

Цалко Г.Ф.,

студент

4 курс, факультет «Экономическая безопасность»

ЮРИУ РАНХиГС

Россия, г. Ростов-на-Дону

Эккерт Т.И.,

студент

4 курс, факультет «Экономическая безопасность»

ЮРИУ РАНХиГС

Россия, г. Ростов-на-Дону

Научный руководитель: Измайлова Н.М.

ОСОБЕННОСТИ АУДИТА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье даны теоретические положения и основы формирования аудита персонала в современной организации. Выделяются принципы проведения аудиторской проверки персонала, а также определены параметры организации и реализации аудита персонала в современной организации.*

***Ключевые слова:** аудит, персонал, организация, система, принципы, качество.*

***Abstract:** the article provides theoretical provisions and bases for the formation of personnel audit in a modern organization. The principles of conducting an audit of personnel are highlighted, as well as the parameters of the organization and implementation of personnel audit in a modern organization are defined.*

***Keywords:** audit, personnel, organization, system, principles, quality.*

Актуальность темы исследования. Исследование проблемы кадрового аудита определяется постоянно растущим интересом к процессу управления персоналом и оцениванием затрат на его организацию и совершенствование. Факт эффективной работы системы управления сотрудниками выступает определяющим и стратегически важным моментом в организации конкурентной борьбы. Успешное и качественное развитие предприятия во многом будет зависеть от качественной системы управления персоналом. Следовательно, для эффективной работы организации нужно грамотно составить и контролировать эффективность единой системы управления сотрудниками. Кадровый аудит должен давать возможность для оценивания эффективности организации, а также определять, в какой степени система управления персоналом компании направлено на внедрение целей и задач организации. Конечное решение данного перечня проблем представляет определённый теоретический и практический интерес.

Аудит или оценка персонала – это мероприятия по консультационной поддержке, аналитической оценке и полностью независимой экспертизы кадрового потенциала организации, которая даёт возможность для выделения соответствия кадрового потенциала её целям и стратегии развития. Более того, аудит персонала включает в себя определение уровня эффективности кадровой деятельности по решению задач, имеющихся у руководителей организации. [1, с.54]

В качестве объекта аудита персонала выступает трудовой коллектив организации, различные элементы его производственной деятельности, принципы и технологии управления персоналом организации. Ключевая цель аудита персонала – это возможность для оценивания уровня эффективности и единой производительности деятельности сотрудников, как важного фактора, оказывающего влияние на степень прибыльности организации. Предметом проведения аудита персонала выступает группа элементов управления сотрудников.

Аудиторская проверка персонала строится на совокупности следующих принципов:

1. Профессионализм.
2. Полная независимость.
3. Достоверность.
4. Честность.
5. Объективность.
6. Сопоставимость с положениями и нормами международного права.

Аудит персонала проводится по следующим направлениям:

1. Оценивание кадрового потенциала организации, различных качественных и количественных особенностей сотрудников. Необходимо проводить оценку фактического состава сотрудников, особенности самого персонала, наличие у сотрудников профессионально важных параметров и основных характерных особенностей.

2. Исследование различных кадровых процессов и процедур по управлению персоналом с возможностью оценивания их эффективности.

В таблице ниже представлены основные технологии и процессы аудита персонала согласно функциям управления персоналом:

Таблица 1.

Параметры аудита персонала согласно функциям управления [2, с.213]

Функции управления персоналом	Характеристика аудиторской деятельности
Образование единой кадровой политики	Оценивание текущего положения управления персоналом, уровня её согласованности с целями работы организации, стратегии её развития, оценивание основных параметров проверки со специфическими особенностями организации и внешними условиями
Планирование персонала	Оценивание наличных ресурсов, целей и общих перспектив развития организации, будущих потребностей в новых сотрудниках, исследование штатного расписания, потенциала организации

Применение на практике персонала	Изучение уровня занятости персонала, анализ обеспечения стабильности состава сотрудников, анализ занятости женщин или лиц пожилого возраста
Набор персонала	Оценивание технологий по найму персонала, источники и методы полного удовлетворения потребностей персонала, общая стоимость найма, обеспеченность вакансий кандидатами.
Деловая оценка сотрудников	Изучение применения методов деловой оценки персонала, степень периодичности её проведения, общие результаты и решения по конечным результатам
Профессиональная ориентация и адаптация	Изучение технологий профессиональной ориентации и приспособление персонала, оценивание уровня эффективности, анализ основных проблем, которые могут быть в ходе адаптации
Процесс обучения персонала	Исследование целей и форм проведения обучения, их полное соответствие установленным целям организации, длительности и содержания обучения. Возможность для оценивания персонала, который прошёл обучение, оценивание фактических результатов проведения обучения
Деятельность с резервом кадров	Изучение системы управления работой в организации, с возможностью оценивания управленческого потенциала и выявление потребностей в процессе подготовки кадров в качестве резерва
Служебно-профессиональное продвижение, деловая карьера персонала	Изучение техник по продвижению персонала, изучение схем по замещению должностей
Организация трудовой работы персонала	Определение условий труда, общей техники по безопасности и охраны труда, исследование положения по нормированию труда, распределения работ.
Мотивация и стимулирование труда	Исследование исполнительных форм и единой системы по стимулированию, их качественной связи с мотивацией сотрудников, исследование уровня и структуры технологий по оплате труда

Совокупность трудовых отношений в коллективе	Изучение социально-психологического климата, оценивание уровня социального напряжения в организации, обязательное определение сопротивления коллектива к переменам
--	--

Оценивание персонала и его аудит строится на постановке следующих целей:

1. Информирование сотрудников организации.
2. Формирование резерва для последующего выдвижения.
3. Определение потребностей в обучении. Проводится для составления плана по обучению, подготовки и переподготовки персонала.
4. Основание для принятия ключевых управленческих решений.
5. Повышение связей между структурными подразделениями и сотрудниками.
6. Разделение системы вознаграждения за трудовую деятельность.

На основании цели оценивания, нужно решать вопрос о том, какие характеристики и особенности работников, параметры их трудовой работы нужно оценивать, и какие методики оценивания будут отвечать полноценно достижению поставленных для этого целей.

Оценивание персонала исполняет множество связанных между собой функций:

1. Конструктивная – находится в основе принятия решений по кадровым вопросам.
2. Координационная – информационное обеспечение единого оперативного управления для возможности роста эффективности деятельности организации.
3. Контрольная – проверка соответствия установленных характеристик, к примеру, анализ важных качеств руководителя, которые нужны для прохождения в конкурсе на новую должность.

4. Аналитическая – оценка выступает ключевой информационной основой для анализа деятельности.

5. Коммуникационная – процесс оценивания выступает как метод и возможность донесения до сотрудника его полного согласия с результатами работы, а также выступает как сигнал для изменения поведения, обеспечивая при этом должный уровень связи.

6. Мотивационная – оценка является важным методом для проведения мотивации сотрудников, так как отражает направление желательных или нежелательных методов проявления трудового поведения сотрудников или их непосредственного отношения к труду. [3, с.41]

Представленные функции находятся в тесной связи между собой и дают основу для применения системного подхода к возможности управления персоналом. Проверка в области персонала представляет собой полностью научно обоснованную систему по периодическому сбору, обобщению и анализу информации по кадрам, а также предоставления лучшего количества данных для возможности принятия необходимых стратегических и тактических решений со стороны руководства организации.

При аудите персонала используются следующие источники данных:

1. Документы по организации учредительного плана.
2. Анкеты, опросники.
3. Решения о назначении на должность.
4. Штатная структура и расписание.
5. Правила по организации внутреннего трудового распорядка и положение о персональных данных.
6. Приказы и трудовые книжки.
7. Законодательство в области трудовых отношений. [4, с.112]

Вывод: основная цель проведения аудита персонала – это определение качества управления сотрудниками в организации, исследования их потребностей, возможностей и желаний сотрудников развиваться на благо организации и себя, увеличивая тем самым прибыль.

Использованные источники:

1. Константинова Е.С., Виниченко М.В. Аудит службы управления персоналом // Новое поколение. 2017. №11. С. 50-56.
2. Стельмашенко Е.В., Бирюкова А.В. Аудит системы стратегического управления персоналом предприятия // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. 2018. С. 211-214.
3. Хаймурзина Н.З., Попова П.Н., Оганесян А.С. Аудит управления персоналом организации // Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты. 2018. С. 40-41.
4. Райт А.А. Кадровый аудит в управлении персоналом: понятие, цель, задачи, направления работы // Достойный труд – основа стабильного общества. 2017. С. 110-115.