

Изучение бактериологических показателей питьевой воды города Семей показало, что в 2009 и 2011 гг. наблюдалось превышение общего микробного числа (ОМЧ) в 4 и 2% от общего количества исследованных проб питьевой воды соответственно. Число термотолерантных и общих колиформных бактерий (ТБК и ОКБ) превышало допустимые нормы в 2% от общего числа исследованных проб питьевой воды в 2009 г. Превышение числа бляшкообразующих единиц (БОЕ) зафиксировано не было.

По микробиологическим показателям питьевая вода города Семей, в целом, является бактериологически безопасной.

По полученным данным невозможно однозначно определить тенденцию изменения качества питьевых вод города Семей, но необходимо отметить, что в 2009 году было зафиксировано наибольшее количество проб, неблагополучных по химическому и бактериологическому составу, все они были зафиксированы для нецентрализованных источников.

Экономические науки

РОЛЬ КАДРОВОГО АУДИТА В ОРГАНИЗАЦИИ

¹Горшкова Е.С., ^{1,2}Назаренко М.А.,

¹Алябьева Т.А., ¹Корешкова А.Б.,

¹Фетисова М.М.

¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна»
Дубна, e-mail: gorshkovaes14@gmail.com;

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

Многие компании регулярно проводят финансовый аудит, но далеко не все оценивают работу главного ресурса – человеческого капитала [1]. Очень важно по достоинству оценить значимость данной составляющей компании [2], а так же по возможности, проводить кадровый аудит [3]. Наиболее продуктивной инновационной технологией [4], отвечающей потребностям организационного развития холдинга, по мнению современных исследователей, выступает кадровый аудит [5], который в Российской Федерации не имеет прямого законодательного регулирования, и лишь опосредованно контролируется государством.

Аудит персонала представляет собой оценку индивидуального потенциала сотрудников и их соответствия внутренней культуре [6] и ценностям компании [7]. Кадровый аудит – это анализ соответствия персонала целям [8], ценностям [9] и стратегии организации [10].

Прежде чем проводить кадровый аудит в организации руководителю нужно понять, что дает кадровый аудит и какую пользу он может принести организации [11]. Кадровый аудит дает оценку и выявление слабых и сильных позиций в среде управления потенциалом сотрудников; возможность выбора подходящей стратегической модели [12] в работе с персоналом; определение политики работы с кадрами в организации и возможности использования методов социального партнерства [13] в зависимости от отрасли хозяйствования [14]; понимание того, что необходимо сделать для достижения поставленных целей; квалиметрическую [15] систему оценки качества работы персонала; систему

оценки деловых и профессиональных компетенций [16] сотрудников и др.

Кадровый аудит может проводиться, когда проблемы в организации становятся явными [17], либо просто как профилактическое действие. Кадровый аудит может быть как внутренний, так и внешний. В современном мире внутренний кадровый аудит во многих организациях стал определенной формой контроля, влияющей на управление развитием персонала [18]. Он способствует выявлению проблемных точек работы персонала и создает базу информированности руководства об уровне профессиональной подготовки сотрудников, дает возможность оперативно реагировать на проблемные ситуации [19]. Проводя либо внутренний, либо внешний кадровый аудит руководитель может справиться с одной из основных проблем кадровой деятельности – нерациональное распределение ответственности [20], обязанностей и полномочий [21] и улучшить качество трудовой жизни персонала [22]. Собирая статистику кадрового аудита организации и проводя анализ [23], можно провести анализ тенденций прогрессирования / регрессирования в той или иной сфере кадровой деятельности, а также предотвращать некоторые проблемные вопросы. Снижение уровня рисков является приоритетной задачей кадрового аудита. Кадровый аудит позволяет развиваться организации в целом и в том числе развивать ее конкурентные преимущества и организационную культуру [24], мотивирует персонал [25] и дает возможность обратной связи с целью повышения квалификации соответствующего персонала [26].

Кадровый аудит [27] на данный момент приобретает все большую популярность, поэтому стоимость услуг аудиторских служб довольно высока и зависит от количества сотрудников в организации, а также от профессиональных навыков аудиторских служб. Поэтому руководителю необходимо понять целесообразность проведения проверки, оценить затраты и будущую выгоду. А если не прибегать к помощи со стороны, то необходимо проинструктировать и привести в соответствие регламент проведения внутреннего аудита.

Иногда в работе персонала могут возникнуть проблемы, источники которых отследить сложно [28]. После проведения кадрового аудита у компании открывается полная картина деятельности персонала. Появляется возможность увидеть и восполнить пробелы, обратить внимание на слабые стороны и поставить в авторитет сильные. Проверка и контроль работы является неотъемлемой частью деятельности руководства. С помощью контроля у сотрудников возрастает внутренняя мотивация и чувство ответственности за свои действия, стимулируется эффективность трудовой деятельности, появляется возможность самоконтроля. У руководства появляется возможность отследить лучших сотрудников и задать им цель карьерного роста.

Настоящая публикация подготовлена в результате проведения научно-исследовательской работы студентов 5-го курса кафедры управления проектами под руководством М.А. Назаренко [29].

Список литературы

1. Никифорова Л.Е., Цуриков С.В. Стратегическое управление организацией на основе триады «знания – интеллектуальный капитал – инновации» // Сибирская финансовая школа – 2011. – № 6 – С. 95–104.
2. Фетисова М.М., Горькова И.А., Горшкова Е.С. Система развития интеллектуального потенциала персонала организации // Успехи современного естествознания – 2013. – № 11.
3. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6. – С. 151.
4. Айкхофф Н. Политика поддержки конкуренции или «новая» промышленная политика // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов – 2011. – № 3 – С. 5–11.
5. Старовойт В.А., Футин В.Н. Кадровый аудит как условие организационного развития // Мир транспорта. – 2011. – № 4, Т. 37. – С. 156–160.
6. Котляров И.Д. Внутренняя и внешняя среда фирмы: уточнение понятий // Известия высших учебных заведений. Серия: экономика, финансы и управление производством – 2012. – № 1 – С. 56–61.
7. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4. – С. 171.
8. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8.
9. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8.
10. Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как составляющая кадрового менеджмента на предприятии // Известия Волгоградского государственного технического университета – 2012. – № 13, Т. 7. – С. 93–97.
11. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
12. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества образования // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
13. 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.
14. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – № 1. – С. 124–125.
15. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7. – С. 175.
16. 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.
17. 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. – С. 176.
18. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6. – С. 160.
19. Фетисова М.М., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Алябьева Т.А. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования // Успехи современного естествознания – 2013. – № 11.
20. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10.
21. 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.
22. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
23. Пудовкина Н.Г. Функция анализа в управленческом цикле // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: педагогика, психология – 2011. – № 2 – С. 167–170.
24. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Дзюба С.Ф., Корешкова А.Б. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
25. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе – 2013. – № 1.
26. Сигов А., Куренков В., Мосичева И., Шестак В. Новые задачи системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава вузов // Высшее образование в России. – 2006. – № 8. – С. 3–8.
27. Кондауров М.Ю. Аудит кадрового потенциала на предприятии // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2012. – № 3, Т. 67. – С. 110–112.
28. Фетисова М.М., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Корешкова А.Б. Анализ классификаций организационной культуры и формирование собственной // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 10.
29. Никонов Э.Г., Дзюба С.Ф., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю., Омеляненко М.Н. Научно-методическая школа в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне под руководством М.А. Назаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.