

# Доклад на тему «Кадровый аудит и КОНСАЛТИНГ»

Работу выполнил студент  
Группы УП 4-19-11  
Басманов Р.С.

Санкт-Петербург  
2022 г.

# Определение:

- Консалтинг (англ. consulting — консультирование) — вид услуг, предоставляемых корпоративным клиентам, заинтересованным в оптимизации своего бизнеса.
- Кадровый консалтинг (кадровое консультирование) — вид деятельности, включающий в себя комплекс мероприятий по анализу персонала, диагностики юридической и делопроизводственной корректности оформления кадровых документов и предложений по устранению нарушений (кадровый аудит), оценке соответствия профессиональных и личностных компетенций выполняемым обязанностям, уровня лояльности сотрудников и др.

# Определения:

- Аудит — это вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации. Слово «аудит» возникло более двух тысяч лет тому назад и происходит от латинского «audio», что буквально значит «он слышит» или «слушатель».
- Кадровый аудит — это комплексная оценка человеческих ресурсов и системы работы с ними на предмет их соответствия целям и стратегии компании, а также выявление причин (с оценкой их влияния и значимости) возникновения проблем в функционировании компании, с последующими рекомендациями по приведению системы управления человеческими ресурсами и/или человеческих ресурсов в соответствие с потребностями бизнеса.

**Предмет аудита персонала** - эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации или эффективность системы управления персоналом.

**Цель кадрового консалтинга и аудита персонала:**

- повышение эффективности функционирования системы управления персоналом.
- снижение рисков нарушения трудового законодательства;
- оформление трудовых правоотношений в соответствии с требованием законодательства.

# Задачи аудита персонала:

- 1) нахождение проблем в области управления персоналом;
- 2) обеспечение соответствия требуемых результатов, объема и направлений осуществляемых усилий по управлению персоналом системе внешних и внутренних ситуационных условий; обеспечение соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации;
- 3) формирование эффективных, т.е. соответствующих системе ситуационных условий, методов управления персоналом; обеспечение эффективности их применения;
- 4) определение соответствия усилий на стратегическом, линейном и функциональном уровнях управления персоналом друг другу;
- 5) интегрированность элементов системы управления персоналом в целом в стратегию развития организации;

## **Задачи аудита персонала:**

6) осуществление перспективного планирования системы управления персоналом организации;

7) установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства;

8) оптимизация затрат на управление персоналом (посредством внедрения более эффективных методов и процедур);

9) поддержка и создание лучшей организационной среды для восприятия изменений в области управления персоналом;

10) определение вклада службы управления персоналом в эффективность организации в целом;

# **Задачи аудита персонала:**

11) прояснение обязанностей и ответственности службы управления персоналом;

12) усиление профессионального имиджа службы управления персоналом;

13) поощрение большей ответственности и профессионализма среди сотрудников службы управления персоналом;

14) повышение эффективности информационной системы службы управления персоналом.

## **Методы кадрового консалтинга и аудита (контактные):**

- Интервью (англ. interview) — разновидность разговора, беседы между двумя и более людьми, при которой интервьюер задаёт вопросы своим собеседникам и получает от них ответы.
- Метод опроса — психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в осуществлении взаимодействия между интервьюером и опрашиваемыми посредством получения от субъекта ответов на заранее сформулированные вопросы. Иными словами, опрос представляет собой общение интервьюера и респондента, в котором главным инструментом выступает заранее сформулированный вопрос.



## **Методы кадрового консалтинга и аудита (контактные):**

- Метод беседы — психологический вербально-коммуникативный метод, заключающийся в ведении тематически направленного диалога между психологом и респондентом с целью получения сведений от последнего.
- Тестирование (англ. test — испытание, проверка) — экспериментальный метод психодиагностики, применяемый в эмпирических социологических исследованиях, а также метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида.
- Наблюдение — описательный психологический исследовательский метод, заключающийся в целенаправленном и организованном восприятии и регистрации поведения изучаемого объекта. Наблюдение — организованное, целенаправленное, фиксируемое восприятие психических явлений с целью их изучения в определённых условиях.

## Методы кадрового консалтинга и аудита (контактные):

- Методы групповой работы основываются на активности каждого субъекта процесса, возможности самостоятельно принимать решения и осуществлять выбор, а также на сосуществовании различных точек зрения и свободном их обсуждении.
- Деловая игра — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам группой людей или человеком с ПК в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.
- Экспертное оценивание — процедура получения оценки проблемы на основе мнения специалистов (экспертов) с целью последующего принятия решения (выбора)

## Методы кадрового консалтинга и аудита (контактные):

- Метод мозгового штурма (мозговой штурм, мозговая атака, англ. brainstorming) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания.
- Дерево целей — это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням, ранжированная) совокупность целей экономической системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева»).

## **Методы кадрового консалтинга и аудита (бесконтактные):**

- Метод сравнения – сравнение фактических данных в динамике, по отношению к плану, по отношению к стандартам, по отношению к другим организациям/структурным подразделениям и т.п.;
- Метод группировок – анализируемые данные группируются по определенному признаку (например, по количеству рабочих, выполняющих нормы труда в объеме до 100%, от 100% до 110% и т.д.);

## **Методы кадрового консалтинга и аудита (бесконтактные):**

- Метод последовательной подстановки – позволяет определить влияние отдельных факторов на общий результат (например, при повышении производительности труда в организации в отчетном периоде за счет всех факторов на определенный процент можно рассчитать процент роста отдельно за счет внедрения новой техники, затем – за счет совершенствования организации труда и т.д.);
- Метод динамического анализа – позволяет изучить тенденции по результатам анализа расположенных в динамическом ряду тех или иных показателей и исключить случайные отклонения;
- Причинно-следственный анализ – предусматривает проведение исследования с целью выяснения причин выявленных проблем;

## Методы кадрового консалтинга и аудита (бесконтактные):

- Балансовый метод – позволяет оценить согласованность плановых и фактических величин и осуществить балансовые сопоставления элементов исследуемой системы (например, сопоставить плановую потребность персонала с наличием, определяется программа набора или высвобождения/ротации персонала);
- Функционально-стоимостный анализ – позволяет оценить использованный в организации вариант решения той или иной кадровой проблемы с точки зрения оптимальности выбора в схеме «результаты – затраты»;
- Корреляционный (взаимосвязанный) – является одним из экономико-математических методов исследования, позволяющим определить количественную взаимосвязь между несколькими параметрами исследуемой системы. При этом корреляционная зависимость в отличие от функциональной может проявляться только в общем, среднем случае, то есть в массе случаев-наблюдений.

## Выводы:

- Кадровый аудит и консалтинг могут затрагивать любые процессы, относящиеся к управлению персоналом.
- Кадровый аудит и консалтинг предоставляют фирме полную оценку и рекомендации по требуемому кадровому процессу, а также практическое внедрение в текущую деятельность организации.
- При выборе агентств, отвечающих за кадровый аудит, требуется обращать внимание на их профессионализм, потому что руководитель компании не может полностью разбираться во всех сферах деятельности организации, начиная от юриспруденции, заканчивая узкоспециализированными техническими знаниями.

## Выводы:

- Кадровый аудит – это контроль и проверка соответствия процессов управления персоналом с потребностями бизнеса.
- Кадровый консалтинг – это рекомендации и практическая деятельность по улучшению текущих процессов бизнеса.
- Кадровый консалтинг основывается на кадровом аудите.
- Кадровый аудит может проводиться отдельно от кадрового консалтинга.



# Список литературы

- 1) Шестакова, Е. В. Кадровый консалтинг и аудит : учебное пособие / Е. В. Шестакова ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013. – 199 с.
- 2) Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013 – 392 с.