

Ежова Юлия Евгеньевна
студент факультета управления
Ульяновский государственный университет.
Институт экономики и бизнеса
Ульяновск, Россия
ksieniia_95@bk.ru

Кудрявцева Анастасия Анатольевна
студент факультета управления
Ульяновский государственный университет.
Институт экономики и бизнеса
Ульяновск, Россия
anastasiya_kudryavtseva_96@mail.ru

Хаймурзина Наталья Зямиловна
кандидат экономических наук
доцент кафедры управления
Ульяновский государственный университет.
Институт экономики и бизнеса
Ульяновск, Россия
haitash@mail.ru

Кадровый аудит системы оценки персонала современного предприятия

В статье определены ключевые задачи и основные направления аудита оценки персонала, перечень показателей эффективности аттестации персонала, алгоритм проведения кадрового аудита.

Ключевые слова: аттестация персонала, аудиторское заключение, кадровый аудит, оценка персонала, человеческие ресурсы

Julia Y. Ezhova
Student, Faculty of Management
Ulyanovsk State University.
Institute of Economics and Business
Ulyanovsk, Russia
ksieniia_95@bk.ru

Anastasiya A. Kudryavtseva
Student, Faculty of Management
Ulyanovsk State University.
Institute of Economics and Business
Ulyanovsk, Russia
anastasiya_kudryavtseva_96@mail.ru

Natalia Z. Khaimurzina
PhD in Economics
Associate Professor of Management
Ulyanovsk State University
Institute of Economics and Business
Ulyanovsk, Russia
haitash@mail.ru

Personnel Audit of the Human Resources Performance Assessment System of Modern Enterprises

The article identifies key objectives and basic directions of audit of personnel assessment, the list of performance indicators of the personnel certification, the algorithm of carrying out the personnel audit.

Keywords: certification of personnel, audit report, HR audit, personnel assessment, human resources

Необходимость повышения эффективности деятельности организаций всех отраслей экономики выдвигает принципиально новые требования к 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 [1].

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 [2]:

- 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 [2]:

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 [3].

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 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 предусматривает также выводы по следующим показателям [3]:

- 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, 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]:

1. установить стандарты результативности 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 и конкретными функциями сотрудника.

Список источников и литературы

1. Захарова Т.И. Оценка персонала: учебно-практическое пособие/ Т.И.Захарова, Д.Е.Стюрина. - М.: Евразийский открытый институт, 2011. – 167 с.
2. Борисова Д.О., Морозова Т.В. Анализ кадровой политики 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
3. Хаймурзина Н.З. Риск-менеджмент: учебное пособие / Н.З. Хаймурзина. – Ульяновск: УлГТУ, 2012. – 72 с.

References

1. Zakharova T.I. *Otcenka personala*. Uchebno-prakticheskoe predpriiatii posobie. Moscow: Evraziiskii otkrytyi chelovecheskogo institut, 2011. 167 p.
2. Borisova D.O., Morozova T.V. *Analiz vyrabotat kadrovoi politiki v sisteme gosudarstvennogo upravleniia na regionalnom urovne*. Sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Nauka i innovatsii v sovremennykh usloviakh». Ufa: ООО «ОМЕГА периодичност SAINS», 2016. Pp. 6-9.

3. Khaimurzina N.Z. *Risk-menedzhment*. Uchebnoe posobie. Ulianovsk: UIGTU, 2012. 72 p.

Выходные данные статьи:

ЕЖОВА, Юлия Евгеньевна; КУДРЯВЦЕВА, Анастасия Анатольевна; ХАЙМУРЗИНА, Наталья Зямиловна. Кадровый аудит системы оценки персонала современного предприятия. Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы., [S.l.], п. 4, дек. 2017. ISSN 2500-2309. Доступно на: <<http://journal.portal-u.ru/index.php/journal/article/view/119>>. Дата доступа.