

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**АУДИТ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ
ООО «БАЛАКОВСКИЙ ИТ»**

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 5 курса 541 Группы

направления 38.03.03 Управление персоналом организации

Экономический факультет

Панькова Дмитрия Александровича

Научный руководитель
к.э.н., доцент

М.В. Бгашев

Зав. кафедрой
к.э.н., доцент

Л.И.Дорофеева

Введение. Актуальность выпускной квалификационной работы заключается в том, что в последние десятилетия в связи с растущим пониманием роли человека в организации деятельности компаний в различных отраслях и формах собственности возникают вопросы рационального и эффективного использования трудовых ресурсов.

Целью аудита персонала является оценка эффективности и производительности трудовой деятельности персонала, как важнейших факторов, влияющих на показатели прибыльности организации.

Цель написания выпускной квалификационной работы – изучение системы аудита персонала, его методов и этапов проведения, а также направлений совершенствования данной процедуры.

Для достижения поставленной цели необходимо реализовать следующие задачи:

- изучить понятие аудит персонала;
- рассмотреть методологию проведения аудита персонала;
- изучить основные направления совершенствования системы аудита персонала в организациях;
- проанализировать деятельность организации ООО «Балаковский ИТ»;
- выявить преимущества и недостатки системы аудита в рамках предприятия ООО «Балаковский ИТ»;
- разработать мероприятия, направленные на совершенствование аудита персонала организации.

Объектом написания выпускной квалификационной работы является компания ООО БАЛАКОВСКИЙ ИТ-ЦЕНТР.

Предметом написания выпускной квалификационной работы является аудит персонала анализируемой организации.

Основное содержание работы. Как известно, традиционный подход к управлению организацией предусматривал ориентацию в первую очередь на эффективное и экономичное использование финансовых и материальных

ресурсов при достижении стоящих перед предприятием целей.

Аудит персонала - это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия в области управления персоналом, организации труда и регулированию социально-трудовых отношений.

Объектом аудита персонала является трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность.

Суть кадрового аудита - оценка соответствия кадрового потенциала организации целям и стратегии ее развития; диагностика причин проблем по вине сотрудников, а также оценка их важности и возможности решения; формулирование конкретных рекомендаций по направлению и службе управления персоналом по их устранению.

Аудит персонала может быть рассмотрен в трех основных аспектах: организационно-технологическом, социально-психологическом, экономическом (См.: *Рис.1*).

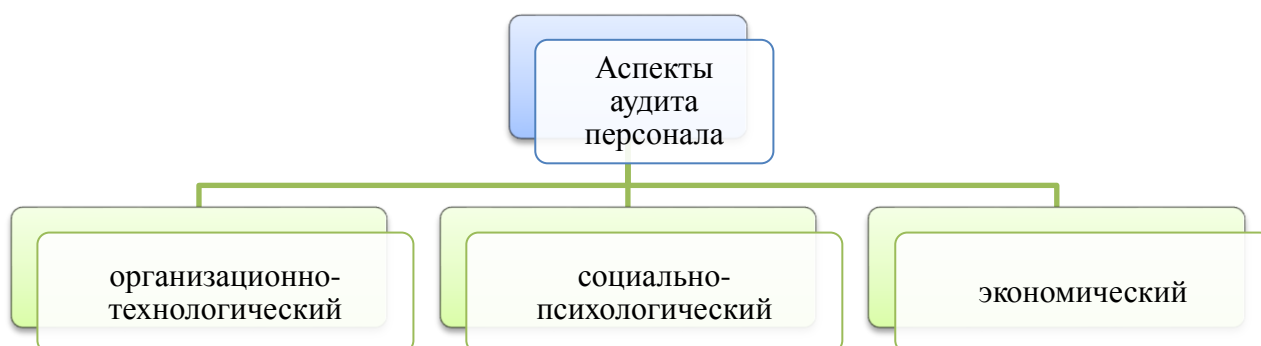


Рисунок 1 – Аспекты аудита персонала

Основными источниками информации, используемой для проведения проверок сотрудников, являются законы и постановления в области управления трудовыми отношениями и производственными отношениями, результаты деятельности организации, результаты опросов и собеседований с сотрудниками.

Сложность объекта кадрового аудита предполагает использование множества методов проверки и анализа, которые можно разделить на три основные группы методов:

1. Организационно-аналитические методы - проверка документов и отчетов. Анализ показателей работы относительно эффективности работы организации и ее персонала (показатели использования труда, рабочего времени, качества и эффективности, оплаты труда). Источники информации: баланс трудовых ресурсов, должностные инструкции, данные о затратах на работу, увольнениях, обучении и переподготовке кадров, вопросники и тесты кандидатов, уровень травматизма на работе и общая заболеваемость;

2. Социально-психологические методы - проведение социологических опросов, анкетирование, индивидуальные и коллективные беседы, опрос работников на разных уровнях. Эти методы используются для оценки удовлетворенности работой, отношения к работе, взаимоотношений в команде, мотивации к работе, эффективности управления и системы оплаты труда;

3. Экономические методы - путем сравнения экономических и социальных показателей организации с нормами, стандартами, установленными законодательством или с лучшими и лучшими показателями в отрасли (группа аналогичных организаций): конкурентоспособность Предприятие на рынке труда, эффективность работы служб управления персоналом, эффективность самоконтроля персонала.

Методология проведения аудитов состоит из специальных приемов, которые используются для обработки информации, полученной в ходе аудита. Все методы можно сгруппировать в три группы, каждая из которых включает определенные процедуры для достижения конечного результата:

1. Выяснение текущего состояния объекта исследования.
2. Проведение аналитики, которая заключается в детальной обработке полученной информации.
3. Оценочные мероприятия.

При этом методы условно также делятся на группы:

1. Методы организации аудиторской проверки.
2. Конкретные методы проведения проверочных операций.

При организации внутреннего аудита могут использоваться следующие:

- сплошные;
- выборочные;
- документальные;
- фактические;
- аналитические;
- комбинированные.

Как правило, при осуществлении аудиторского контроля (как внешнего, так и внутреннего) применяются определенные методы проведения аудита (См.: Рис.2).

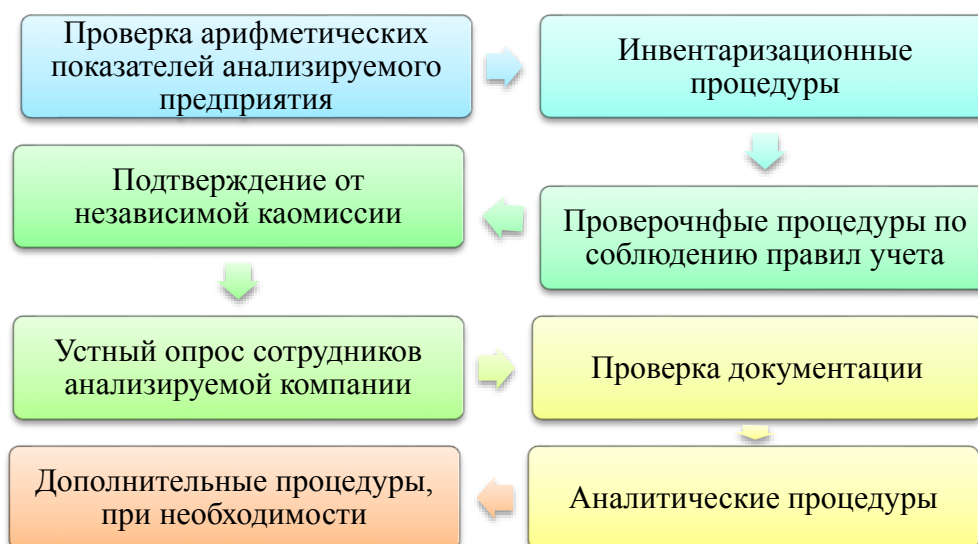


Рисунок 2 – Методика проведения аудита персонала организации

Компания ООО БАЛАКОВСКИЙ ИТ-ЦЕНТР, адрес: Саратовская обл., г. Балаково, ул. Трнавская, д. 26/4 зарегистрирована 25.05.2012.

Организации присвоены ИНН 6439079093, ОГРН 1126439001226, КПП 643901001. Основным видом деятельности является деятельность по обработке данных, предоставление услуг по размещению информации и связанная с этим деятельность, всего зарегистрировано 12 видов деятельности по ОКВЭД.

Основным направлением деятельности является «деятельность по обработке данных, предоставление услуг по размещению информации и связанная с этим деятельность». На 01.01.2020 в ООО «БАЛАКОВСКИЙ ИТ-ЦЕНТР» числится 26 сотрудников.

Организационная структура фирмы ООО «Балаковский ИТ»

представлена на рисунке 3 (см.: Рис.3).

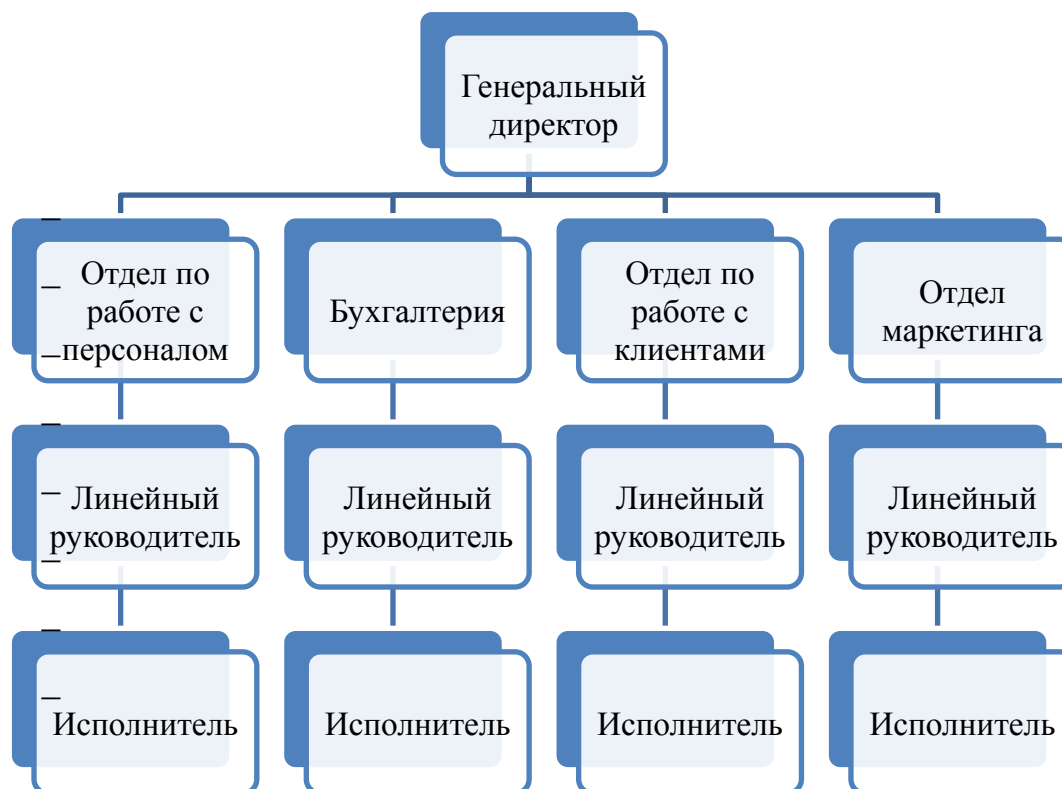


Рисунок 3 - Организационная структура ООО «Балаковский ИТ»

Сотрудники ООО «Балаковский ИТ» осуществляют свою деятельность на основании Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и должностной инструкции соответствующей единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

Проанализировав данные таблицы, можно сделать выводы:

- руководители – это люди в возрасте от 40 до 55 лет;
- большая часть специалистов – это люди в возрасте от 30 до 50 лет
- только 26,9 % от всего числа сотрудников – это молодые люди в возрасте до 30 лет;
- более 45% всех сотрудников это люди предпенсионного и пенсионного возраста.

Структура персонала по уровню образования:

- Высшее – 12 человек;
- Среднее специальное - 12 человек;
- Начальное – профессиональное –2 человека.

Из приведённых данных видно, что уровень образования выше среднего.

Состав сотрудников ООО «Балаковский ИТ» по уровню квалификации:

- Высшая категория – 10 человека;
- Первая категория – 1 человек;
- Вторая категория – 5 человека;
- Без категории – 10 человека.

Для полноценного анализа и оценки фактического состояния системы управления персоналом в ООО «Балаковский ИТ» было проведено дополнительное исследование морально-психологического климата и мотивации сотрудников. Опрос был проведен среди сотрудников ООО «Балаковский ИТ» и охватил весь коллектив полностью.

Наиболее часто сотрудников затрагивали следующие аспекты системы управления персоналом: 97% – система оплаты и мотивации труда; 18% – социальные гарантии и блага; 24% – развитие карьеры и обучение; 12% – остальные аспекты.

Анализ материального стимулирования выявил, что оплата труда сотрудников зависит от оклада и повышающих коэффициентов (стаж работы, образование, квалификационная категория), и доплаты, которые сотрудники получают за выполнение конкретных видов работ.

Престиж работы в ООО «Балаковский ИТ» невысок, сильная организационная культура отсутствует. Для сотрудников ООО «Балаковский ИТ» практически не ведётся планирование карьеры, но имеются возможности повышения квалификации, однако пользуются этим немногие.

Таким образом, в настоящее время работу системы управления персоналом ООО «Балаковский ИТ» характеризуют следующие показатели:

- не обеспечена полноценная отдача сотрудника и слаженная работа коллектива, с помощью мотивации сотрудников и материально-психологического климата;
- системы повышения квалификации недостаточно эффективна;

- в основе системы заработной платы лежат коэффициенты по системе оплаты труда и не всегда учитываются индивидуальные заслуги каждого сотрудника;

- участие в конкурсах не практикуется.

В силу этих причин, назрела необходимость совершенствования системы управления персоналом ООО «Балаковский ИТ», посредством процедуры аудита персонала.

Учитывая приведенные выше факты, аудит персонала в ООО «Балаковский ИТ» можно считать недостаточно эффективным, поскольку многие существенные моменты в процессе проведения аудита персонала не рассматриваются. Для повышения эффективности аудита персонала необходимо разработать мероприятия, которые будут способствовать устранению выявленных проблем.

Для повышения эффективности аудита персонала необходимо разработать мероприятия, которые будут способствовать устранению выявленных проблем.

Кадровый аудит способствует построению «сильной организации», которая готова к изменениям во внешней среде, к инновациям и созданию конкурентных преимуществ.

Результаты, которые должны быть получены от кадрового аудита ООО «Балаковский ИТ» можно свести к следующему:

- выявление основных кадровых проблем подробно и четко с выяснением их причин;

- возможность разработки программ по оптимизации затрат на управление персоналом компании.

- оценку степени соответствия существующей структуры и численности кадрового состава, стоящим перед организацией задачам;

- критические точки и зоны риска в сложившейся системе управления персоналом;

- оценку готовности персонала к реализации целей и задач организации;
- явные, скрытые и потенциальные источники угроз и рисков, связанных с персоналом;
- источники возникновения стрессогенных, проблемных и конфликтных ситуаций;
- рекомендации по оптимизации и повышению эффективности управления человеческими ресурсами компании.

Наиболее перспективными, с точки зрения повышения эффективности аудита персонала ООО «Балаковский ИТ», представляются следующие мероприятия:

- внедрение процедуры анкетирования сотрудников ООО «Балаковский ИТ» в процессе проведения кадрового аудита данной организации;
- внедрение практики оценки уровня конкурентоспособности организации на рынке труда;
- внедрение практики проведения сравнительного анализа достигнутых ООО «Балаковский ИТ» показателей кадровой деятельности со средними показателями по отрасли.

Социальная эффективность предлагаемых мероприятий будет выражена в том, что выявление неиспользованных резервов повышения эффективности использования кадрового потенциала сотрудников позволит повысить конкурентоспособность предприятия, а также его сотрудников, улучшит социально-психологический климат в коллективе, повысит уровень обслуживания клиентов.

Экономическая эффективность будет выражена в достижении предприятием определенного экономического эффекта. Для определения его размеров была проведена прогнозная оценка основных показателей, выражающих эффективность деятельности всего предприятия.

Заключение. Аудит - это метод наблюдения и инструмент управления,

который позволяет решать проблемы в сфере профсоюзных отношений.

Предметом аудита является рабочий коллектив организации, принципы и методы управления персоналом организации.

В результате кадрового аудита принимаются решения об изменении или улучшении ранее установленных стандартов, о смене персонала, что повышает качество персонала, развитие творческой активности и продвижение наиболее перспективных сотрудников.

В ходе написания выпускной квалификационной работы было исследовано предприятие ООО «Балаковский ИТ». В процессе анализа выявлены недостатки действующего аудита персонала:

- не обеспечена полноценная отдача сотрудника и слаженная работа коллектива, с помощью мотивации сотрудников и материально-психологического климата;
- системы повышения квалификации недостаточно эффективна;
- в основе системы заработной платы лежат коэффициенты по системе оплаты труда и не всегда учитываются индивидуальные заслуги каждого сотрудника;
- участие в конкурсах не практикуется.

Для устранения обнаруженных недостатков предложены следующие мероприятия:

- внедрение процедуры анкетирования сотрудников ООО «Балаковский ИТ» в процессе проведения кадрового аудита данной организации;
- внедрение практики оценки уровня конкурентоспособности организации на рынке труда;
- внедрение практики проведения сравнительного анализа достигнутых ООО «Балаковский ИТ» показателей кадровой деятельности со средними показателями по отрасли.

В результате внедрения мероприятий по совершенствованию аудита персонала в ООО «Балаковский ИТ», рост производительности труда составит

34,73%, в результате чего становится возможным сокращение численности персонала на 4 человека.

Суммируя частные показатели экономии по заработной плате, по отчислениям на социальные нужды, а также экономии условно-постоянных расходов, получится величина условно-годовой экономии от внедрения мероприятия по нематериальному поощрению персонала по организации в целом, которая составит 100,56 тыс.руб.

Перечисленные мероприятия призваны улучшить работу ООО «Балаковский ИТ» по совершенствованию аудита персонала.