

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*

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В исследовании по проблеме применения кадрового аудита в ПАО «Биосинтез» приняло участие 40 работников предприятия (27 женщин и 13 мужчин). Среди них были: технологи, инженеры, заместители начальников цехов, работники отдела кадров, экономист, бухгалтер и юрист. Средний возраст респондентов – 40 лет, трудовой стаж 12,5 лет, стаж работы на данном предприятии 10,3 года, стаж работы в данной должности 7,9 лет. Большинство респондентов (85%) имеют высшее образование: технического, экономического и управленческого профиля.

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*

PERSONNEL AUDIT PROCESS MANAGEMENT

Annotation The study on the issue of the application of personnel audit in PJSC "Biosintez" involved 40 employees of the company (27 women and 13 men). Among them were: technologists, engineers, deputy heads of workshops, employees of the personnel department, an economist, an accountant and a lawyer. The average age of respondents is 40 years, work experience is 12.5 years, work experience at this enterprise is 10.3 years, work experience in this position is 7.9 years. The majority of respondents (85%) have a higher education: technical, economic and managerial profile.

Key words: audit, staff, labor collective.

Большинство респондентов считают, что в ПАО «Биосинтез» существует высокая степень зависимости успеха организации от работы с кадрами (4 – «сильно зависит» по пятибалльной шкале).

Таблица 1

Зависимость успеха организации от работы с кадрами

Степень зависимости	Число ответов	% ответов
1. Очень сильно зависит (5)	12	30
2. Сильно зависит (4)	21	52.5
3. Зависит в средней степени (3)	7	17.5
4. Слабо зависит (2)	0	0
5. Не зависит (1)	0	0
Средний балл: 4 Итого:	40	100%

Продуктом оценки работы подчиненных, по мнению респондентов является в большей степени повышение отдачи подчиненных (рисунок 1).

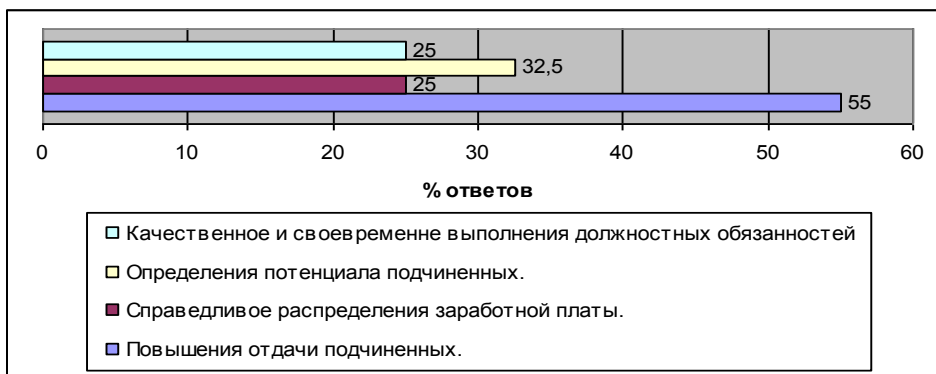


Рис. 1. Продукт оценки работы подчиненных

Респонденты отметили, что на предприятии существует система кадрового планирования, которая включает в себя:

- 1) информацию о мероприятиях на плановый период;
- 2) планирование структуры и численности персонала;
- 3) планирование расходов на заработную плату;
- 4) работу с кадровым резервом.

Факторы, в наибольшей степени оказывающие влияние на продолжительность периода кадрового планирования, по мнению респондентов отражены на рисунке 2.

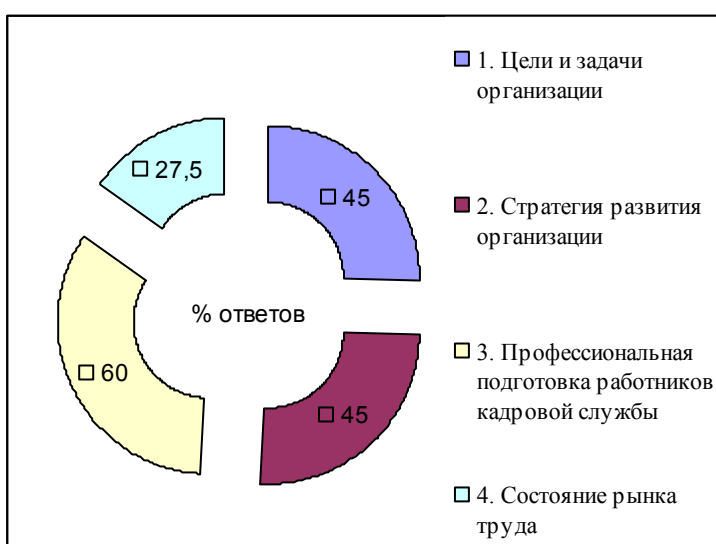


Рис. 2. Факторы, влияющие на продолжительность периода кадрового планирования

Респонденты выделили профессиональную подготовку работников кадровой службы как фактор, в наибольшей степени влияющий на продолжительность кадрового планирования. Так как предприятие полностью укомплектовано кадрами согласно штатному расписанию, респонденты не оценили фактор «состояние рынка труда» как существенный.

В оценке показателей, которые характеризуют эффективность деятельности организации, мнения респондентов разделились (от важного(3) до неважного(1)), в среднем оценка следующих показателей была низкой, что свидетельствует о недостаточном внимании респондентов к повышению эффективности работы предприятия.

Таблица 2

Оценка показателей эффективности деятельности организации

Показатели	Средний балл	Сумма баллов
1. Высокое качество управления	1.5	57
2. Снижение себестоимости	1.5	58
3. Повышение рентабельности	1.5	58
4. Рост объемов производства продукции	1.5	58
5. Рост объемов реализации продукции	1.4	59
6. Рост производительности труда персонала	1.7	69
7. Рост доходов персонала	1.6	65

Респондентам было предложено оценить и другие показатели, такие как:

- 1) результативность (эффективность) деятельности структурных подразделений и отдельных работников;
- 2) удовлетворенность персонала своей работой и принадлежностью к организации;

- 3) текучесть кадров;
- 4) соблюдение трудовой дисциплины;
- 5) наличие конфликтов на всех уровнях отношений;
- 6) характер социально-психологического климата и особенности организационной культуры в организации.

Респонденты оценили данные показатели как не важные для ПАО «Биосинтез», результаты оценки представлены на рисунке 3.

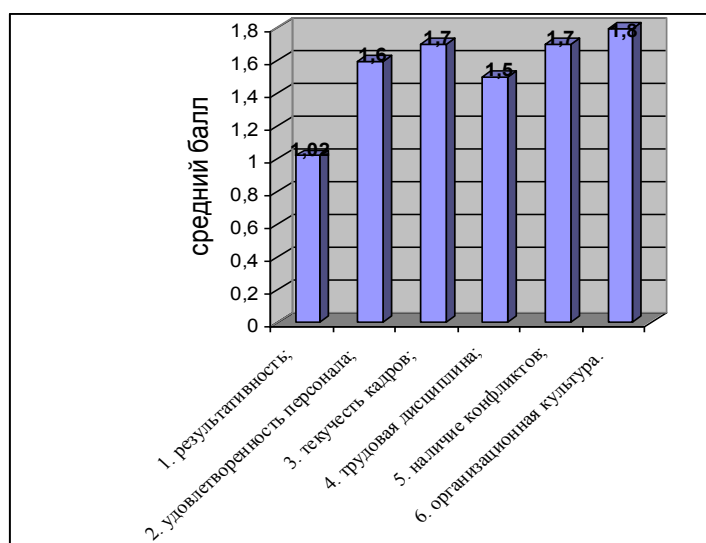


Рис. 3. Оценка показателей кадровой работы в ПАО «Биосинтез»

Респонденты считают наименее важным необходимость оценивать эффективность деятельности отдельных работников и структурных подразделений. Это можно объяснить тем, что численность работников ПАО «Биосинтез» стремится к трем тысячам человек и оценка каждого из них потребует значительных затрат рабочего времени и может не дать точных показателей. Большая часть респондентов (42,5%), считают потребность в услугах профессиональных кадровых агентств не значимой, но есть и респонденты которые считают, что предприятие нуждается в услугах профессиональных кадровых агентств (рисунок 4).

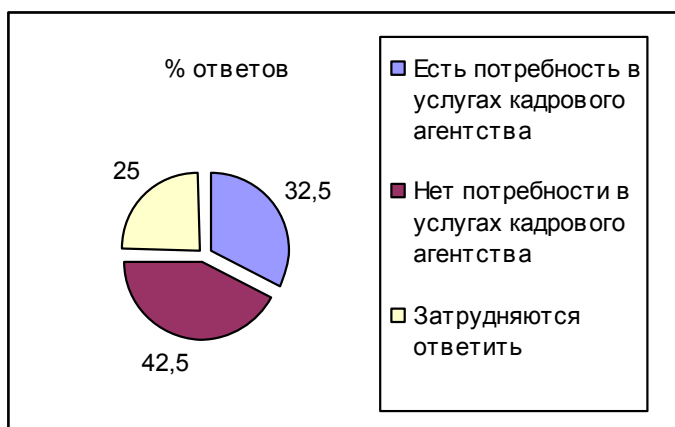


Рис. 4. Определение потребности предприятия в услугах профессиональных кадровых агентств

Респонденты разошлись во мнениях относительно потребности в услугах профессионального кадрового агентства. Это можно объяснить тем, что на предприятии функционирует отдел кадров, целью которого является кадровое обеспечение деятельности предприятия. Задачи отдела кадров ПАО «Биосинтез» согласно «Положению об отделе кадров»:

- 1) комплектование предприятия кадрами рабочих, служащих и специалистов требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с целями, стратегией и профилем предприятия;
- 2) формирование стабильно работающего персонала, имеющего компетентность, требующуюся для результативной и эффективной работы предприятия;
- 3) создание резерва кадров для выдвижения на руководящие должности;
- 4) учёт кадров и оформление кадровой документации;
- 5) контроль за трудовой дисциплиной;
- 6) обеспечение соблюдения трудовых и социальных прав работников.

Действующая (реальная) структура отдела кадров ПАО «Биосинтез» представлена на рисунке 5.

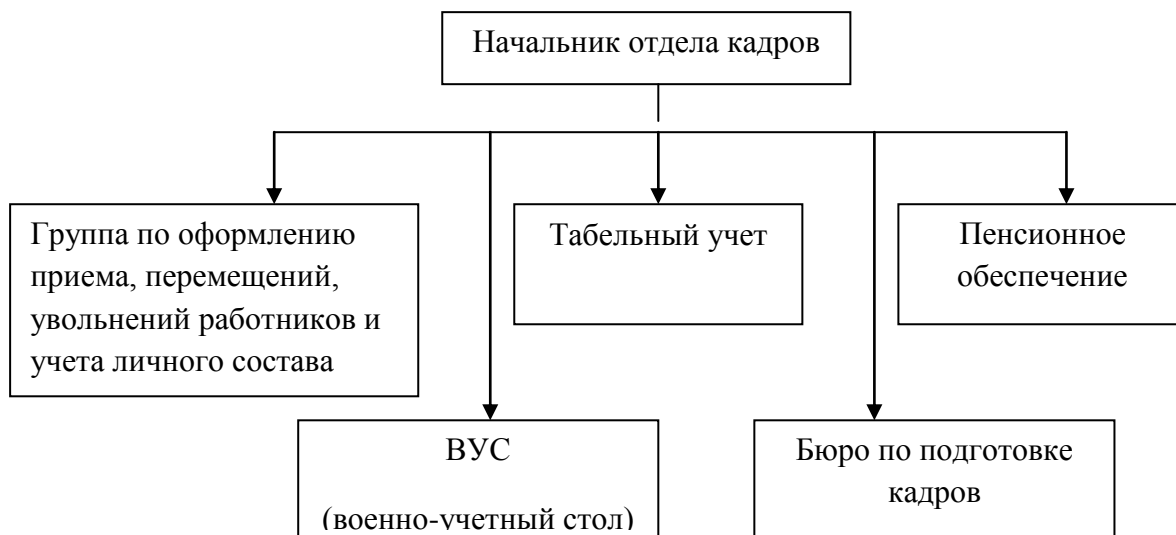


Рис. 5. Структура отдела кадров ПАО «Биосинтез»

В ПАО «Биосинтез» существует система аттестаций, внутренних инспекций и аудита. Респонденты отметили, что необходимость проведения аттестации рабочих мест и кадров по установленному регламенту неопровержима, но весомая часть респондентов (22,5%) считает, что необходима реформа в этой системе.

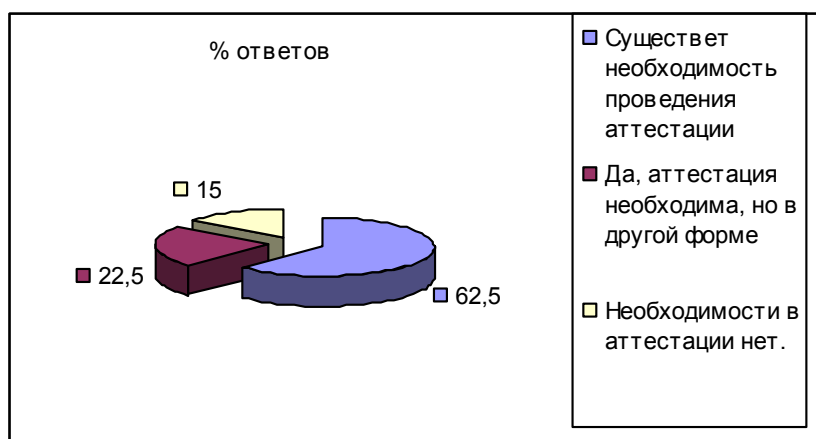


Рис. 6. Необходимость проведения аттестации рабочих мест и кадров на предприятии

Необходимость аудита персонала для организации обусловлена рядом факторов, наиболее весомый из них, по мнению респондентов, -

необходимость в упорядочивании системы управления сотрудниками в соответствии со стратегиями компании (рисунок 7).

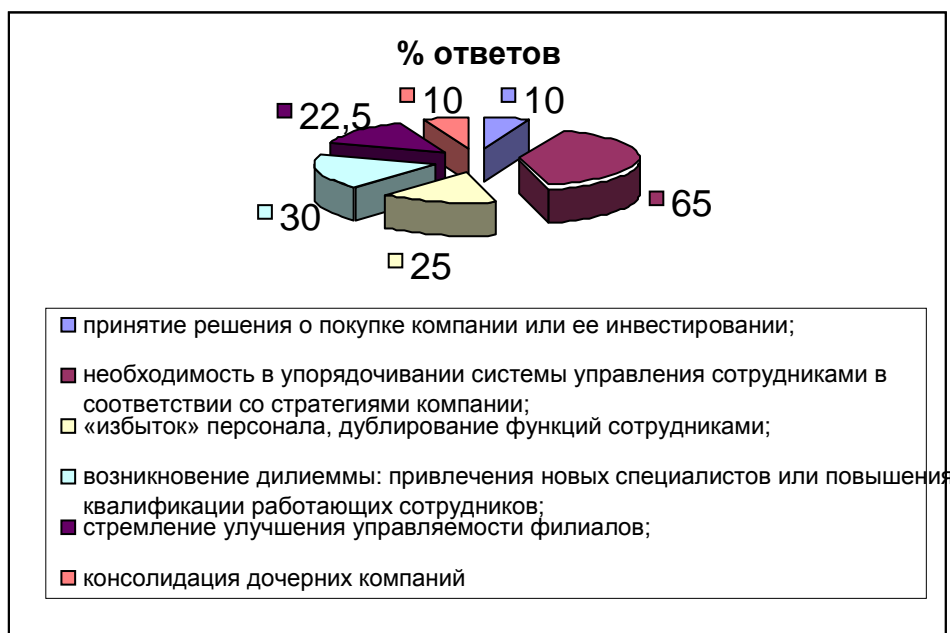


Рис. 7. Факторы необходимости проведения кадрового аудита на предприятии

Респонденты низко оценили факторы покупки/продажи и консолидации компании, так как ПАО «Биосинтез» динамично развивающееся предприятие, которое не видит целью ни продажу, ни консолидацию компании.

Респондентам было предложено выбрать основные задачи кадрового аудита, фактически уже выполняющиеся на предприятии, из следующего списка основных задач аудита персонала:

- 1) нахождение проблем в области управления персоналом;
- 2) формирование эффективных методов управления персоналом;
- 3) приведение системы управления персоналом в соответствии с законодательством;
- 4) определение вклада службы персонала в эффективность организации в целом;

5) сокращение затрат на управление персоналом.

Результаты представлены на рисунке 8:

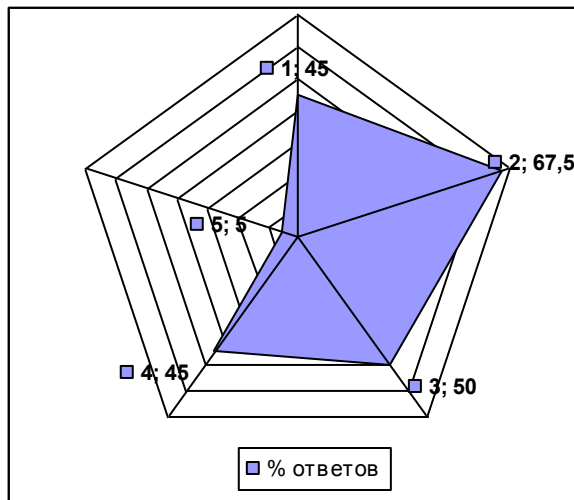


Рис. 8. Оценка важности задач кадрового аудита

Респонденты отметили что наиболее актуальна задача эффективного управления персоналом, при парадоксальном факте невысокой актуальности задачи снижения затрат на управление персоналом.

Основные результаты от применения аудита персонала, по мнению респондентов:

- 1) стимулирование роста ответственности и профессионализма работников службы управления персоналом;
- 2) выявление основных кадровых проблем;
- 3) гарантирование постоянного соблюдения трудового законодательства.

Наиболее важным и весомым эффектом, который организация может получить от кадрового аудита, респонденты назвали возможность узнать сильные и слабые стороны каждого участника кадрового аудита и использовать эту информацию для определения карьеры и развития.

Характеристика эффекта, который сотрудники организации могут получить от аудита персонала, по мнению респондентов: равные

возможности для демонстрации своего потенциала к продвижению, независимо от нынешних рабочих обязанностей и результатов, возможность принять решения о своих личных планах в области карьеры.

Экономическим эффектом от проведения аудита персонала респонденты считают определение эффективности функционирования служб управления персоналом и самого аудита, сравнение затрат на проведение аудиторской проверки с ее результатами.

Респондентам было предложено составить рейтинг направлений кадрового аудита, который представлен на рисунке 9.



Рис. 9.Рейтинг направлений аудита персонала

Респонденты отметили, что при проведении аудита персонала в основном необходимо использовать информацию, предоставленную администрацией и службой управления персоналом и важно учитывать следующие показатели: показатели текучести кадров, жалобы, прогулы, невыходы на работу, производственный травматизм, отношения персонала к работе, степень удовлетворенности трудом.

Подводя итог, следует отметить, что большинство респондентов уверены, что в ПАО «Биосинтез» существует высокая степень зависимости

успеха организации от работы с кадрами. На предприятии существует система аттестаций, внутренних инспекций и аудита. Респонденты отметили, что необходимость проведения аттестации по установленному регламенту неопровержима, но необходима реформа в этой системе. Необходимость кадрового аудита для организации обусловлена рядом факторов, наиболее весомый из них - необходимость в упорядочивании системы управления сотрудниками в соответствии со стратегиями компании.

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 ученый 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 времени 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.