

Место аудита в системе управления персоналом организации

Работу выполнил студент группы УП-4-19-11 Михайлов Игорь

Аудит персонала исследует вопросы

- управления организацией в целом (подконтрольные высшему уровню управления организацией)
- линейного управления подчиненными организационными функциями (трудовыми коллективами) в разрезе его объектов
- функциональной (технической) работы организационных функций (в том числе подразделения по управлению персоналом)

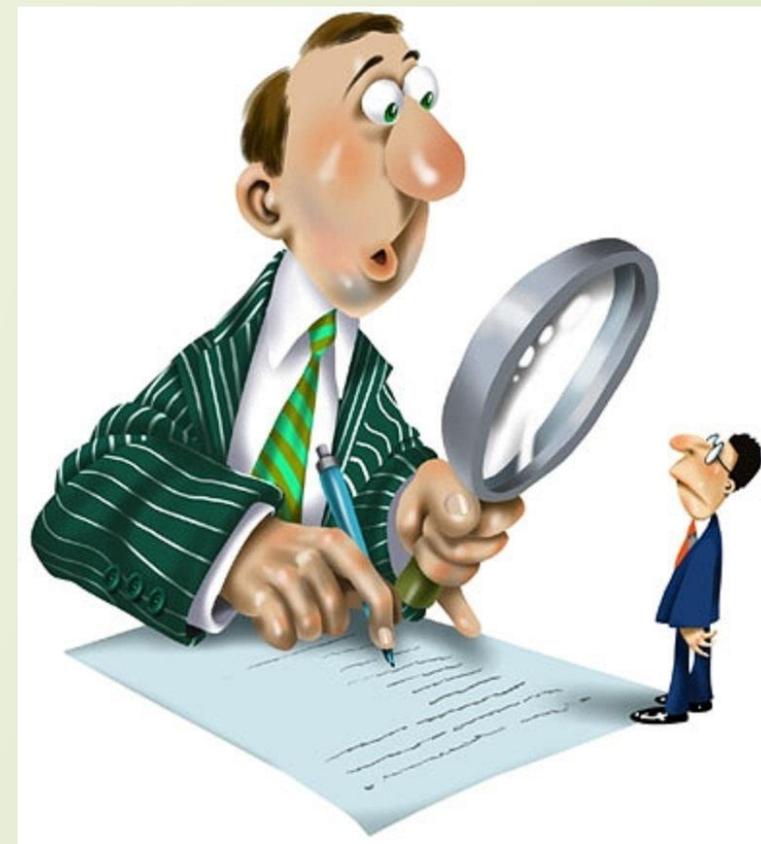


Философия аудита персонала

Персонал организации - это главная ценность, основное в понимании процесса управления.

Предмет аудита персонала

Эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации или эффективность системы управления персоналом.



Уровни управленческого аудита

- взаимосвязанные с аудитом персонала, могут соответственно быть названы аудитом управления организацией
- аудитом линейного управления
- аудитом организационных функций (аудит организационной функции «управление персоналом»).



Аудит персонала выполняет

- показывает вклад кадровой службы в достижение конечных целей организации
- повышает профессиональный имидж службы УП;
- стимулирует рост ответственности и профессионализма работников службы УП;
- уточняет права и обязанности службы УП;
- обеспечивает соответствие стратегии, кадровой политики и практики ее реализации;
- выявляет основные кадровые проблемы;
- гарантирует постоянное соблюдение трудового законодательства;
- обеспечивает оптимизацию затрат на осуществление кадровых мероприятий и содержание службы управления персоналом;
- стимулирует прогрессивные нововведения в области управления персоналом;
- осуществляет оценку системы информационного обеспечения кадровой работы организации.

Методы эффективного управления людьми

- анализ работы (определение характера работы каждого сотрудника);
- планирование потребности в персонале и найм кандидатов на работу;
- отбор кандидатов;
- ориентация и обучение новых работников;
- управление вознаграждением и оплатой труда;
- обеспечение мотивации и льгот;
- оценка исполнения;
- общение;
- обучение и развитие;
- создание у работников чувства ответственности;
- здоровье и безопасность работников;
- работа с жалобами и трудовые отношения.



Задачи аудита:

- нахождение проблем в области управления персоналом;
- обеспечение соответствия требуемых результатов, объема и направлений осуществляемых усилий по управлению персоналом системе внешних и внутренних ситуационных условий; отбор кандидатов;
- обеспечение соответствия стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям организации;
- формирование эффективных, т.е. соответствующих системе ситуационных условий, методов управления персоналом; обеспечение эффективности их применения;
- определение соответствия усилий на стратегическом, линейном и функциональном уровнях управления персоналом друг другу;
- интегрированность элементов системы управления персоналом в целом в стратегию развития организации;
- осуществление перспективного планирования системы управления персоналом организации;
- установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства;



Задачи аудита далее:

- оптимизация затрат на управление персоналом (посредством внедрения более эффективных методов и процедур);
- поддержка и создание лучшей организационной среды для восприятия изменений в области управления персоналом;
- определение вклада службы управления персоналом в эффективность организации в целом;
- прояснение обязанностей и ответственности службы управления персоналом;
- усиление профессионального имиджа службы управления персоналом;
- поощрение большей ответственности и профессионализма среди сотрудников службы управления персоналом;
- повышение эффективности информационной системы службы управления персоналом.



Классификация типов аудита персонала

Признак классификации	Тип аудита персонала	Основные характеристики
Периодичность проведения	Текущий	Проводится по заранее установленному регламенту за определенный период времени
Оперативный (специальный)	Проводится по оперативному распоряжению руководства	
Регулярный	Проводится через определенные промежутки времени	
Панельный	Проводится с определенной периодичностью, с неизменной методикой и инструментарием на той же группе и тех же объектах	
Полнота охвата изучаемых объектов	Полный	Охватывает все объекты
Локальный	Охватывает отдельно выделенную группу объектов или один объект	
Тематический	Включает все объекты, но по одной тематике	
Методика анализа	Комплексный	Используется весь арсенал методов
Выборочный	Анализу подвергаются работники, выбранные по специальной методике-выборке	
Уровень проведения	Стратегический	Оценка производится на уровне высшего руководства
Управленческий	Оценка производится на уровне линейных руководителей	
Тактический	Оценка производится на уровне службы управления персоналом	
Способ проведения проверки	Внешний	Проводится силами сторонних специалистов (организаций)
Внутренний	Проводится работниками самой организации	

Список литературы

- 1. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2015. – 80 с.
- 2. Баженова С.А., Ананченкова П.И. Корпоративное обучение как форма развития человеческих ресурсов: современные он- и оф-лайн консалтинговые технологии / Этносоциум и межнациональная культура. – 2015. – № (81). – С. 123–128. – <http://etnocoziум.ru>
- 3. Долгий В.И. Кадровый аудит и консалтинг: учебное пособие для студентов / под ред. проф. В.И. Долгого / Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». 2015. – 164 с.
- 4. Ерегина А.Г. Типологический анализ профессионального развития государственных гражданских служащих: содержание, особенности, факторы // Власть. –2014. – № 12. – 119 с. – http://www.isras.ru/vlast_2015_08.html
- 5. Знаменский А.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров. – М.: Юрайт, 2014. – 365 с.
- 6. Левушкина С.В. Кадровая политика и кадровый аудит организаций: учебное пособие для студентов. - СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет), 2014. [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61110]
- 7. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. – М.: Инфра-М, 2012. - 448с. [<http://e-library.ranepa.ru/marcweb2/ShowMarc.asp?docid=204316>]
- 8. Крикунов А.В. Аудиторская деятельность: учебное пособие. – М.: Финансовая газета, 2013. – 271 с.
- 9. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. – М.: Издательский дом «Дело», 2013. – 384 с.



Спасибо за внимание!