

Аудит оценки персонала организации

*Толчинская М. Н., к.э.н., доцент
кафедры «АХД и аудит»*

*ГАОУ ВО «Дагестанский государственный университет
народного хозяйства»,
Россия, г. Махачкала, e-mail: margulja3@rambler.ru*

В экономике современной России происходят существенные изменения не только на микроэкономическом, но и на макроэкономическом уровне. Перемены последних десятилетий в политической и экономической системах стали причинами участвовавших проверок со стороны государственной инспекции труда. Деятельность компании будет эффективной лишь в том случае, когда на благо позитивного финансового результата работают квалифицированные сотрудники, кадровая политика четко структурирована и грамотно организована.

Необходимость повышения эффективности деятельности предприятий и организаций всех отраслей экономики выдвигают принципиально новые требования к их работникам. Аттестация является одной из важнейших HR-технологией, так как связывает все элементы системы управления персоналом в целое. Невозможно осуществить управление персоналом ни по одному из направлений кадрового менеджмента без проведения аттестации соответствующих деловых, личностных или профессиональных качеств работников.

Однако действующие нормативные акты об аттестации содержат лишь общие положения по ее проведению, в них недостаточно отражены организационно-методические вопросы.

Кадровый аудит реализуемой на предприятии системы оценки персонала, особенно в условиях рыночной экономики, позволяет повысить прибыльность организации за счет выявления внутриорганизационных резервов повышения эффективности и производительности персонала организации.

Целями аудита оценки персонала являются:

- повышение эффективности использования имеющихся человеческих ресурсов организации;
- оптимизация расходов на осуществление последующих кадровых мероприятий.

Источниками информации для проведения аудита служат:

- положение о проведении аттестации на предприятии;
- протоколы аттестационных комиссий;
- личные дела работников (аттестационные листы, распорядительные акты по итогам аттестации);
- отчет службы управления персоналом по результатам проведения оценочных процедур;
- план по оценке персонала организации (трехгодовой, годовой, квартальный и т.д.);

- бюджет затрат на персонал;
- результаты анкетирования.

Основными направлениями исследования являются:

Во-первых, анализ нормативных документов предприятия, регламентирующих проведение аттестации персонала на соответствие трудовому законодательству;

Во-вторых, оценка эффективности аттестации, направленной на развитие и рациональное использование человеческого ресурса.

Аудит аттестации персонала предусматривает следующие этапы.

1. Оценка качества документации по проведению аттестационных процедур, ее комплектность и системность, оценка соответствия нормативным документам. На данном этапе исследуются имеющиеся нормативные документы организации по проведению оценочных процедур, состав личных дел работников, прошедших аттестацию на наличие и правильность оформления соответствующих документов, а также оцениваются текущие документы, регламентирующие саму процедуру проведения аттестации на соответствие нормам трудового законодательства по срокам проведения и соблюдению имеющихся ограничений (распоряжение руководителя о проведении аттестации, состав аттестационной комиссии, список сотрудников, подлежащих аттестации, сроки проведения оценочных процедур).

2. Анализ периодичности проведения аттестации и используемых методов деловой оценки персонала. Оценивается соблюдение периодичности проведения аттестации (раз в три года), а также наличие промежуточных форм оценки персонала в данный период. Крайне важно сравнивать применяемые методы оценки с видом деятельности работника, подлежащего аттестации, а также качества подготовленных оценочных бланков, тестов, кейсов, вопросов для собеседования и т.д.

3. Анализ представляемых источниками результатов и решений, принимаемых по результатам аттестации. Целесообразно сделать вывод об объективности (необъективности) результатов аттестации, а также проанализировать дальнейшее использование кадровой службой рекомендаций аттестационной комиссии по каждому сотруднику персонально.

Аудит оценки персонала оценка предусматривает также выводы по следующим показателям:

- сбалансированность персонала по качественному составу;
- степень соответствия сотрудника требованиям деятельности;
- степень удовлетворенности работой и включенности в команду;
- прогноз профессионального роста;
- доля затрат на оценку персонала в общих затратах на персонал;
- уровень охвата процедурами оценки персонала;
- частота проведения оценочных процедур;
- доля работников, не прошедших аттестационные процедуры;
- уровень принятия решений по результатам оценки.

По завершению аудита оценки персонала на конкретном предприятии подготавливается аудиторское заключение, служащее основой дальнейшего совершенствования. Использование рекомендаций дает возможность продолжить процесс совершенствования с учетом того, что оценка персонала – один из важнейших элементов кадровой работы, представляющий собой периодическое определение соответствия качественных характеристик персонала (способностей, степень мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места. При этом, единой универсальной методики, пригодной для решения всего комплекса задач, стоящих перед оценкой кадров, не существует и вряд ли она возможна.

Для организации эффективной системы оценки труда работников необходимо:

1. Установить стандарты состав труда для каждого рабочего места и критерии ее оценки;
2. Выработать политику проведения оценок результативности труда;
3. Обязать определенных лиц производить оценку результативности труда;
4. Обсуждать оценку с работником;
5. Вести документацию оценки.

Грамотно проведенная оценка персонала помогает руководству принимать обоснованные решения и формировать сбалансированную кадровую политику. Выбор методов оценки персонала для каждой организации является уникальной задачей, решить которую можно с помощью профессиональных консультантов. Периодичность проведения оценки определяется спецификой бизнеса системы и конкретными функциями сотрудника.

Таким образом, кадровый аудит представляет собой современный инструмент оценки результативности деятельности персонала и процессов в социально-экономической среде организации. Кадровый аудит – анализ системы управления персоналом, действующей в организации. Его конечной целью является усовершенствование работы персонала. Для этого аудиторы представляют организации отчет, содержащий рекомендации по результатам анализа потребностей организации, имеющихся человеческих ресурсов, мер наказаний, поощрений и мотивации.

Список литературы

1. Борисова Д.О., Морозова Т.В. Анализ кадровой политики важно в системе государственного управления на региональном уровне // Сборник статей Международной научно-практической конференции «Наука и инновации в современных условиях» - Уфа: ООО «Омега сайнс», 2016. - С. 6-9
2. Ежова Ю.Е, Кудрявцева А.А., Хаймурзина Н.З. Кадровый аудит системы оценки персонала современного предприятия // Экономика. Управление. Финансы. 2017. №4

3. Толчинская М.Н. Российская модель социального аудита // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 11 (58). С. 1073-1076.
4. Юнусова Д.А. Аудит и контроллинг персонала организации // Экономика и предпринимательство. 2014 №4-2(45-2) с.597-600.
5. Юнусова Д.А. Кадровый аудит // Финансовая экономика. 2015. № 3. С. 67-68.