу організації.

Джерела та література

1. Закон України "Про аудиторську діяльність" від 22.04.93 № 3225 - XII// Відомості Верховної Ради України. - 2002. - № 50. - С.45 - 52.
2. Алборов Р. А. Аудит в организациях промышленности, торговли и АПК: Учебное пособие. -3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство «Дело и Сервис», 2003. - 464 с.
3. Дікань Л. В. Контроль і ревізія: Наеч. посібник для вищ. навч. закл. - К.: Цент навчальної літератури, 2004. - 245 с.
4. Мордовии С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации».Модуль 16. - М., 2000. - 288 с.
5. Одегов Ю. Г. Аудит и контролинг персонала: Учебное пособие Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. - М.: Изд. «Экзамен», 2002. -448 с.
6. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА - М, 2002. - 638 с.

Мельник А.О.**ВПЛИВ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ**

Актуальність теми. Реформування економічної системи в Україні супроводжується дефіцитом ресурсного забезпечення економічного розвитку, а особливо його фінансової складової. Однією з найболючіших проблем в Україні є залучення коштів для подальшого економічного розвитку всіх сфер господарювання. Безальтернативною серед теорій економічного розвитку є концепція функціонування відкритої економіки, але вона є дієвою лише у випадку відповідного інфраструктурного розвитку ринку. Важливою складовою інфраструктури економічного розвитку є банківська система, яка охоплює і пронизує всі сфери господарського життя. Ефективно функціонуюча банківська система є основним джерелом залучення коштів для розвитку економіки, а її інтернаціоналізація відкриє доступ до світових фінансових ресурсів.

Інтернаціоналізація банківської діяльності відкриває нові можливості для розширення спектру банківських операцій. Національні та міжнародні ринки капіталу набувають певної самостійності, перетворюються на глобальні механізми перерозподілу фінансових ресурсів між країнами.

Аналіз останніх досліджень. Загальні питання міжнародної банківської діяльності розглядаються у працях О.Білоруса, А. Гальчинського, О.Кириченка, Ю.Макогона, В. Міщенко, Т. Смовженко, О.Рогача. Розглянуті основні тенденції розвитку міжнародної банківської системи та основні особливості інтернаціоналізації банківської системи в зарубіжних країнах.

Цілі статті. Однак недостатньо досліджено вплив інтернаціоналізації банківської системи на розвиток України. В нашому дослідженні маємо на меті визначити негативні та позитивні чинники інтернаціоналізації банківської системи.

Основний зміст досліджень. Рушійною силою інтернаціоналізації банківської діяльності стала інтернаціоналізація фінансових ринків, а не виробництва і торгівлі, що було характерним для останніх століть. Водночас для окремого банку інтернаціоналізація проявляється у:

- розвитку та зміцненні міжнародних зв'язків і контактів з іноземними установами;
- збільшенні обсягів діяльності банку на міжнародних фінансових ринках;
- участі в міжнародних банківських об'єднаннях;
- виході банку на закордонні ринки шляхом створення або придбання відповідних банківських підрозділів.

На жаль, за браком досвіду практичної діяльності на закордонних ринках через мережу власних підрозділів українські банки не можуть повноцінно долучитися до загальносвітових тенденцій інтернаціоналізації. Це не лише послаблює їхні позиції порівняно з іноземними банками, а й певною мірою ізолює діяльність у межах національних масштабів. Банки, які прагнуть бути конкурентними на регіональному рівні, не кажучи вже про світовий, мають усвідомити значення участі у процесах економічної інтернаціоналізації та розвитку закордонної мережі власних підрозділів.

Для провідних банків світу вихід на закордонні ринки є осмисленою необхідністю конкурувати за існуючих клієнтів міжнародного бізнесу при обмеженому зростанні національного ринку. Для вітчизняних комерційних банків інтернаціоналізація поки що не є першочерговим завданням, але умови ефективної діяльності на міжнародному рівні потребують наявності не лише кореспондентських відносин з іноземними банками, а й досить розвинутої мережі власних закордонних підрозділів.

Серед банків України найбільших успіхів в освоєнні закордонних ринків досягли такі великі банки, як Промінвестбанк, Укресімбанк, Приватбанк та Укрсиббанк. Зокрема, за участі Промінвестбанку в 1994 році створено українсько-російський пайовий комерційний банк Кредитімпексбанк, а в 1996 році відкрито представництво Промінвестбанку в Москві (Росія) [1, с. 76].

Найбільший за розміром активів український банк Приватбанк теж активно здійснює інтернаціоналізацію своєї діяльності. Він є частиною промислово-фінансової групи "Приват", до якої входять такі закордонні фінансові структури, як Москомприватбанк (Росія) та Pariate Bank (Латвія).