



УРОВНИ ПРОВЕДЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

**Составитель - канд. экон. наук, доцент кафедры ИЭиЭТ
ИЭУиП СФУ Межова И.А.**

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 людей и тех же объектах

Признак классификации	Тип аудита персонала	Основные характеристики
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	Аналізу подвергаються працівники, вибрані за спеціальною методикою вибірки

Признак классификации	Тип аудита персонала	Основные характеристики
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

АСПЕКТЫ РАССМОТРЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

- Аспекты рассмотрения аудита персонала
 - Организационно-технологический
 - Социально-психологический
 - Экономический

ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ РАССМОТРЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Это проверка документации и анализ показателей, свидетельствующие о законности и эффективности деятельности организации.

Включает анализ данных, относящихся к программам развития персонала:

- Текучесть кадров;
- Жалоб;
- Прогулов;
- Невыходов на работу;
- Производственного травматизма;
- Отношения персонала к работе;
- Степени удовлетворенности работников трудом.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ РАССМОТРЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Это оценка социально-трудовых отношений в организации для выявления основных факторов трудовой мотивации и нахождения резервов совершенствования деятельности организации с субъективных позиций работников.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ РАССМОТРЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Это определение:

- Конкурентоспособности организации в трудовой сфере;
- Эффективности функционирования служб управления персоналом, выявления их роли в повышении конкурентоспособности организации;
- Экономической эффективности самого аудита, сравнение затрат на проведение аудиторской проверки с ее результатами.

УРОВНИ ПРОВЕДЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Стратегический



Линейный



Функциональный



СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Осуществляется с точки зрения высшего звена управления организацией, требующего:

- проверки интегрированности практики управления персоналом в организационное стратегическое планирование,
- Связь практики службы управления персоналом с другими управленческими функциями, касающимися формирования и использования трудового потенциала организации

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ

Инструментарий:

- Интервьюирование ключевых руководителей;
- Изучение бизнес-планов;
- Систематизация внутренних и внешних факторов управления и определение динамики изменений

- Всесторонняя оценка окружающей среды организации;
- Сильных и слабых сторон;
- Наличие угроз (рисков);
- Наличие возможностей.

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ (ОПЕРАЦИОННЫЙ) УРОВЕНЬ

Проверка эффективности деятельности функционального подразделения по управлению персоналом организации.

Вопросы, на которые аудитор должен найти ответы:

- Соответствуют ли результаты поставленным целям;
- Получены ли эти результаты при наименьших затратах;
- Можно ли упростить или улучшить процедуры управления.

ЛИНЕЙНЫЙ (УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ) УРОВЕНЬ

Предполагает проверку правильности применения линейными руководителями разработанной методологии управления персоналом.

ОСНОВНЫЕ ПАРАМЕТРЫ АУДИТА ПЕРСОНАЛА ПО ФУНКЦИЯМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Формирование кадровой политики	Оценка текущего состояния кадровой политики, степени ее согласования с целями организации, стратегией ее развития; Оценка связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями
Планирование персонала	Оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале; Анализ штатного расписания, степени его обоснованности; Анализ изменений кадрового потенциала организации
Использование персонала	Анализ уровня занятости персонала; анализ обеспечения стабильности состава работников; Изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Наем и отбор персонала	<p>Оценка используемых методов найма персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале, стоимости найма;</p> <p>Оценка результативности найма, обеспеченности вакансий кандидатами, перспективного списка кандидатов;</p> <p>Оценка результативности оценочных процедур;</p> <p>Оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства, учебными заведениями, местными органами власти, конкурирующими организациями</p>
Деловая оценка персонала	<p>Анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичность ее проведения, представляемых результатов и решений, принимаемых по ее результатам</p>
Профориентация и адаптация персонала	<p>Анализ используемых методов профориентации, оценка ее эффективности;</p> <p>Выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации</p>

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Обучение персонала	Анализ целей и используемых форм обучения, их соответствие целям организации; Изучение содержания и продолжительности обучения; Оценка персонала, прошедшего обучения; Оценка эффективности обучения, фактических результатов
Работа с кадровым резервом	Анализ и проектирование управленческой деятельности в организации; Изучение содержания и продолжительности обучения; Оценка персонала, прошедшего обучение; Оценка эффективности обучения, фактических результатов
Служебно-профессиональное продвижение, деловая карьера персонала	Анализ системы продвижения персонала в организации; Анализ схем замещения должностей; Анализ реализации плана кадрового роста; Оценка результативности методов планирования карьеры



Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Организация трудовой деятельности персонала	Анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда; Анализ состояния нормирования труда в организации; Оценка эффективности организации рабочих мест, распределения работ; Анализ вложений финансовых средств в эту сферу и оценка полученных результатов
Мотивация и стимулирование труда	Анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала; Анализ уровня и структуры оплаты труда; Оценка соответствия разработанных принципов, структуры оплаты труда целям организации
Трудовые отношения в коллективе	Диагностика социально-психологического климата, оценка уровня социальной напряженности в организации, сопротивления переменам; Диагностика организационной культуры, типа управленческой команды, оценка уровня соответствия целям и специфике организации