

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.

Мирошник 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

работодателя не только судебным спором с работником, но и штрафом со стороны Государственной инспекции труда при проверке, проведенной по жалобе недовольного сотрудника. Кроме того, даже договорившись с работником, подавшему жалобу в Государственной инспекции труда, о мирном решении возникшего спора, не заставит инспекцию отказаться от проведения проверки в отношении организации.

Внеплановая проверка Государственной инспекции труда по жалобе работника или по информации государственных органов обычно проводится внезапно и работодателю не дается времени к ней подготовиться, поэтому необходимо своевременно выявлять и в последующем исправлять ошибки в кадровой документации организации.

Стоит отметить следующие преимущества проведения кадрового аудита:

- объективный и непредвзятый анализ состояния кадровой документации организации и оценка компетенций кадровых работников;

- уменьшение рисков нарушения трудового законодательства, а, следовательно, и лишения работника повода обращения с жалобами в государственные органы о защите трудовых прав, а также в суд;

- исправление недочетов и ошибок в кадровой документации до момента проведения проверки со стороны государственных органов.

- позволяет руководителю увидеть имеющуюся систему управления персоналом всей организации.

Для оперативного определения слабых мест в кадровой документации компании целесообразно как можно раньше провести кадровый аудит с привлечением независимых квалифицированных специалистов в области трудового права. Проведение кадрового аудита организации целесообразно проводить в следующих случаях.

- 1) Внесение изменений в трудовое законодательство. Например, это касается случаев введения новых законов, устанавливающих дополнительные обязанности, процедуры, документы.

- 2) Смена руководителя службы отдела кадров либо иного лица, занимающегося кадровой работой в организации. В этом случае целесообразно предоставить новому начальнику кадрового подразделения информацию о том, какую работу требуется провести в будущем.

- 3) Необходимость оптимизации функционирования кадровой службы, проверки правильности и эффективности ее деятельности. Аудит в этом случае проводится, если есть сомнения в правильности работы кадровой службы. Например, он целесообразен в ситуации, когда организация в ходе очередной проверки со стороны контролирующих органов была привлечена к ответственности за нарушения в сфере трудового законодательства.

4) Наличие информации о предстоящей проверке со стороны контролирующих органов. Аудит при этом проводится с целью предотвратить возможные штрафы и не допустить вынесения предписаний в адрес организации.

5) Смена руководителя компании. Проверка проводится для того, чтобы новое руководство обладало информацией о положении дел в кадровой службе.

Можно выделить следующие задачи кадрового аудита:

- а) поиск проблем в области управления персоналом и формирование путей их разрешения;
- б) формирование эффективных кадровых методов управления;
- в) приведение кадрового делопроизводства и документооборота в соответствие с требованиями нормативно-правовых актов;
- г) сокращение кадровых затрат;
- д) выявление возможных кадровых рисков и угроз, предотвращение возможности появления проблем в будущем [2].

Методы аудита представляют совокупность средств, которые позволяют добиться выполнения поставленных задач. Условно их можно разделить на 2 группы:

1. Организационные, то есть направленные на разработку методик, позволяющих провести аудит в компании.

2. Информационные, позволяющие получить необходимые для проведения аудита сведения [1].

Организационные методы включают:

- разработку аудиторских методик для проведения комплексных проверок;
- изучение правовых и технологических особенностей построения кадровой работы;
- обучение специалистов, уполномоченных на проведение аудита.

Информационные методы включают:

- методы наблюдения за кадровой работой и кадровыми процессами;
- диагностические методы (тестирование, анкетирование, сбор статистических данных, анализ трудовых процессов и кадровой документации);
- проверку соответствия кадровой документации нормативным требованиям, установленным трудовым законодательством [3].

Далее рассмотрим этапы кадрового аудита.

В случае проведения экспресс-аудита, кадровый аудит предусматривает 2 этапа:

1. Определение перечня кадровых документов, предусмотренных законодательством, и проверку их наличия.

2. Подготовка отчета, в котором содержится перечень отсутствующих кадровых документов и рассчитывается размер возможного штрафа при проверке со стороны надзорных органов.

Однако целесообразнее проводить полный аудит, который включает следующие этапы:

1) Проверка наличия обязательных локальных актов, документов, определение отсутствующей документации.

2) Экспертиза всех имеющихся в организации кадровых документов, проверка их соответствия требованиям действующего законодательства, выявление нарушений и ошибок, в том числе в систематизации и хранении кадровой документации.

3) Подготовка отчета о результатах проведения аудита, в который включаются сведения о допущенных нарушениях. Также отчет может содержать выводы об оценке рисков выявленных нарушений, рекомендации по их устранению, предложения по оптимизации работы.

4) Получение объяснений от кадровых сотрудников, которые ответственны за кадровый документооборот, проведение разъяснительных бесед в форме лекций, семинаров.

5) Проведение работ по исправлению выявленных недостатков.

Таким образом, проведение кадрового аудита не обязательно, но рекомендовано в различных ситуациях. Например, он желателен в случае назначения нового руководства организации, начальника отдела кадров или включения организации в план проверок Государственной инспекции труда. Проведение аудита позволит избежать обнаружения нарушений ведения кадровой документации и, следовательно, привлечения к административной ответственности за их допущение.

Литература:

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

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

3. 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.

4. Рогуленко Т.М. Основы аудита / Т.М. Рогуленко. – М.: Флинта, 2016. – 672 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.

Михайличенко С.А., Пучка О.В., Буряк Ю.Ю.
Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО КАК ОДНА ИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ КАТЕГОРИИ SOFT SKILLS

В представленной статье освещены теоретические понятия «профессиональный стандарт», «компетенция», soft skills или Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков в традиционном понимании (рассматриваемых в этом дискурсе как «жёстких», от англ. hard skills), не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (коммуникация, в частности, слушание; работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями (управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление)¹. Также мы рассмотрим особенности их овладения студентами вузов и применения выпускниками полученных знаний с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда и успешной самореализации в области построения карьеры. Одним из инструментов овладения необходимыми soft skills (или еще одно практически аналогичное определение – метакомпетенция) является обучение студентов по факультативному курсу «Бережливое производство», организаторами которого выступили сотрудники Центра по содействию трудоустройству выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова, кафедры стандартизации и управления качеством, а также Региональный центр компетенций Белгородской области.

Как известно, традиционная система образования России вырастила и подготовила большое количество выдающихся ученых и инженеров с мировым именем, которыми можно гордиться. Но в последнее время она все чаще стала давать системные сбои. Тот факт, что значительная часть выпускников вузов устраивается работать не

¹ Гибкие навыки. Электронный ресурс. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B8%D0%B1%D0%BA%D0%B8%D0%B5_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%8B%D0%BA%D0%B8