

УДК 331.1

*Пономарева И.К., кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Экономика и управление»
Пензенский государственный технологический университет
Россия, г. Пенза*

*Акифьев И.В., кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Землеустройство и геодезия»
Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства
Россия, г. Пенза*

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: В статье рассмотрено понятие аудита персонала. Выявлены проблемы процесса аудита персонала и его методики исследования. Аудит в трудовой сфере должен проводиться периодически, чтобы убедиться в выполнении поставленных задач. Анализ и оценка какого-то одного показателя или явления в отрыве от других не дают желаемого результата, необходим комплексный анализ, который предполагает изучение уровня и динамики любого отдельного показателя в тесной взаимосвязи с изменениями уровня и динамики всех других.

Ключевые слова: аудит, персонал, трудовой коллектив.

*Ponomareva IK, Candidate of Economic Sciences,
Assistant Professor of the Chair "Economics and Management"
Penza State Technological University
Russia, Penza*

*Akifiev I.V., candidate of economic sciences,
Associate Professor of the Department "Land Management and Geodesy"
Penza State University architecture and construction
Russia, Penza*

RESEARCH METHOD OF AUDIT OF PERSONNEL AT THE ENTERPRISE

Annotation The article discusses the concept of personnel audit. The problems of the personnel audit process and its research methodology are identified. Audit in the labor sphere should be conducted periodically to ensure that the assigned tasks are carried out. Analysis and evaluation of a single indicator or phenomenon in isolation from others does not give the desired result, a comprehensive analysis is needed, which involves studying the level and dynamics of any individual indicator in close relationship with changes in the level and dynamics of all others.

Key words: audit, staff, labor collective.

В современной методологической литературе указывают, как правило, на существование трех основных методов сбора первичной социологической информации. К ним относят метод прямого наблюдения, метод анализа документов и метод опроса.

В комплексе перечисленных социологических методов в настоящее время наиболее популярен опрос. Его специфика состоит прежде всего в том, что источником первичной социологической информации является человек (респондент) - непосредственный участник исследуемых социальных процессов и явлений. В основе опросного метода лежит совокупность предлагаемых опрашиваемым вопросов, ответы на которые и образуют первичную информацию.

Обычно выделяют два больших класса опросных методов - анкетирование и интервьюирование, связанные с письменной или устной формой общения с респондентами. Существует, однако, еще одно специфическое подразделение опросов, которое далеко не всегда учитывается при проведении социологического исследования, но настолько важное, что его следует рассматривать особо как превосходящее

по значимости все прочие подразделения. Речь идет об обособлении массового и экспертного опросов.

Опросы этих двух видов, как правило, включаются в исследование для решения различных задач. Целью массового опроса является получение информации о знаниях, мнениях, ценностных ориентациях и установках респондентов, отражающих их отношение к определенным событиям, явлениям действительности. Цель экспертного опроса заключается в получении информации о самих событиях и явлениях действительности, отраженной в знаниях, мнениях и оценках респондентов. Подобная информация может исходить только от компетентных лиц - экспертов, имеющих глубокие знания о предмете или объекте исследования.

Учитывая все выше перечисленные факторы, в качестве инструментов исследования нами были выбраны такие методы как:

- 1) метод анализа документов, служащий основой для формирования гипотез, которые затем проверяются методом экспертного опроса;
- 2) метод экспертного опроса.

Основной инструментарий экспертных опросов - анкеты, которые были разработаны с целью изучения технологий построения современной системы кадрового аудита на предприятии и выявления путей ее совершенствования. В рамках исследования разработана анкета для экспертов - высших руководителей (40 чел) и самих аудиторов. Вопросы в анкете разработаны для изучения следующих аспектов: оценка используемых источников информации; оценка значимости системы кадрового аудита на предприятии; исследование кадровой стратегии предприятия; компетентность и полномочия сотрудников в области аудиторской деятельности предприятия и некоторые другие.

В приложениях к основным материалам данной монографии приведены примерные образцы подобных анкет для экспертов – топ- и риск-менеджеров и представителей аудиторских компаний.

Всю совокупность методов кадрового аудита принято разделять на три основных группы: организационно-аналитические, социально-психологические и экономические методы.

Аудит в трудовой сфере должен проводиться периодически, чтобы убедиться в выполнении поставленных задач. Анализ и оценка какого-то одного показателя или явления в отрыве от других не дают желаемого результата, необходим комплексный анализ, который предполагает изучение уровня и динамики любого отдельного показателя в тесной взаимосвязи с изменениями уровня и динамики всех других. Наиболее эффективна проверка, представляющая полную и достоверную информацию о результатах внедрения программ управления и развития персонала, рассматриваемых как вклад в решение стратегических задач организации.

Кадровый аудит представляет собой процесс анализа реальной ситуации на предмет соответствия ее определенным требованиям, стандартам. Требования и стандарты к отдельным составляющим кадрового аудита определяются в системе управления, принятой на предприятии (в организации). Они, как правило, описываются в стандартах предприятия (организации), должностных регламентах и инструкциях. Для оценки эффективности деятельности подразделений и их работников системы сбалансированных показателей конкретные параметры описываются в установленных ведомственных нормативных правовых актах.

Подготовительный этап. На этом этапе определяются цели аудита, осуществляется подбор персонала для проведения аудиторской проверки,

разрабатываются внутриорганизационные документы (приказ, распоряжение), определяются сроки, задачи, исполнители и участники проверки, проводится инструктаж исполнителей и участников, разрабатывается план сбора, предоставления и программы рассмотрения анализируемой информации.

Этап сбора информации. В процессе сбора информации проводится мониторинг персонала, проверяется документация и отчетность, проводятся наблюдение, опросы, анкетирование, беседы, осуществляется предварительная обработка статистических данных. Компьютерная техника и современные информационные технологии позволяют ускорить и качественно оформить эти процедуры.

Этап обработки и анализа информации. Полученная информация обрабатывается и формализуется в виде таблиц, схем, графиков, диаграмм, а потом по разработанному алгоритму осуществляются анализ и оценка данных о деятельности персонала путем сравнения с другими аналогичными организациями или научно обоснованными нормами.

Заключительный этап. На этом этапе формируют отчет о результатах аудиторской проверки, делают выводы и рекомендации, оценивают эффективность проверки. Возможна подготовка нескольких специализированных отчетов, ориентированных на разные уровни управления трудовыми ресурсами и, соответственно, насыщенных разным фактическим материалом и содержащих различные рекомендации.

Аудит персонала может быть использован и для кадровых перестановок в коллективе. Если организация хочет остаться конкурентоспособной, она должна периодически проводить перестановку кадров. Аудит персонала помогает менеджеру выявить скрытые достоинства и недостатки работников, определить, насколько велико, по

их мнению, различие между реальными и желаемыми или ожидаемыми условиями труда и его оплаты.

Таким образом, проверка становится научно обоснованным стимулом кадровых изменений, она не только готовит почву для изменений, но может стать и инструментом перестановок.

Проверка может быть использована как нейтральное средство кадровых преобразований в глазах вышестоящего, нижестоящего и не входящего в состав управления трудовыми ресурсами персонала предприятия.

Для воздействия на эффективность предприятия важным элементом аудита персонала является оценка деятельности служб управления персоналом. Многие годы считалось, что службы по управлению персоналом – второстепенные службы, деятельность которых не связана с основной целью предприятия и не может влиять на эффективность его работы. Однако за последние годы рост стоимости рабочей силы, вмешательство государства в экономику и поиск новых резервов повышения производительности труда привели к изменению оценки роли этих служб в работе фирмы. В свою очередь, сами службы управления персоналом расширили свою деятельность с тем, чтобы их действия больше соответствовали основным задачам предприятия. В ходе аудиторской проверки может быть дана экспертная оценка соответствия деятельности отдела управления персоналом основным стратегическим задачам предприятия.

Миссия аудита персонала находится в рамках существующей социальной стратегии организации, которая характеризуется социальным паспортом. Это документ, отражающий информацию, разрабатывается средними и крупными предприятиями и компаниями. Анализ социального паспорта проходит по трем направлениям:

- социальная характеристика организации (персонал);
- социальная политика (управление персоналом);
- глобальная диагностика(несоответствия в осуществлении социальной политики).

Для описания социальной характеристики аудитор выделяет из паспорта:

- структуру и характеристики работающих в организации (возрастная пирамида, уровень квалификации работников, стаж работы и др.);
- условия труда и техники безопасности (риск производственного травматизма и несчастных случаев, профессиональные заболевания, организация и содержание работы, физические условия труда, продолжительность рабочего времени);
- поведение работников (увольнения и абсентеизм).

При изучении социальной политики устанавливаются наиболее значимые факторы:

- труд(уровень занятости, безопасность и защита занятости, внедрение инноваций, стабильность, политика продвижения, труд женщин);
- вознаграждения (оценивается относительный уровень вознаграждений, структура вознаграждений, нижний и высший уровень заработной платы, иерархическое распределение вознаграждений, виды вознаграждений);
- безопасность и улучшение условий труда (финансовые средства, вложенные на данные меры, оценка полученных результатов);
- профессиональное образование (объем, содержание, продолжительность, стоимость);
- информация(процедуры прохождения информации, собрания персонала, индивидуальные беседы и переговоры).

В процессе анализа глобальной диагностики аудитом выявляются соответствия и несоответствия между должностными характеристиками и

проводимой политикой; связи или нестыковки между различными сторонами социальной политики; источники социальных рисков. По завершении анализа социальной политики становится возможным сгруппировать сильные и слабые стороны управления персоналом. При проведении аудита в форме консультирования этапы аудита могут быть модифицированы.

Кроме перечисленных документов, при проведении кадрового аудита используются заключения экспертов, полученные в результате ранее проводившегося кадрового аудита или аудита производственно-хозяйственной деятельности. Аудиторское заключение позволяет администрации получить углубленное представление о проблемах, требующих неотложного решения в области управления, своевременно диагностировать и предупредить отрицательные последствия ошибочных или недостаточно обоснованных управленческих решений и в этом смысле создает основу реальных положительных изменений, направленных на повышение эффективности труда и управления.

Использованные источники:

1. Акифьев И.В., Пономарева И.К. Мотивация как один из основных факторов управления персоналом // Образование и наука в современном мире. Инновации. 2017. № 1. С. 103-112.
2. Баронин С.А. Сюзев К.С. Основные проблемные ситуации высшего образования // Высшее образование в России. 2013. №1. С.110-115.
3. Кулакова И.С. Методологические разработанные подходы к оценке коэффициент финансового состояния управления предприятия в период кризиса // необходимо Вестник Удмуртского университета. Серия

проблема «Экономика и право». 2013. № 1. [Электронный оценоч ресурс].
URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-podhody-k-otsenke-finansovogo-sostoyaniya-predpriyatiya-v-period-krizisa>

4. Молькин А.Н., Акифьев И.В. Применение делового общения в сельскохозяйственных организациях // Экономические и гуманитарные науки. 2014. № 8 (271). С. 6-11.

5. Парушина Н.В. Основные направления анализа прогнозирования финансового состояния по данным бухгалтерской отчетности организаций // Международный переход бухгалтерский учет. 2014. № 2. С. 55 – 63.

6. Пономарева И.К. Механизмы развития стратегической системы управления мотивацией трудовой деятельности руководителей организаций: дисс. кан.эк.наук: 08.00.05 / И.К. Пономарева. – Пенза, 2010.

7. Пономарева И.К., Акифьев И.В., Быстрова В.Д. Бизнес-планирование на предприятии // Научное обозрение. 2014. № 9-2. С. 663-665.

8. Пономарева И.К., Левина С.Ш. Приоритеты управления трудовой мотивацией // Экономист. 2010. № 2. С. 81-90.

9. Резник Г.А., Акифьев И.В. Влияние культуры на формирование национального благосостояния // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. № 5 (91). С. 84-89.

10. Уланова Н.К., Черенков А.Ю. степень Оценка управления финансового контроля баллов // Молодой ученый [общие Электронный ежегодной ресурс] – Режим степень доступа: <https://moluch.ru/archive/90/18832/>

11. Эскиев М. А., предприятия Аслаханова стратегии С. А., Бексултанова А. И. Эффективность отметили системы управления персоналом организацией. Основные факторы, службы влияющие на

эффективность // Молодой организации ученые оценивают. Казань: Молодой учёный, 2015. – №23. – С. 689-692.

12. Акифьев, И.В. Формирование стратегии развития предприятий строительного времени комплекса в эффективных зонах деятельности [Текст]: автореф. дис...канд.эк.наук/ И.В. Акифьев. – Пенза виде: ПГУАС, 2010. – 24с.

13. Акифьев И.В. Власова М.В. Потребительские времена предпочтения на рынке малоэтажной недвижимости Пензенской области [Текст] /И.В. Акифьев, М.В. Власова //Научное обозрение. – 2014. – № 6. – С. 165-167

14. Баронин С.А. Учинина Т.В. Девелопмент недвижимости при реализации проектов строительства экологичного и эффективного малоэтажного жилья в Пензенской области [Текст] /С.А. Баронин, Т.В. Учинина // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2011. – № 5-2 (38). – С. 325-331.

15. Баронин С.А. Грабовый П.Г. Главные тенденции и современные особенности развития малоэтажного жилищного строительства в России [Текст] /С.А. Баронин, П.Г. Грабовый // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2011. – № 5-2 (38). – С. 48-58.