

канд. экон. наук, доцент

Е.В. Арская,

д-р экон. наук, профессор

Л.В. Усатова,

Е.Д. Молодых

Белгородский государственный
технологический университет
им. В.Г. Шухова

АУДИТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова

Рост каждой фирмы зависит не только от эффективного использования внешних ресурсов (инвестиций, кредитов, совместных проектов), но и внутренних. Персонал является одним из важных внутренних ресурсов организации. В связи с чем появляется необходимость в оценке этого важнейшего ресурса организации.

Кадровый аудит – это проверка всех процедур и документов, связанных с движением (прием, перемещение, уход в отпуск и другое) работников в организации, на предмет соответствия законодательству РФ. Он может иметь узкую направленность, в этом случае проверяется только оформление кадровой документации. Либо захватывать всю область управления персоналом [2].

Оценить состояние существующей кадровой документации, проверить ее соответствие действующим законодательным актам и постановлениям – первостепенная цель кадрового аудита. Включая вопросы ведения, архивирования и хранения документации, анализ кадрового потенциала компании позволит переместить политику управления персоналом на новый уровень. Оценка кадровой политики – это не только способ оценить качество документооборота и исправить ошибки, но и возможность осуществить потенциал персонала и направить их деятельность исключительно на развитие всего предприятия.

Разделяют внутренний и внешний аудит. Внутренний, компания проводит своими силами, в роли аудитора может выступать сотрудник, хорошо знающий нормативные документы в части кадрового учета, например, юрист. Такой вариант подходит для небольшой фирмы. Для внешнего аудита привлекаются независимые сторонние организации, он считается более надежным и достоверным [3].

Польза от применения кадрового аудита сопряжена с непрерывно обновляющейся законодательной базой, усиливающаяся конкуренцией и

растущими стандартами качества. Постоянные изменения в ГК, НК и прочие нормативно-правовые документы Российской Федерации обязывают фирме постоянно приспосабливаться к новым условиям, следовательно, кадровый аудит персонала можно считать неотъемлемой процедурой, позволяющей исключить возможных штрафов со стороны трудовой инспекции. Чем быстрее компании приспособятся ко всем новациям, тем лучше будет их деятельность [3].

В практике кадровый аудит является, способом исследования подобно финансовому или бухгалтерскому аудиту, а с другой – инструментом управления, что предоставляет возможность отыскать решение для проблемы, которая возникает в сфере трудовых отношений. Кадровый аудит в муниципальных органах есть инструмент мониторинга реализации государственной кадровой политики в определенной области. В условиях рыночной экономики кадровый аудит нужен с целью обеспечения конкурентоспособности компании. Его проводят для подготовки к принятию стратегических решений о развитии бизнеса, разработки программы реформирования организации [5].

Большинство сложностей и потенциальных нарушений возникает при составлении такой документации, которые регулируют особенности трудовой деятельности:

- трудовые книжки;
- трудовые договоры;
- внутренние приказы руководства;
- распоряжения о смене состава коллектива;
- учреждение новых должностей.

Кроме того, зачастую нежелательные погрешности обнаруживаются в документах, на основании которых производится исчисление зарплаты персонала с последующей подачей отчетности в налоговую и внебюджетные фонды. И откорректировать все возможно только лишь путем привлечения организации, способной провести аудит кадровых процессов на профессиональном уровне.

Кадровый аудит, особенно в условиях рыночной экономики, дает возможность повысить доходы фирмы из-за выявления внутриорганизационных резервов повышения эффективности и производительности персонала учреждения [6].

Организаторами процесса аудита являются руководители и сотрудники службы управления персоналом, также руководители вышестоящих учреждений. Исполнителями и участниками процесса могут являться специалисты службы управления персоналом, внутренние и внешние консультанты, профсоюзные лидеры, акционеры, клиенты и штат компании. При организации проверок в государственных органах, как правило, ис-

полнителями кадрового аудита являются специально назначенные и уполномоченные специалисты вышестоящей организации или смежных организаций. кадровый аудит управление персонал [6].

В связи с тем, кто именно из субъектов инициирует проведение кадрового аудита, его цели могут быть различными. К примеру, инспекции по труду РФ чаще всего проводят проверку над качеством исполнения трудового законодательства, при этом аудит системы управления персоналом проводится для того, чтобы выявить нарушения и отклонения от законодательных норм в одной или абсолютно всех функциях управления персоналом.

Аудит персонала осуществляется на основании общепризнанных для любой аудиторской проверки принципов[4]:

- профессионализм;
- независимость;
- достоверность;
- честность и объективность;
- сопоставимость с международным правом.

Принцип независимости аудиторской проверки, в основном присущ внешним аудиторам, которые не зависят от руководства фирмы.

Во время аудита эксперт анализирует действующую систему по управлению персоналом. Изучаются должностные инструкции работников отдела кадров, и определяется мотивация кадрового руководства. В результате проверки, аудитор выявляет профессиональные возможности компании и предлагает мероприятия для оптимизации технологий по управлению человеческими ресурсами [4].

Регулярное проведение проверки (к примеру, 1 в год) разрешает системно улаживать актуальные проблемы управления фирмой. Следует обозначить, что получить объективное представление о состоянии системы управления персоналом и уровне ее становления в конкретной компании невозможно без учета силы воздействия факторов среды, к которым относятся внешние, внутриорганизационные и внутрисистемные факторы, поэтому начинать аудит следует с анализа именно данных факторов.

Кадровый аудит проходит в два этапа.

На первом этапе определяются темы, задачи проверки, уточняют мотивы, побудившие руководство фирмы обратиться за помощью к специалистам.

На этой же стадии рассматривается текущая кадровая политика, составляется программа консультирования. На следующем этапе происходит взаимодействие с работниками организации для достижения поставленных целей. Создается три сферы[6]:

1. Развитие. Работники обучаются эффективным методикам решения проблем;
2. Поддержка. Создаются условия для успешного обучения персонала;
3. Закрепление. Переход искусственно созданного процесса в саморегулируемый.

В своей работе аудиторы используют разные методики, самыми эффективными из них являются:

1. Коучинг. Специалисты проходят профессиональное обучение под руководством эксперта. Суть метода заключается в том, что для обучаемого создают такие условия, в которых он самостоятельно находит лучшее решение поставленных задач.

2. НЛП. Методика подразумевает моделирование ситуаций, которые будут воздействовать на человека через его эмоциональный настрой. Применять такую технологию может только дипломированный эксперт.

3. Социальные исследования. Аудитор проводит опрос (устный или письменный) сотрудников. В ходе беседы или анкетирования выясняется мотивация людей, их готовность к переменам, основные принципы, которыми они руководствуются в жизни.

4. Создание новой структуры бизнес-процессов. Эксперт разрабатывают модель новой структуры. По ходу работы проводится оптимизация текущих процессов, и определяют новые требования.

Кадровый аудит – важный инструмент в развитии компании. Грамотно выстроенная кадровая политика способна улучшить взаимодействие в коллективе, увеличить производительность труда, сократить время на поиск и подбор работников, снизить затраты на оплату труда [4].

Библиографический список

1. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности".
2. Арская Е.В., Усатова Л.В. [и др.]. Организация и методика анализа производственной деятельности хозяйствующего субъекта // Белгородский экономический вестник. 2018. № 1(89). С. 220–227.
3. Слабинская И.А., Арская Е.В., Атабиева Е.Л., Бендерская О.Б., Володина И.М., Гущина Т.Н., Ковалева Т.Н., Кравченко Л.Н., Ровенских В.А., Слабинский Д.В., Счастливленко Е.В., Таничева Т.С., Ткаченко Ю.А., Усатова Л.В., Шевченко М.В., Щурова В.В. Актуальные вопросы развития учета, анализа и аудита: монография / под ред. проф. И.А. Слабинской. Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. 226 с.
4. Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. М.: Юрайт, 2013. 368 с.

5. Омельченко, Н. А. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник / Н.А. Омельченко, Д.Ю. Знаменский. Москва: Высшая школа, 2015. 366 с.

6. Слабинская И.А., Арская Е.В., Атабиева Е.Л., Бендерская О.Б., Брянцева Т.А., Гущина Т.Н., Ковалева Т.Н., Кравченко Л.Н., Ровенских В.А., Рощупкина В.Н., Таничева Т.С., Ткаченко Ю.А., Усатова Л.В., Шевченко М.В. Учет, анализ и аудит: современный взгляд и подходы: монография / под общ. ред. проф. И.А. Слабинской. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. 140 с.

Рекомендовано кафедрой
бухгалтерского учета
и аудита БГТУ