

*Экономические науки***ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАДРОВОГО
АУДИТА ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

^{1,2}Назаренко М.А., ¹Алябьева Т.А.,
³Напеденина А.Ю., ²Николаева Л.А.,
⁴Петров В.А.

¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна, e-mail: maxim.nazarenko@jinr.ru;

²ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: mirea.dubna@mail.ru;

³НИУ «Высшая школа экономики», Москва, e-mail: anastnar@gmail.com;

⁴Нотариальный округ г. Дубна Московской области, Дубна, e-mail: notarius59@mail.ru

Одной из особенностей организации работы крупных компаний, которые, как правило, лидируют на рынке в своих отраслях, является работа с персоналом как со стратегическим ресурсом [1]. В настоящее время, по всей видимости, наиболее продуктивной технологией, позволяющей эффективно оценить действующую систему управления в организации и обеспечить развитие социального партнерства в сфере труда [2], является кадровый аудит.

Проведение аудита персонала позволяет оценить кадровый состав организации и соотнести его с общими целями и направлениями развития организации в целом [3]. Сегодня уже является общепризнанной следующая точка зрения: квалифицированные кадры – это основная ценность компании [4]. Аудит персонала позволяет предупредить, обнаружить и решить проблемы в области управления персоналом, провести корректирующие и предупреждающие действия в соответствии с используемой моделью структурного подразделения [5], выработать меры по увеличению эффективности деятельности организации, снизить затраты на управление персоналом, повысить социальную мотивацию и качество трудовой жизни работников [6]. Компании, в которых кадровому аудиту персонала уделяется значительное внимание, обычно являются сильными организациями и получают дополнительные преимущества по сравнению с конкурентами, привлекая в свои ряды новых работников, которые обладают наибольшим или преимущественным мотивационным потенциалом [7], а также дополнительным опытом, получаемым при применении в соответствующем вузе инновационных методов [8], акцентированном развитии [9] и грамотном распределении [10] компетенций и выполнении принципа гуманистического характера образования [11] при обучении.

В Российской Федерации кадровый аудит не имеет прямого законодательного регулирования и контролируется государством лишь опосредованно, что не позволяет использовать преимущества этого метода в некоторых отраслях народного хозяйства [12], применять квалиметрические методы [13], а также затрудняет соответствующее управление организационной культурой [14]. Чтобы восполнить дефицит источников законодательно-нормативного регулирования аудиторской деятельности в кадровой сфере, компании вынуждены самостоятельно выдвигать концепции, и формировать на их основе пакеты корпоративных решений, регламентирующих кадровый аудит на своих предприятиях [15].

Кадровый аудит можно условно разделить на два направления: персонифицированный аудит (оценка деятельности кадровых структур, кадрового делопроизводства) и персонализированный аудит персонала (оценка личностного потенциала сотрудников, их соответствие корпоративной культуре и ценностям фирмы). Персонифицированный аудит проводится специалистом, обладающим знаниями в области трудового права и нормативов оформления кадровых документов. Персонализированный аудит основан на результатах тренингов, анкетирования, деловых игр и т.д. Аудит можно проводить как своими силами (внутренний аудит [16]), так и с помощью консультантов (внешний аудит [17]).

Внешний аудит позволяет значительно сэкономить время и при этом получить дополнительный ресурс в виде опыта и знаний внешних консультантов; внутренний аудит является одной из форм системы внутреннего контроля. Указанная система позволяет выделить проблемы в области управления кадровыми процессами и обеспечить соответствие стратегии и политики управления персоналом стратегическим целям компании. Общепризнанным является утверждение, что эффективный процесс кадрового аудита играет важную роль в обеспечении конкурентоспособности организации [18].

В современных научных исследованиях отмечается, что основной комплекс проблем, препятствующих эффективному функционированию системы внутреннего кадрового аудита, как правило, связаны с корректной интерпретацией полученных данных. Неоднозначность восприятия кадровой информации в первую очередь связана с тем, что эта информация собирается и формируется под влиянием вполне определенных задач, которые ставит руководство компании, что приводит к субъективности и возможной претенциозности как содержания

информации, так и её восприятия. Дополнительно стоит отметить, что значительный объем данных, связанных с управлением персоналом, представлен не количественными, а качественными показателями, что порождает связанные с этим риски проводимых оценок [19]. Снижение уровня влияния указанных рисков является одной из основных задач служб, которые осуществляют кадровый аудит.

Таким образом, можно сделать вывод, что для успешного развития компании кадровый аудит играет немаловажную роль. Для эффективной реализации целей компании сотрудник кадровой службы должен владеть современными технологиями управления персоналом, уметь анализировать социально-экономическую эффективность системы и оптимизировать функционирование системы управления персоналом.

Список литературы

1. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 6.
2. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 174–175.
3. Петрушев А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки») – С. 13. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1210> (дата обращения: 22.04.13).
4. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 1. – С. 146–147.
5. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 1. – С. 146.
6. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4.
7. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе. – 2013. – № 1.
8. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки»). – С. 39. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1207> (дата обращения: 22.04.13).
9. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 1. – С. 121.
10. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 171–172.
11. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 172–173.
12. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл. – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
13. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях. // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
14. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 4.
15. Старовойт В.А., Футин В.Н. Кадровый аудит как условие организационного развития // Мир транспорта. – 2011. – № 4, Т. 37. – С. 156–160.
16. Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как составляющая кадрового менеджмента на предприятии // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2012 – № 13, Т. 7. – С. 93–97.
17. Кондауров М.Ю. Аудит кадрового потенциала на предприятии // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2012 – № 3, Т. 67. – С. 110–112.
18. Сидунова Г.И., Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как инструмент реструктуризации кадрового потенциала на предприятии // Грани познания. – 2011. – Т. 13. – С. 92–96.
19. Козлова Е.Г., Чекан А.А. Проблемы эффективного функционирования кадрового аудита в системе менеджмента организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. – 2011. – № 1 – С. 40–43.