

Аудит качественного и количественного состава персонала в нефтетранспортирующей компании

Филипенко Дарья Сергеевна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В данной работе изучена кадровая политика нефтетранспортирующего предприятия в Еврейской автономной области. Рассмотрены факторы, влияющие на текучесть кадрового состава организации, путем проведения анкетирования. На основе данного анализа были даны рекомендации по улучшению кадрового состояния организации.

Ключевые слова: кадровый аудит, текучесть кадров, проверка, рекомендации.

Audit of the qualitative and quantitative composition of personnel in an oil transportation company

Filipenko Darya Sergeevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

In this paper, the personnel policy of an oil transportation company in the Jewish Autonomous Region is studied. The factors influencing the turnover of the personnel of the organization, by conducting a questionnaire, are considered. Based on this analysis, recommendations were made to improve the personnel status of the organization.

Keywords: personnel audit, staff turnover, verification, recommendations.

Аудит персонала включает в себе три аспекта: организационно-документационный, социально-психологический, экономический.

Организационный аспект аудита предполагает проверку системы управления персоналом на эффективность по обеспечению раскрытия своего потенциала. Документационный аспект включает в себе проверки на предмет правильного оформления трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством и делопроизводством [2].

Социально-психологический аспект аудита – является оценкой трудовых отношений на предмет качества субъективных параметров функционирования персонала.

Экономический аспект аудита – это определение организации с точки зрения рассмотрения персонала как конкурентно способного преимущества на рынке.

Таким образом анализ кадрового состояния связан с такими аспектами как менеджмент, психология управления, управление персоналом, делопроизводство, экономика предприятия.

Заинтересованность в кадровом аудите относится к предпринимателям, работникам, государственным организациям, профсоюзам, потому что аудит помогает улучшить социально-трудовые отношения на предприятии.

Объект кадрового аудита – персонал организации, его трудовая деятельность, система управления персоналом организации.

Предмет кадрового аудита – эффективность трудовой деятельности работников, системы управления персоналом, правильность документооборота и соблюдения прав обеспечения кадровой сферы организации.

Целью кадрового аудита можно считать повышение результативности труда работников, эффективности системы управления персоналом, качества правового и документационного обеспечения кадровой сферы организации [1].

Задачи кадрового аудита:

- анализ кадровой политики, системы управления кадрами, всех ее подсистем и оценка их соответствия цели и задач организации на этом этапе;
- оценить численный, качественный состав работников, степень эффективности использования их трудового потенциала;
- проанализировать и оценить показатели трудовой деятельности и оплаты труда;
- провести анализ и дать оценку эффективности руководства кадрами организации на всех уровнях управления;
- проанализировать и оценить эффективность деятельности кадровой службы, разработать предложения и рекомендации по совершенствованию ее работы;
- проанализировать и оценить эффективность персонал-технологий, применяемых в организации;
- найти проблемы, недостатки в управлении персоналом, предоставить предложения и рекомендации по разрешению найденных проблем в управлении персоналом в соответствии с целями, задачами организации на данном этапе развития;
- проверка, анализ, оценка правового обеспечения персонала, трудовой деятельности и разработка предложений и рекомендаций по устранению выявленных недочетов, устранения несоответствия требованиям законодательства трудового права и стандартов делопроизводства.;
- проверить, провести анализ, оценить документационное обеспечение управления персоналом, трудовых отношений и разработать предложения по исправлению найденных недостатков, устранению несоответствий требованиям и стандартам делопроизводства и т. д.

Кадровый аудит дает оценить:

- качество персонала;
- соответствие кадровой политики миссии, стратегии, целям организации;
- управленческую компетентность руководителей всех уровней;
- работу кадровой службы и уровень профессионализма ее работников;
- применяемые в организации методы и технологии управления персоналом;
- эффективность внутриорганизационной (корпоративной) культуры;
- выявление проблем кадрового управления персоналом;
- поиск возможных рисков в сфере управления персоналом, например, при проведении дальнейших нововведений;
- повысить эффективность управленческих решений в отношении персонала;
- выявить степень эффективности использования средств, выделяемых на развитие персонала;
- юридически правильно выстроенные взаимоотношения с работниками;
- исключить и свести к минимуму возможные риски во время решения трудовых споров с работниками и т. д.

Инициаторами кадрового аудита обычно выступают собственники бизнеса, руководители организаций.

Так, можно сделать вывод, что помимо финансового аудита большое значение имеет кадровый анализ организации. Для обеспечения максимальной стабильности кадров организации необходимо равномерное использование различных способов и методов управления персоналом, премирования и оценки кадрового потенциала.

Объектом исследования является ОАО «Транснефть Дальний Восток», ЛЭУ Биробиджан

Целью данного исследования проанализировать кадровую систему, а также ее воздействие на текучесть кадров в ОАО «Транснефть Дальний Восток», ЛЭУ Биробиджан. Исследование кадровой системы будет проводиться с помощью анкетирования. В частности, разработаны рекомендации по ее совершенствованию.

Анкетирование прошли 50 чел. с разных отделов, служб, работающих на разных должностях, включая управленческие. Данное анкетирование содержало 15 вопросов с выбором приоритетности данного вопроса. Проанализировав ответы, был сделан вывод о том, что:

В ходе опроса удалось выявить такие результаты: на первый вопрос анкетирования работники указали, средний уровень удовлетворенности трудом в компании - 65%. Данный результат объясняется значительным уровнем текучести кадров, однако и, показывает, что резервы оптимизации стимулирующего воздействия мотивации на удовлетворенность персонала своим трудом достаточно значителен.

Результаты сотрудников предприятия второго вопроса анкеты показали, что степень удовлетворения заработной платы - средний. Таким образом, 57%

анкетированных работников компании в целом удовлетворены данным фактором и всего лишь 16% анкетированных «скорее не удовлетворены».

Анализируя ответы на третий вопрос можно сделать вывод какие факторы труда определены более мотивирующими для сотрудников на данном этапе. В частности, являются:

- оклад труда. На 1 место отнесли - 52% респондентов, а 17% работников не внесли его в список 5-ти наиболее важных;

- уверенность в завтрашнем дне. Данный фактор отнесли на первое место 34% опрошенных.

- улучшенные условия труда. На первое место 22% респондентов поставили данный фактор;

- разнообразность труда. Этому фактору выделили 8%;

- получения дополнительных социальных услуг. Этот фактор отметили 16% сотрудников.

Тем самым, мотивирующие факторы и создают данные запросы, которые и должны быть удовлетворены организацией после проведения кадрового анализа с помощью системы мотивации, при разработке мер по снижению уровня текучести кадров.

Собрав нужную информацию, можно сделать вывод, что уровень удовлетворенности на предприятии выше среднего, что говорит о том, что системы мотиваций, обучения и условий труда на предприятии работают исправно, но требуют некоторых корректировок.

В ходе кадрового анализа предлагаются следующие меры по улучшению кадровой политики организации ОАО «Транснефть Дальний Восток», ЛЭУ Биробиджан:

1. Сплочение коллектива в не рабочее время при помощи корпоративных мероприятий.

2. Разработка не материальных премирований.

3. Решению проблемы высокой текучести кадров сможет помочь оптимизация структуры кадров предприятия.

Вывод: Результаты исследования могут способствовать понижению текучести кадров, повышению уровня удовлетворенности работников, повышению кадрового потенциала предприятия в целом. Данные рекомендации предоставлены руководителю организации к рассмотрению и возможному принятию на предприятии.

Библиографический список

1. Барышева С.К. Аудит персонала организации: цель, задачи и процедуры проверки // Современные проблемы социально-гуманитарных наук. 2017. № 1 (9). С. 124-127.
2. Москвитина Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит: учебное пособие. Иркутск: Иркут. гос. ун-т, 2017. 101 с.