

Наминова К. А., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация
E-mail: kermen.09@yandex.ru

Макаева К. И., кандидат экономических наук, доцент,
Калмыцкий государственный университет им. Б.Б. Городовикова,
г. Элиста, Российская Федерация
E-mail: kermen_makaeva@mail.ru

Бакаева А. З., эксперт-консультант
отдела протокола Главы Республики Калмыкия,
г. Элиста, Российская Федерация
E-mail: ajsa.bakaeva@inbox.ru

МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются подходы отечественных исследователей, посвященные отдельным методам проведения аудита персонала организации: поведенческих интервью, аудирования, личной эффективности сотрудника. Представлен алгоритм проведения методики анализа аудита в отношении поиска и подбора персонала. Дана характеристика социологическим методам, выделяются метод прямого наблюдения, метод анализа документов и метод опроса. Рассмотрен метод аудита в отношении оценки личной эффективности работника.

В статье представлены обобщенные методы проведения аудита персонала хозяйствующего субъекта, которые объединены в три большие группы, выделены отличительные особенности и техника проведения.

Ключевые слова: организация, персонал, аудит, методы, управление.

*Naminova K. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation*

E-mail: kermen.09@yandex.ru

*Makaeva K. I., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Kalmyk State University named after B.B. Gorodovikov,
Elista, Russian Federation*

E-mail: kermen_makaeva@mail.ru

*Bakaeva A. Z., Expert consultant of the Protocol Department
of the Head of the Republic of Kalmykia
Elista, Russian Federation*

E-mail: ajsa.bakaeva@inbox.ru

METHODS OF CONDUCTING AN AUDIT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Annotation. The article examines the approaches of domestic researchers devoted to certain methods of conducting an audit of the organization's personnel – behavioral interviews, listening, and personal effectiveness of an employee. The algorithm of the audit analysis methodology in relation to the search and selection of personnel is presented. The characteristic of sociological methods is given, highlighting the method of direct observation, the method of document analysis and the survey method. The audit method is considered in relation to the assessment of the employee's personal effectiveness.

The article presents generalized methods of conducting an audit of the personnel of an economic entity, which are grouped into three large groups, distinguishing features and techniques are highlighted.

Keywords: organization, personnel, audit, methods, management.

ВВЕДЕНИЕ

Каждая организация нуждается в проведении аудита персонала на регулярной основе, только тогда будет реализована стратегическая цель хозяйствующего субъекта, которая заключается в получении прибыли, стремление к устойчивому положению на рынке, конкурентоспособности.

Научные разработки отечественных исследователей показывают сложность в однозначном определении категории «аудит персонала организации».

Аудит персонала организации проводится в соответствии с действующим законодательством, здесь следует особо подчеркнуть, что существует общее законодательство, направленное на обеспечение аудиторской деятельности, и специфическое, направленное конкретно на объект аудита персонала.

Направления аудита персонала включают в себя практически все элементы управления персоналом организации. Большую часть составляет формирование количественных и качественных характеристик управления персоналом, которые можно получить посредством использования анализа.

В подобных условиях определение методов проведения аудита персонала организации требуют детального рассмотрения, так как обладают определенной актуальностью с исследовательской точки зрения, позволяя проводить научный поиск.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Основные положения статьи базировались на трудах российских ученых, материалом которых выступают вопросы управления персоналом, аудита управления персоналом, также использовалась информация, представленная в сети Интернет.

Методологией исследования выступает комплексный подход к изучению поставленной проблематики.

ОБСУЖДЕНИЯ

Методам проведения аудита персонала организации посвящены работы И.К. Пономаревой, И.В. Акифьева, К.В. Гилевой, Е.А. Косоруковой, авторского коллектива под руководством А.А. Малаховой, Д.М. Швецово и других.

Работы этих исследователей посвящены отдельным методам проведения аудита персонала организации: поведенческих интервью, аудирования, личной эффективности сотрудника. Также в них нашли отражение методики аудита в отношении отдельных технологий, например, в системе поиска и подбора персонала. Так, Д.М. Швецова определяет следующий алгоритм проведения методики анализа аудита в отношении поиска и подбора персонала (рисунок 1).

Данные рисунка 1 показывают, что аудит персонала можно проводить в отношении отдельных составляющих системы управления процессом.

И.К. Пономарева, И.В. Акифьева делают акцент на социологическом методе. При этом выделяются метод прямого наблюдения, метод анализа документов и метод опроса. Авторы пишут: «В комплексе перечисленных социологических методов... наиболее популярен опрос. Его специфика состоит в том, что источником первичной социологической информации является человек (респондент) – непосредственный участник исследуемых социальных процессов и явлений. В основе опросного метода лежит совокупность предлагаемых опрашиваемым вопросов, ответы на которые и образуют первичную информацию». (Пономарева, 2019:1196).



Рис. 1. Алгоритм проведения методики анализа аудита в отношении поиска и подбора персонала [7].

В.В. Гилева в своем исследовании утверждает: «Поведенческое интервью – это один из эффективных методов аудита персонала». Автор пишет: «При подборе его (интервью) используют нечасто, так как оно затратно по времени и предъявляет высокие требования к опыту интервьюера. Традиционно его используют как часть метода оценки персонала Assessment Center. В то же время при подборе оно не заменяет ни биографического интервью, ни оценки профессионализма. Поведенческое интервью, или интервью по критериям, содержит структурированный перечень вопросов относительно опыта или способностей в определенных областях, относящихся к работе. Эти области (критерии) выявляются в процессе анализа поведения «хороших» (успешных) сотрудников». (Гилева, 215:47).

Согласно исследованию, проведенному К.В. Гилевой, наряду с достоинствами метода поведенческого интервью, выделяется и ряд недостатков, основным из которых является обязательность дополнительной проверки.

Данное утверждение, на наш взгляд, исключает анализируемый метод аудита персонала из числа универсальных, так как требует подключения дополнительных методов для получения адекватной оценки.

К.В. Гилева приводит информацию о том, на какие области HR-задач распространяется этот метод (рисунок 2).

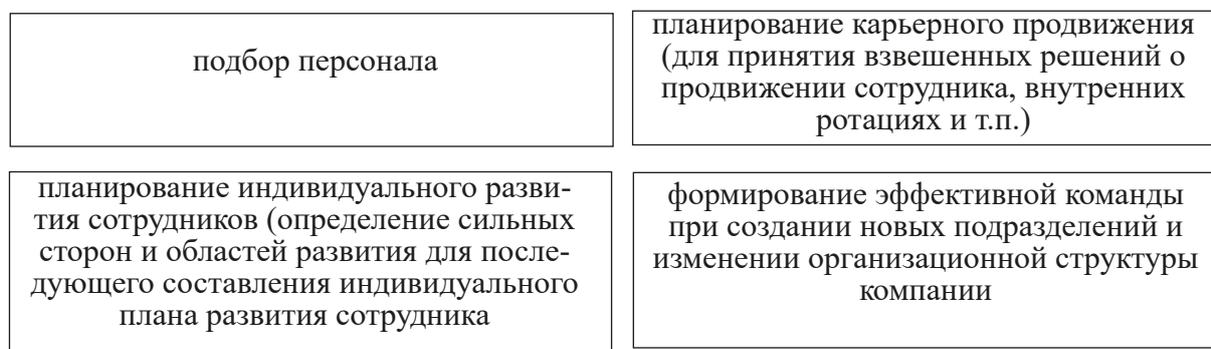


Рис. 2. HR-задачи, решаемые методом поведенческого интервью (Гилеева, 2014:120)

По мнению Е.А. Косоруковой, применяемый «метод аудирования предполагает применение различных методов исследования трудовых процессов и расчета нормативной численности персонала». (Косорукова, 2014:120).

Авторский коллектив под руководством А.А. Малаховой считает: «Согласно гуманистическому подходу, необходимо опираться на данные опросов, анкетирования персонала, оценивать уровень удовлетворенности организацией труда, существующей системой материальной и нематериальной мотивации в первую очередь. Именно поэтому полученные результаты в данном направлении также должны входить в план проведения аудита персонала и использоваться в общем заключении наряду с общеэкономическими показателями». (Малахова и др., 2018:1492).

А.А. Малахова и ее коллеги провели исследование в отношении оценки личной эффективности работника, они указывают, что использование данного метода «...позволяет установить соответствие сотрудника занимаемой должности, планировать ключевые направления развития персонала, управлять внутрифирменной мобильностью, планировать индивидуальную деловую карьеру». (Малахова и др., 2018:1494). В основе данного метода авторы указывают на использование экономических и социальных показателей деятельности хозяйствующего субъекта.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Современный этап развития экономики в стране должен соответствовать уровню, позволяющему достойно ответить на вызовы, в большом количестве сформированные сложившейся международной геополитической и экономической ситуацией. Преодоление негативных тенденций, навязанных нам так называемыми зарубежными «партнерами» возможно только на основе консолидации всего общества и значительного роста эффективности использования трудовых, финансовых, материальных, интеллектуальных и иных ресурсов. Повышение эффективности использования ресурсов на любом историческом этапе является важнейшей задачей экономического роста страны. Особенность современного этапа состоит в количественном снижении численности трудовых ресурсов, занятых выполнением традиционных для экономики нашей страны задач, что обусловлено отраслевыми и территориальными структурными сдвигами, возникшими как ответ на внешние угрозы и необходимость их нейтрализации.

Проведенный нами теоретический обзор в отношении методик анализа аудита персонала организаций, показал, что современная наука предлагает использовать методы, в отношении разных подпроцессов системы управления персоналом, при этом, в рассмотрении отдельных методов, содержится такая поправка на их использование, как «обязательность дополнительной проверки».

Исходя из данной позиции представим обобщенные методы проведения аудита персонала хозяйствующего субъекта, широко, представленные в работах Ю.Г. Одегова, данные представим на следующем рисунке.

Данные рисунка 3 показывают, что все методы обобщены в три большие группы, имеющие свои отличительные особенности и технику проведения. При этом мы видим, что процесс управления персоналом, необходимо рассматривать, не только, с позиции социального аспекта, но и экономической стороны, так как единство всех методов в совокупности приведет к конечной стратегической цели любого хозяйствующего субъекта.

Рассмотрим более подробно методы аудита персонала, представленные на рисунке 3.

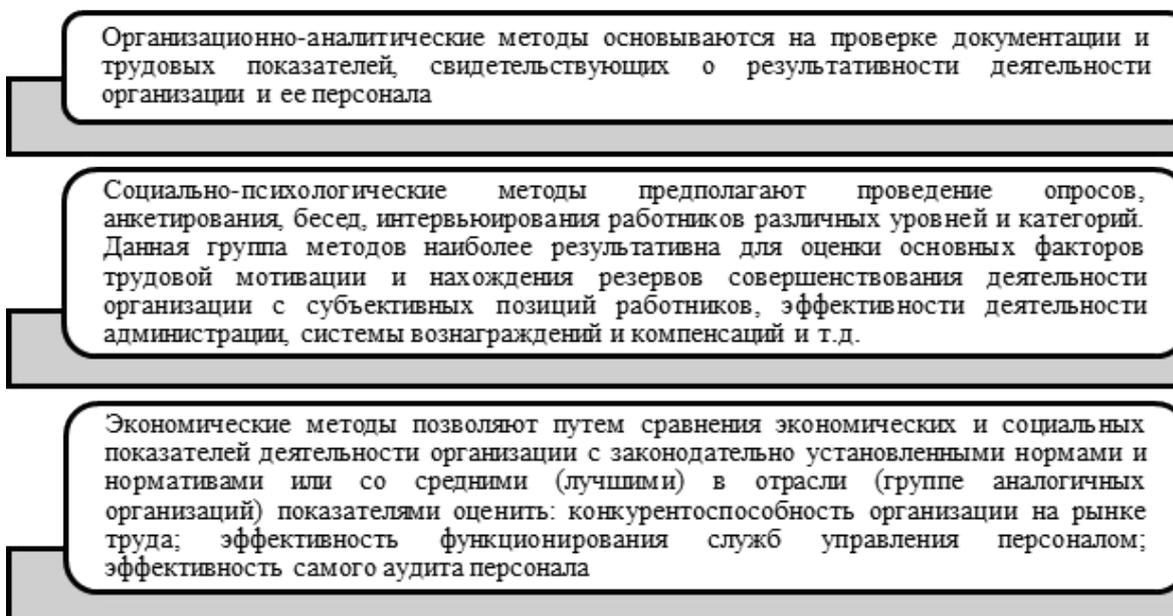


Рис. 3. Характеристика методов проведения аудита персонала
(Одегов, 2010; Одегов, 2011)

Организационно-аналитические методы аудита персонала организации проводятся в отношении внутренних документов хозяйствующего субъекта, это могут быть приказы, локальные нормативные акты, должностные инструкции, премиальные выплаты и выплаты иного характера, финансовые показатели, результаты и др.

Целью подобного метода является определение систематизации ведения необходимого документооборота, отчетности в соответствии с законодательством страны.

Социально-психологические методы используются в целях определения системы мотивации персонала к работе. Подобные методы позволяют уточнить, насколько эффективны решения руководства на разных уровнях.

Экономические методы аудита персонала связаны со сравнением показателей данной конкретной компании с нормативными значениями по сфере деятельности. Таким же образом сопоставляют сведения по выплатам из-за несчастных случаев, данные специальной оценки условий труда и т.д.

Если есть существенные отклонения от нормативных значений, руководству следует подумать о предоставлении сотрудникам лучших условий для работы, повышении оплаты труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Характеристика приведенных методов аудита позволяет сделать вывод о том, что в практике необходимо использовать их комбинации для получения более высокого результата проводимой процедуры.

Авторы пришли к выводу, что современная наука предлагает использовать различные методы в отношении разных подпроцессов системы управления персоналом.

Аудит персонала организации актуален на любой стадии развития современного государства. Изучение персонала организации происходит, как правило, из понимания того, что данная категория представляет собой совокупность работников организации, выполняющих определенные функции в соответствии с целью деятельности организации и ее

дальнейшего эффективного развития. В то же время, персонал конкретной организации состоит из обычных людей, в целом представляющих собой подготовленную в профессиональном отношении в соответствии с назначением организации часть трудовых ресурсов страны. Вопросы управления персоналом с этой точки зрения перерастают уровень конкретной организации и в масштабе страны, ее регионов, реализуют не только экономические, но и социально-политические цели, выраженные удовлетворенностью работников предприятий и организаций своим трудом и его результатами. Таким образом, вопросы управления персоналом организации являются актуальными и имеют социально-политическое и экономическое значение.

Аудит персонала организации представляет собой немаловажную часть системы управления персоналом. Это контроль организации и осуществление процесса управления персоналом, которые позволяют выявить несоответствия целей и результатов их достижения. Это определяет влияние данной подсистемы на результативность деятельности системы в целом.

Данная статья выполнена на актуальную тему, связанную с методами проведения аудита персонала, так как позволяет разработать направления совершенствования аудита персонала организации. Аудит является основой системы управления экономической безопасностью организации и результативностью ее деятельности.

Литература

Гилева К.В. Поведенческое интервью как эффективный метод аудита персонала // Достойный труд – основа стабильного общества: сборник статей VII Международной научно-практической конференции: Уральский государственный экономический университет, 2015. С. 45-49.

Косорукова Е.А. Реализация стратегии развития персонала методом аудирования // Научные проблемы транспорта Сибири и Дальнего Востока. 2014. № 1-2. С. 119-123.

Малахова А.А. Оценка личной эффективности сотрудника в системе аудита персонала / А.А. Малахова, Д.И. Кравцов, Д.В. Зябликов // Креативная экономика. 2018. Т. 12, №9. С. 1491-1500.

Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2010.

Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.-практ. пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. М.: Альфа Пресс, 2011.

Пономарева И.К. Методика исследования аудита персонала на предприятии / И.К. Пономарева, И.В. Акифьев // Форум молодых учёных. 2019. № 2(30). С. 1195-1201.

Швецова Д.М. Методика и результаты аудита эффективности технологии поиска и подбора персонала в рекрутинговой компании // Human Progress. 2017. Т. 3, № 1. С. 6.

References

Gileva K.V. Povedencheskoye interv'yuy kak effektivnyy metod audita personala / K. V. Gileva // Dostoinnyy trud - osnova stabil'nogo obshchestva: sbornik statey VII Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: Ural'skiy gosudarstvennyy ekonomicheskii universitet, 2015. – S. 45-49. [in Russian]

Kosorukova Ye.A. Realizatsiya strategii razvitiya personala metodom audirovaniya / Ye.A. Kosorukova // Nauchnyye problemy transporta Sibiri i Dal'nego Vostoka. – 2014. – № 1-2. – S. 119-123. [in Russian]

Malakhova A.A. Otsenka lichnoy effektivnosti sotrudnika v sisteme audita personala / A.A. Malakhova, D. I. Kravtsov, D. V. Zyablikov // Kreativnaya ekonomika. – 2018. – Т. 12, № 9. – S. 1491-1500. [in Russian]

Odegov, YU.G. Audit i kontrolling personala: uchebnik / YU.G. Odegov, T.V. Nikonova; Ros. ekon. akad. im. G.V. Plekhanova. – 2-ye izd., pererab. i dop. – M.: Al'fa-Press, 2010. [in Russian]

Odegov YU.G. Otsenka effektivnosti raboty s personalom: metodologicheskiy podkhod: ucheb.- prakt. posobiye / YU.G. Odegov, K.KH. Abdurakhmanov, L.R. Kotova; Ros. ekon. akad. im. G.V. Plekhanova. – M.: Al'fa Press, 2011. [in Russian]

Ponomareva I.K. Metodika issledovaniya audita personala na predpriyatii / I.K. Ponomareva, I.V. Akif'yev // Forum molodykh uchonykh– 2019. – № 2 (30). – S. 1195-1201. [in Russian]

Shvetsova D.M. Metodika i rezul'taty audita effektivnosti tekhnologii poiska i podbora personala v rekrutirovovoy kompanii / D. M. Shvetsova // Human Progress. – 2017. – T. 3, №1. – S. 6. [in Russian]