(cc) BY

Тюкалов Дмитрий Евгеньевич
студент
Научный руководитель
Стрекалова Светлана Александровна
доцент, старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
индустриальный университет»
г. Новокузнецк, Кемеровская область

АУДИТ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: авторы заостряют внимание на том, что аудит персонала организации необходим для оценки эффективности системы управления персоналом организации. Он помогает выявить ошибки, которые могут привести к финансовым потерям и нанести ущерб репутации компании.*

Ключевые слова*: аудит персонала, условия труда, кадровая служба.*

Аудит персонала – это периодически проводимая экспертиза состояния дел в части управления персоналом, включающая систему мероприятий по сбору информации, её анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности организации использование трудового потенциала и регулирование социально-трудовых отношений.

Цели аудита: определив степень достоверности ведения кадрового учета и изучив отраженные в нем дополнительные факторы, аудиторы могут сделать выводы относительно:

– эффективность кадровой политики, принятой этой организацией, по отношению к ее основным целям;

– правильное применение правовой базы;

– определение мотивации и потенциала сотрудников;

– оценка профессиональной компетентности работников;

– оценка системы менеджмента организации;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– оценка условий труда;

– оценка эффективности кадровых служб и систем управления ими;

– искать резервы для улучшение управления персоналом;

– выявление негативных моментов, препятствующих эффективности работы персонала, и анализ возможных решений.

Целесообразность аудита персонала.

Когда организация должна обратить внимание при проведении кадрового аудита на изучение кадровой ситуации? Эту процедуру можно выполнять в любое время, но наибольшую пользу она принесет в следующих ситуациях:

– передача кадровых дел непрофессионалам отдела кадров (бухгалтерам, секретарям и т. д.);

– увольнение менеджера по персоналу;

– смена руководства внутри организации;

– подготовка внешних аудитов органами управления;

– формирование базы данных кадровых документов для архивного хранения;

– внезапная и непредвиденная динамика кадров, например, локауты (массовые увольнения);

– новшества в законодательных областях, таких как прием на работу и увольнение.

При аудите персонала используют следующие источники информации:

– учредительные документы;

– анкеты, опросники, шкалы;

– решения о назначении на должность;

– штатное расписание;

– правила внутреннего трудового распорядка, положение о персональных данных;

– приказы;

– трудовые книжки;

– книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– личные карточки по форме Т-2;

– законы и инструкции в области труда и трудовых отношений;

– результаты анкетирования и интервьюирования работников.

В результате аудита человеческих ресурсов может быть выявлена потребность в определении, оптимизации или пересмотре организационной политики. Исследовав регулярную практику, можно найти способы ее улучшения, это помогло бы воплотить политику компании в реальных процедурах. Неадекватные данные или их отсутствие говорят о необходимости срочного вмешательства. Главный результат эффективного аудита – выводы о том, что нужно улучшить по одному или нескольким направлениям управления человеческими ресурсами. В ходе аудита могут обнаружиться и такие важные проблемы, как отсутствие связи между обучением персонала и стратегией развития компании.

Список литературы

1. Данилина Л.К. Развитие системы аудита управления персоналом в организации / Л.К. Данилина // Наука и образование сегодня. – 2019. – №3 (38). – С. 26–29.

2. Казначеева С.Н. Аудит в кадровом менеджменте / С.Н. Казначеева // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – №5 (39). – С. 130–135.

3. Клычова Г.С. Основные принципы планирования кадрового аудита / Г.С. Клычкова // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2019. – Т. 14. – №2 (53). – С. 132–138.

4. Клычова Г.С. Основные принципы планирования кадрового аудита / Г.С. Клычкова // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2019. – Т. 14. – №2 (53). – С. 132–138.

5. Основы аудита персонала в ООО «Артель-Проф» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://otherreferats.allbest.ru/audit/00687020_0.html (дата обращения: 12.12.2022).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)