

6. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе крі // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

Мирошник Д.А.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ТЕХНОЛОГИЯ КАДРОВОГО АУДИТА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Технология кадрового аудита непосредственно связана с его практической реализацией и подразумевает последовательность действий по подготовке, организации и проведению кадрового аудита. Кадровый аудит на промышленном предприятии предполагает оценку кадрового потенциала относительно целей и задач, поставленных предприятием, предметом анализа являюся все составляющие управленческого процесса, целью – диагностика причин возникновений проблем по вине сотрудников и руководства. Это независимая проверка кадровых соответствий бумаг, прописанных в трудовом кодексе Российской Федерации. В качестве основных кадровых бумаг выступают трудовые книжки, график отпусков, трудовые договора. Кадровый аудит необходим, в первую очередь, предприятиям и их управляющим для того, чтобы учреждение добилось куда более успешных результатов.

Внедрение технологии кадрового аудита включает проверку способностей работников предприятия и оценку соответствия занимаемым местам, а также определение того, насколько эффективна работа каждого индивидуально и в коллективной работе, насколько эффективно выполнение своих функций работников в частности и насколько эффективна и прибыльна работа предприятия в целом. Данные аспекты способствует улучшению показателей прибыльности и доходности предприятий того или иного профиля работы.

Кадровый аудит помогает предприятию обнаружить проблемы среди сотрудников и кадровой политики руководителей, однако решение о принятии, увольнении или повышении остается за руководителями. Аудит только помогает разобраться в проблемах предприятий и выносит предложение об улучшении в рамках общей кадровой политики учреждений, поэтому кадровый аудит можно отнести скорее к рекомендательной процедуре, данный аудит не является управленческой практикой, поскольку его работа сводится к совету, а окончательное решение остается за управляющей структурой.

В большинстве случаев кадровый аудит необходим предприятиям, которые после смены либо перемещений изнутри коллектива, обнаружили резкое снижение работоспособности, амбициозности и

мотивации целого коллектива и отдельных сотрудников в частности, что не могло не сказаться на общей эффективности и прибыльности предприятия. Часто кадровый аудит бывает очень востребованным в организациях, чья прибыль оказалась чрезмерно низкой и уверенно ведет предприятие к банкротству. В данных случаях помогает технология кадрового аудита, которая помогает понять, что привело к тому, что предприятие перестало приносить прибыль, рассчитать отрицательные влияния факторов на работу, проанализировать и понять какие кадровые переустановки повлекли за собой такие критические изменения.

Здесь уместно обратить внимание на тот факт, что проведение кадрового аудита актуально не только для предприятий, которые находятся на грани риска и терпящих убытки, но и для успешных предприятий, желающих ещё больше увеличить эффективность и повысить поток прибыли. В данном случае помогает кадровый аудит, который рассчитывает, какие коллективы работают эффективнее, какие сотрудники работают в отрицательную для предприятия сторону, какие руководители умеют добиваться самых больших результатов эффективности работы и почему [2].

В общем виде технология кадрового аудита на промышленном предприятии имеет следующий вид:

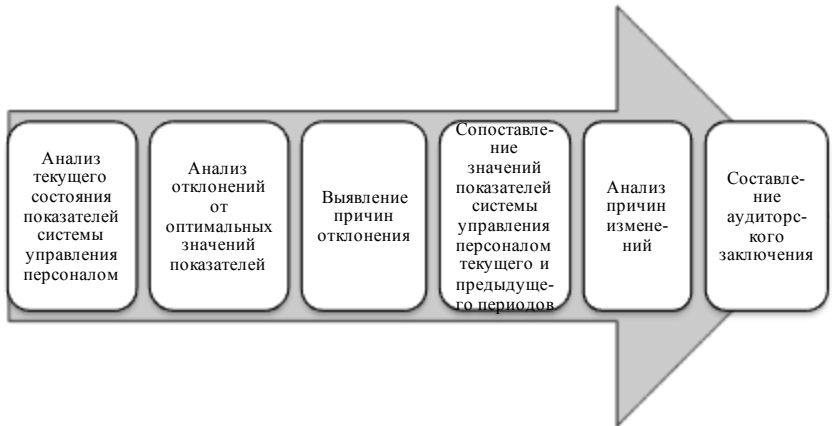


Рис. 1. Схема технологии проведения кадрового аудита

Цель кадрового аудита – проверка сотрудников на предмет соответствия характеру работы, эффективности рабочего процесса, умений работать как в расслабленных условиях, так и в условиях профессионального стресса. Следовательно, основной целью кадрового аудита является анализ того, в каких ситуациях и при каких условиях предприятие достигает наибольшей рабочей эффективности, каких работников необходимо оставить в организации, каким сотрудником необходимо предоставить руководящую должность и соответственно обнаружить тех, чье сокращение принесет

предприятию пользу либо сотрудников, требующих понижения в должности, поскольку они не справляются с возложенными на них обязанностями по руководству и принятию серьезных решений.

Аудит кадрового делопроизводства предприятия обязательно должен включать следующие элементы:

1. Проверка правильности оформления и фактического наличия кадровой документации.

2. Контроль соответствия трудовых договоров российскому законодательству.

3. Проверка соответствия нормативных локальных актов требованиям трудового законодательства.

4. Контроль правильности заполнения личной кадровой документации и документов по перемещению и увольнению сотрудников.

5. Проверка соблюдения установленных правил хранения и последующей архивации документации по кадрам.

6. Внесение предложений по исправлению, выявленных в процессе проверки ошибок и несоответствий [1].

В процессе аудита кадровых документов проводится сплошная проверка правильности оформления документации отдела кадров и проверка соответствия ее требованиям действующего российского законодательства и внутренних нормативных актов [4].

Одним из ключевых критериев кадрового аудита является профессионализм аудитора, ведь это работа, к которой необходимо относиться непредвзято, аудитор обязан оценивать персонал максимально объективно, не давая воли личным симпатиям и антипатиям, а также состраданию и жалости.

Часто для кадрового аудита характерно составление тестовых работ, как профессиональных, так и личностных. Достаточно часто результаты работ безо всякого снисхождения оказывают большое влияние на профессиональный уровень работника и впоследствии могут его понизить.

В ряде случаев кадровые агентства ссылаются на единый квалификационный справочник, согласно которому оценивается квалификация сотрудников, для чего используются такие широко распространённые рабочие критерии:

1) Квалифицированность работы персонала и его соответствие занимаемой должности.

2) Умение персонала оперировать рабочим временем эффективно.

3) Способность к работе в условиях профессионального стресса и под давлением вышестоящего сотрудника.

4) Оценка полноценности и взаимодополняемости персонала [3, 5, 6].

Вдобавок, при оценке персонала аудиторы учитывают правильность организации и эффективности кадровой политики

руководства, а также уровень текучести персонала в рамках этой организации.

По итогам аудита эксперты выносят решение о соответствии и соответственно несоответствии персонала их должностям, о том, что необходимо улучшить в политике предприятия. Также в отчете пишется об отрицательных действиях руководства и путях их устранения [4].

Можно выделить три способа кадрового аудита, которые применяются по очереди, впоследствии совмещая результаты и вынося итоговое решение.

Первый способ – проверка документации предприятия, ее соответствие законодательству и правильность кадровой политики руководства по отношению к сотрудникам и общей организации работы.

Второй способ – психоэмоциональный, который проходит в рамках разговоров с сотрудниками, также заполнения тестовых бланков с тем, чтобы оценить мотивацию, работоспособность и профессиональную усталость персонала.

Третий способ – коммерческий, который сводится к общей оценке успешности и прибыльности предприятия, которая была достигнута в оговоренные сроки способами изученной политики.

После анализа результатов в целом выносятся итог, который фиксируется на бумаге в качестве вывода, и на основании которого предприятие в дальнейшем будет прорабатывать свою политику.

Таким образом, в ряде случаев кадровый аудит в качестве обязательной проверки работоспособности сотрудников становится мощным стимулом для повышения качества и скорости работы персонала. Технология кадрового аудита на промышленном предприятии позволяет не только мотивировать работников снизу, но и сменить в лучшую сторону кадровую политику на верхнем уровне, что делает аудит кадров одной из более демократичных работ с персоналом и его руководителями. Кадровый аудит предприятия ставит перед собой цель выявить потенциальные риски, определить возможные нарушения в области трудового законодательства и разработать предложения по приведению кадровой документации в четкое соответствие с требованиями законодательства и положениями внутренних нормативных актов.

Литература:

1. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Юрайт, 2013. – 368 с.

2. Колесникова О.А., Рывкина Р.В. Кадровые проблемы российской промышленности – где выход? / О.А. Колесникова, Р.В. Рывкина. – М.: Население и общество, 2013 – 392.

3. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2015. – 80 с.

4. Парушина Н. В. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок / Н.В. Парушина, Е.А. Кыштымова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2015. – 560 с.

5. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. – С. 49.

6. Герасименко О.А. Ключевые бизнес-компетенции как экономическая категория [Текст] / О.А. Герасименко, Ж.Н. Авилова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 6. С. 273-277.

Миросник Д.А., Авилова Ж.Н.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО АУДИТА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Возрастание роли кадрового аудита в современных компаниях обусловлено необходимостью осуществления независимой проверки деятельности кадровой службы организации, правильности составления кадровых документов и заключения трудовых договоров с работниками, соблюдения требований охраны труда и норм трудового законодательства. Любой спор и трудовой спор, в частности, можно избежать, а также разрешить его с минимальными потерями времени, сил и денег – если в организации есть четкая структура ведения кадровой документации. Квалифицированные специалисты в данной области проводят кадровый аудит организации, выявляя нарушения трудового законодательства, сопровождают компанию при проверке Государственной инспекции труда с минимальными рисками для организации, а в случае неправомерного привлечения к административной ответственности, могут обжаловать штрафы Государственной инспекции труда в суде.

Кадровый аудит представляет комплексную проверку кадровой документации организации на предмет соответствия нормам трудового законодательства и кадрового делопроизводства [4, 5, 6].

Некоторые организации неосмотрительно пренебрегают данной частью работы компании: неправильно заключенный трудовой договор, оформленная с нарушениями трудовая книжка грозит для