

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО АУДИТА ОРГАНИЗАЦИЙ БЕЛАРУСИ

*В.В. Заговалов (Витебский государственный
технологический университет)*

Научный руководитель:

*доктор экон. наук, профессор **Е.В. Ванкевич***

До недавнего времени управление большинства предприятий ориентировалось в первую очередь на эффективное, рациональное использование финансовых и материальных ресурсов. Персонал рассматривался лишь как статья расходов, а эффективность управления персоналом рассматривалась с позиции возможной экономии бюджета организации по фонду заработной платы. В настоящее время этого недостаточно и персонал организации рассматривается как ключевой фактор в деятельности организации, а управление персоналом – основная задача любого руководителя [2]. Поэтому в отечественной практике возрос интерес к проблеме кадрового аудита организации.

Существует несколько подходов к пониманию кадрового аудита. Так, в ряде европейских стран аудит в трудовой сфере именуется как «социальный аудит». По мнению Р. Ватье, инициатора социального аудита во Франции и президента международного Института

социального аудита, социальный аудит – «инструмент руководства и способа наблюдения, который по аналогии с финансовой или бухгалтерской ревизией дает возможность оценить способность предприятия или организации управлять возникающими или социальными проблемами, вызванными профессиональной деятельностью». Ален Курэ и Жак Игаленс ориентируют кадровый аудит на сокращение кадровых рисков. В странах Северной Америки используют термин «аудит человеческих ресурсов» как «комплекс услуг по систематическому, формализованному и обширному осмотру (оценке) системы управления персоналом организации». В российской практике широкое распространение получил термин «кадровый аудит», под которым понимают «своеобразный инструмент диагностики и оценки соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития». К.Х. Абдурахманов и Ю.Г. Одегов развивают это определение, дополняя кадровый аудит выявлением слабых и сильных сторон коллектива, тенденций его развития и возможных вариантов поведения в изменившейся обстановке [2]. Некоторые авторы вводят понятие организационно-кадрового аудита и включают в оценку не только качественные и количественные характеристики персонала, но и анализ кадровых процессов, структуры организации.

Аудит персонала – это периодически проводимая экспертиза состояния дел в части управления персоналом, включающая систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности организации, использования трудового потенциала и регулирования социально-трудовых отношений. Суть аудита персонала сводится к диагностике причин возникающих в организации проблем, оценке их важности и возможностей решения, формулировке рекомендаций для руководства [1].

Основные направления кадрового аудита представлены в таблице.

Таблица

Рекомендуемое содержание кадрового аудита [1]

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
1	2
Формирование кадровой политики организации	Оценка текущего состояния кадровой политики, степени ее согласования с целями организации, стратегией ее развития; оценка степени связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями
Планирование потребности в персонале	Оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале, анализ штатного расписания, анализ изменений кадрового потенциала организации
Использование персонала	Анализ уровня занятости персонала, обеспечение стабильности состава сотрудников, изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и др.
Наем и подбор персонала	Оценка методов найма персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале, стоимость найма, оценка результативности найма, обеспеченности вакансий кандидатами, взаимодействия организации со службами трудоустройства, учебными заведениями
Деловая оценка персонала	Анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодическое ее проведение, принятие решений
Обучение персонала	Анализ целей и используемых форм обучения, изучение содержания и продолжительности обучения, оценка персонала, прошедшего обучение, эффективности обучения
Работа с кадровым резервом	Анализ и проектирование управленческой деятельности в организации, оценка управленческого потенциала, определение потребности в подготовке кадрового резерва, оценка методов работы с кадровым резервом

1	2
Служебно-профессиональное продвижение	Анализ системы продвижения персонала в организации, анализ схем замещения должностей, анализ реализации плана кадрового роста
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 данную сферу и оценка полученных результатов

Но рекомендуемый алгоритм расчета не всегда выполним на практике (в силу отсутствия единообразных методик оценки), а традиционно используемые в анализе показатели являются малоинформативными.

Аудит системы управления персоналом – инструмент получения информации о соответствии реализуемых организацией действий в области управления персоналом принятым социальным стандартам и стратегическим интересам самой организации [3].

В настоящее время не сформировано единых методических основ в области кадрового аудита. Поэтому необходимо предпринять действия для развития кадрового аудита в организациях Беларуси по следующим направлениям:

- формирование единого понимания содержания термина «аудит системы управления персоналом», его нормативно-правовое оформление;
- разработка технологии проведения аудита системы управления персоналом и унификация системы норм, правил, методик и показателей в этой области;
- более широкое использование не только форм статистической отчетности по труду, но и данных экспертных опросов, оригинальных авторских методик и показателей для кадровой диагностики. Это позволит сделать отечественную систему кадрового аудита более комплексной, информативной, а потому более полезной для менеджмента организации.

Литература

1. *Акулич, В.В.* Аудит персонала организации / В.В. Акулич // Планово-экономический отдел. 2007. № 6. С. 65–71.
2. *Колбасов, И.В.* Диагностический метод аудита в сфере управления человеческими ресурсами как средство повышения эффективности организации / И.В. Колбасов // Управление персоналом. 2008. № 10. С. 55–56.
3. *Панова, Е.В.* Аудит системы управления персоналом: проблемы и перспективы / Е.В. Панова // Проблемы теории и практики управления. 2008. № 7. С. 84–88.
4. *Томашевский, К.* Понятие и общий порядок проведения кадрового аудита / К. Томашевский // Библиотечка журнала «Юрист». 2008. № 11. С. 5–8.
5. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / П.Э. Шлендер [и др.]; под общ. ред. П.Э. Шлендера. М.: Вуз. учебник, 2007.
6. *Одегов, Ю.Г.* Аудит и контроллинг персонала / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. М.: Альфа-пресс, 2006.