

**Изварина Н.Ю.**, доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО «Донской государственной технической университет», Ростов-на-Дону, Россия; nata\_don@mail.ru

**Никогосян З.В.**, студент ФГБОУ ВО «Донской государственной технической университет», г. Ростов-на-Дону, Россия; dormashservis1@rambler.ru

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОВЕДЕНИЮ АУДИТА ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ**

**Аннотация.** Статья раскрывает существующие методики проведения кадрового аудита хозяйствующего субъекта, как инструмента, с использованием которого становится возможным проведение анализа действующей системы управления персоналом. Авторами структурировано представлено понятие кадрового аудита, систематизированы его основные этапы, представлена актуальная методика проведения кадрового аудита.

**Ключевые слова:** аудит управления персоналом, кадровый аудит кадровый потенциал, внутренний контроль, безопасность бизнеса.

## **CURRENT APPROACHES TO THE AUDIT OF THE COMPANY'S STAFF**

**Izvarina N. Y.**, associate Professor of «Economic safety, accounting and law» of the «Donskoy state technical University», Rostov-on-don, Russia; nata\_don@mail.ru

**Nikogosyan Z.V.**, student of the «Donskoy state technical University», Rostov-on-don, Russia; dormashservis1@rambler.ru

**Annotation.** The article reveals the existing methods of personnel audit of an economic entity, as a tool with the use of which it becomes possible to analyze the current personnel management system. The authors presented the concept of structured HR audit, systematized its main stages, up-to-date methods of conducting HR audit.

**Keywords:** audit of personnel management, personnel audit personnel potential, internal control, business security.

В настоящее время помимо аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности выделяют его иные виды, такие как управленческий, социальный, экологический, проектный, стратегический, а также кадровый аудит. Сотрудники выполняют ключевую роль в бизнес-процессах любой компании, поэтому от эффективности кадровой работы зависит эффективность решения задач, стоящих перед менеджментом. Кадровый аудит дает возможность оценить соответствие кадрового потенциала организации ее целям и задачам функционирования и развития путем сбора необходимой информации для оценки эффективности его деятельности, что обуславливает выработку качественно новой стратегии управления персоналом.

Под кадровым аудитом понимается систематический сбор информации в целях проведения мероприятий по оценке деятельности предприятия в сфере управления персоналом и организации трудового процесса. Кадровый аудит представляется в виде системы показателей эффективности управления кадровым потенциалом (рис. 1).

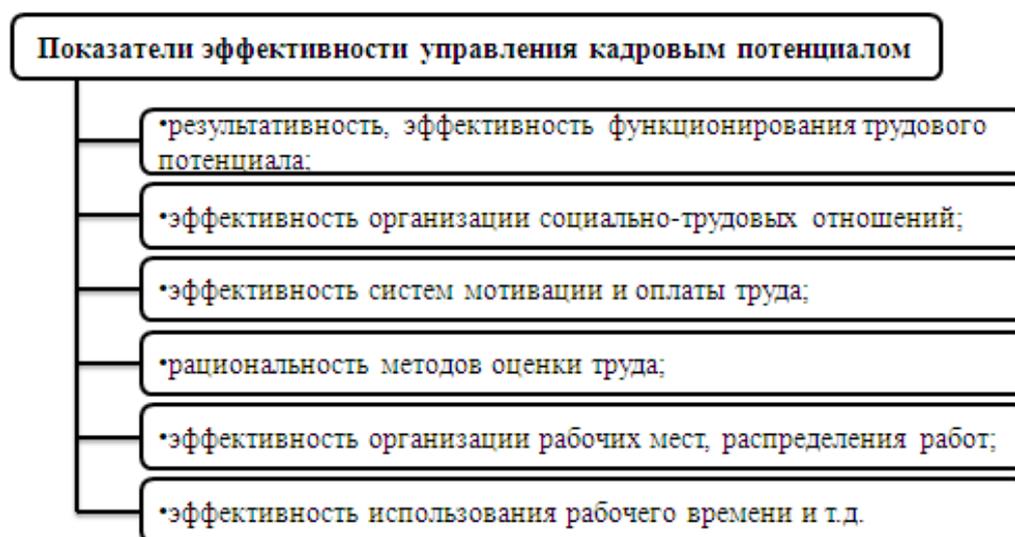


Рис. 1 – Показатели эффективности управления кадровым потенциалом

Объектами проведения кадрового аудита являются, непосредственно, кадровые процессы (оценка системы подбора новых сотрудников, системы мотивации и поощрения и т.д.), кадровые структуры (оценка функционала

подразделений, отвечающих за движение кадров), кадры (проверяется уровень квалификации персонала, уровень текучести кадров и т.д.).

Среди основных задач аудита персонала выделяют следующие:

- 1) определение соответствия организационного и кадрового потенциала установленным целям и стратегии развития компании;
- 2) выявление причин, которые вызывают возникновение на предприятии социальных проблем и определение возможных путей их устранения либо снижения негативных последствий;
- 3) выявление соответствия деятельности персонала и структуры управления предприятия действующему законодательству;
- 4) определение эффективности работы с персоналом по решению задач, которые стоят перед персоналом компании, руководящим составом, а также отдельными структурными подразделениями.

Представленные объекты кадрового аудита и соответствующие им решаемые задачи обуславливают использование многообразного методологического инструментария проведения кадрового аудита, который включает:

- 1) организационно-аналитический метод – основан на проведении проверки документов и отчетности;
- 2) социально-психологический метод – основан на проведении опросов, анкетирования и т.д.;
- 3) экономический метод – основан на проведении сравнения экономических и социальных показателей деятельности компании с требованиями действующего законодательства, а также такими показателями, как конкурентоспособность хозяйствующего субъекта на рынке труда, состояние функционирования службы управления персоналом, уровень эффективности самого аудита персонала.

Современные условия хозяйствования определяют необходимость повышения эффективности деятельности за счет качественных изменений в подходах к управлению персоналом организации, поэтому использование в

комплексе представленных методов кадрового аудита дает возможность представить актуальные программы управления кадровыми рисками, включая нейтрализацию самих факторов риска.

Проведение аудита персонала целесообразно проводить несколько этапов, представленных данными таблицы 1.

Таблица 1 – Этапы кадрового аудита

Этап	Описание
1	2
Подготовительный	Проводится согласование условий аудиторского задания; подготавливается договор с клиентом (заказчиком); изучаются условия проведения аудита персонала; разрабатывается стратегия и план кадрового аудита.
Сбор информации	Осуществляется сбор необходимых данных о работе персонала, системе управления путем проведения опросов, анкетирования и т.д.
Анализ и обработка полученной информации	Проводится анализ по следующим направлениям: <ul style="list-style-type: none"><li>• рабочий состав компании;</li><li>• кадровый потенциал;</li><li>• уровень квалификации кадров;</li><li>• соответствие структуры персонала классификатору должностей;</li><li>• уровень текучести кадров;</li><li>• состояние рабочих мест; и т.д.</li></ul> В результате полученная информация систематизируется, проводится ее качественный анализ
Заключительный этап	Подготовка отчета по результатам кадрового аудита, содержащего рекомендации по совершенствованию работы с персоналом по всем направлениям

В целях оценивания личной эффективности каждого сотрудника необходимо:

1) разработать систему аттестации, позволяющую определить уровень профессионализма отдельно взятого сотрудника, в соответствии с которой можно будет установить теоретические знания сотрудника и умения их применять на практике;

2) организовать составление сотрудниками автобиографии, позволяющую выявить психологическое оценивание сотрудником самого себя и своих способностей;

3) налаживание системы контроля, посредством которой будет отслеживаться уровень и качество проделанной работы.

Эффективная работа персонала позволяет любому бизнесу интенсивно развиваться, а высокий уровень квалификации, а также определенный набор личностных качеств позволяют динамично решать актуальные задачи менеджмента. Именно кадровый аудит позволяет своевременно выявить риски, обусловленные участием персонала бизнес-процессах: риски порчи и растраты активов, риски мошенничества и хищений, риски потери рабочего времени, а в ряде случаев и снижения производительности труда, включая риски принятия неэффективных управленческих решений и дает актуальный план мероприятий, способствующий повышению уровня эффективности управления кадровым потенциалом.

#### **Список использованных источников**

1. Воронина Л.И. Аудит: теория и практика. / Учебник: В 2 частях Часть 1: Теория– 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2018. – 343 с.
2. Изварина Н. Ю. Методические аспекты проведения внутреннего аудита в системе экономической безопасности компании // Правовые вопросы обеспечения экономической безопасности государства в условиях автоматизации общества: сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции 06 апреля 2018 г., г. Ростов-на-Дону / под ред. д-ра социол. наук, канд. юрид. наук, доц. Исаковой Ю.И. – Ростов н/Д, 2018- 537 с (с. 417-422)
3. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А Экономика управления персоналом. / Учебник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 427 с.
4. Кибанов А.Я., Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. / Монография. Книга 2. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2018.

5. Минева О.К., Ахунжанова И.Н., Мордасова Т.А. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала. - М.: ИНФРА-М, 2017. – 160 с.

6. Малахова А.А., Кравцов Д.И., Зябликов Д.В. Оценка личной эффективности сотрудника в системе аудита персонала организации // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 9. – С. 1491-1500. – doi: 10.18334/ce.12.9.39358

### **List of used sources**

1. Voronina L. I. Audit: theory and practice. / Textbook: In 2 parts Part 1: Theory– 4th ed., pererab. I DOP. - М.: INFRA-M, 2018. – 343 p.

2. Izvarina N. Y. Methodic aspects of conducting internal audit in the system of economic security of the company / Legal issues of ensuring economic security of the state in the conditions of automation of the company: collection of scientific articles of the all-Russian scientific-practical conference on April 6, 2018. – Rostov-on-don. of Sciences, Cand. the faculty of law. Sciences, Doc. Isakova Y. I. – Rostov n/D, 2018 - 537 (p. 417-422).

3. Kibanov A. Ya., Mitrofanova E. A., Esaulova I. A. personnel management Economics. / Textbook. - М.: research center INFRA-M, 2016. – 427 p.

4. Kibanov A. Ya., Genkin B. M., Lavrentieva I. In personnel Management in Russia: theory, domestic and foreign practice. / Monograph. Book 2. - М.:research center INFRA-M, 2018.

5. Mineva O. K., Akhunzhanov I. N., Mordasova T. A. HR Management: technology management and personnel development. - Moscow: INFRA-M, 2017. 160 p.

6. Malakhova A. A., Kravtsov D. I., Zyablikov D. V. Evaluation of personal efficiency of the employee in the audit system of the organization // Creative economy. – 2018. – Volume 12. – № 9. – P. 1491-1500. – doi: 10.18334/ce.12.9.39358