

ПРЕДМЕТ АУДИТА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Чеботкова Светлана Юрьевна

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

ГОУ ВПО «Волгоградский государственный педагогический университет»,

г. Волгоград

E-mail: ladylana1975@yandex.ru

Управление персоналом является одним из ключевых факторов развития социально-экономических систем в современных условиях. История развития управления персоналом начинается с 1900 г., когда по мнению исследователей, появилась специализация в этой области человеческой деятельности [1, С. 12].

Управление персоналом может рассматриваться как управленческая функция, как процедура и как особый вид административной технологии [5, С. 4]. Поскольку для эффективного функционирования организация нуждается в построении соответствующей системы, то в настоящее время при рассмотрении проблем управления персоналом предполагают проведение исследований системы управления персоналом.

По мнению Кибанова А.Я., система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений [1, С. 15].

Рогожин М.Ю. конкретизировал понимание системы управления персоналом, и определил, в рамках действующей организации, как совокупность органов управления персоналом организации, организационно-информационных связей между ними, предназначенных для осуществления деятельности по управлению персоналом и решения соответствующих задач в интересах предприятия [5, С. 24].

В соответствии с существующими управленческими структурами организаций применяются следующие уровни управления: низший уровень – технический уровень (руководители низового звена); средний уровень управления (руководители и подчиненные среднего звена); институционный уровень – высший уровень управления (руководители высшего звена). Указанная концепция позволяет оценить возможность эффективного функционирования управленческой системы организации в целом с учетом функциональных задач современной организации труда и эффективности отдельных этапов управленческой деятельности [7, С. 80].

В рамках данной статьи, система управления персоналом будет рассмотрена с точки зрения совокупности функций управления, определяющих специфику мероприятий по управлению персоналом организации, т.е. целеполагание, анализ, прогнозирование и планирование, организация, координация, мотивация, контроль.

Рассмотрим более подробно такую функцию управления персоналом как контроль. Под контролем понимается управленческая деятельность, позволяющая выявлять, исправлять и предупреждать отклонения достигнутых результатов от намеченных параметров, целей. Контроль представляет собой наблюдение за объектом и процессами с целью проверки соответствия наблюдаемого состояния объекта желаемому и необходимому состоянию, предусмотренному законами, другими нормативными актами, а также программами, планами. Он позволяет осуществлять корректирующие воздействия на объект управления, обеспечивает эффективную реализацию поставленной цели [6, С. 91].

Контролирующая функция необходима при осуществлении исследования системы управления персоналом, поскольку результатом контроля будет

являться разработкой и предложением наиболее эффективных вариантов построения системы управления.

Кадровый контроль в широком смысле определяет целесообразность затрат на работников в соответствии с отдачей от их деятельности. Контроль системы управления персоналом определяет: динамику прямых и косвенных затрат на персонал (ФОТ, оборудование рабочих мест, социальные расходы, затраты на содержание кадровой службы, на подбор, обучение и т. п.); эффективность отдельных HR-технологий (найма, обучения, мотивации и т. д.); экономическую отдачу от вложений в персонал [4]. Одним из инструментов осуществления контролирующей функции системы управления персоналом является кадровый аудит или аудит системы управления персоналом.

Аудит системы управления персоналом является частью управленческого аудита. По мнению Мерзликиной Е.М. и Никольской Ю.П. управленческий аудит представляет собой диагностическое исследование управленческих технологий с целью определения их фактической эффективности и внесения необходимых корректировок в управленческий процесс на основе методологии аудиторской деятельности и разработанных рабочих заданий [3, С. 20].

В задачи кадрового аудита входит анализ работы кадровой службы и оценка эффективности ее деятельности. Результаты аудита позволяют организации выявить степень соответствия кадрового состава общим и функциональным стратегиям развития предприятия [2, С. 145].

Необходимость в проведении аудита системы управления персоналом возникает тогда, когда организация достигает наивысшего уровня своего развития и ей требуется дополнительная информация при переходе на новый этап или наоборот, когда в организации начинается испытывать застой и спад в результатах своей деятельности. В этом случае специалисты (внешние или

внутренние) помогают найти дополнительные возможности использования потенциала персонала.

Следовательно, можно сказать, что аудит системы управления персоналом – это исследование кадровых технологий, реализуемых в организации, с целью определения эффективности их реализации и разработки практических рекомендаций, направленных на совершенствование функционирования системы управления персоналом.

Предметом аудита в данном случае будет являться анализ количественных и качественных показателей, характеризующих состояние развития системы управления персоналом.

Конечной целью такого анализа является поэтапное сближение сравниваемых показателей по величине. Аудиторы проверяют: результативность, эффективность, социальную значимость, деловую активность, уровень экономического развития производственных объектов бизнеса [9].

При этом среди количественных показателей можно выделить: производительность труда; выработку продукции; динамику затрат на персонал; динамику финансовых результативных показателей деятельности предприятия: выручка, прибыль, рентабельность и др. К качественным показателям можно отнести: трудовой потенциал; социально-психологический климат коллектива; наличие и результат карьерного роста; применение кадровых технологий и т.д.

В рамках аудита системы управления персоналом могут быть использованы следующие процедуры: анализ нормативных документов предприятия (положение, структура аппарата управления, штатное расписание, документы совещаний, анкетирование и интервьюирование сотрудников аппарата управления); анализ кадрового потенциала предприятия

(укомплектованность подразделений кадрами, увольнения, поощрения, сокращения, наказания, дополнительные вознаграждения, конфликты) [8].

Таким образом, можно сделать вывод, что в качестве предмета аудита системы управления персоналом предлагается рассматривать анализ количественных и качественных показателей, характеризующих состояние развития данной системы. При этом основной целью аудита системы управления персоналом является оценка уровня компетентности сотрудников (трудового коллектива) и их готовности к эффективному взаимодействию, как во внутренней, так и во внешней среде предприятия. В ходе оценки системы управления проверяются: комплексность кадровых технологий, применяемых на предприятии, делегирование полномочий и ответственности на различных уровнях управления, наличие информационной взаимосвязи между сотрудниками, уровень соответствия должностных инструкций современным требованиям на рынке труда и качество их исполнения и т.д.

Список литературы:

1. Кибанов И.Я. Управление персоналом [Текст] / А.Я. Кибанов - 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 208 с.
2. Кузеванова А.Л. Кадровый менеджмент как фактор конкурентоспособности предприятия [Текст] / А.Л. Кузеванова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – № 10. – 2009. – С. 145.
3. Мерзликина Е.М., Никольская Ю.П. Аудит [Текст] / Е.М. Мерзликина, Ю.П. Никольская – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009, 368 с.
4. Мищенко О., Бетанова И. Под прицелом – кадровая стратегия / О. Мищенко, И. Бетанова - [электронный ресурс] – Режим доступа. - URL:

<http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=9117>

5. Рогожин М.Ю. Управление персоналом [Текст] / М.Ю. Рогожин - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2010. - 320 с.
6. Теория управления : учебник [Текст] / Алексеев Ю.П., Алисов А.Н., Барышников Ю.Н., Белоусов Р.А., Беспалов П.В. и др. ; Российская академия гос. службы при Президенте РФ ; Волгоградская академия гос. службы ; Орловская акад. гос. службы ; под общ. ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. – Изд. 3-е доп. и перераб. – Москва: РАГС, 2010. – 560с.
7. Фоменко В. Н. Оценка эффективности управленческого персонала [Текст] / В.Н. Фоменко // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – № 2. – 2007. – С. 80.
8. [электронный ресурс] – Режим доступа. - URL: <http://ckm.vstu.ru/audit.htm>
9. [электронный ресурс] – Режим доступа. - URL: <http://as-audit.ru/service/list/audit/upraudit/>