

Проблемы состояния аудита персонала в организации

Прозоров Владимир Игоревич

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Цель статьи – выявить проблемы состояния аудита персонала в организации на примере «Завод БКУ» - филиал ООО «Уралмаш НГО Холдинг». Для написания научной статьи использовались такие методы научного исследования, как организационно-аналитические методы; экономические методы. Результат исследования – выявлены проблемы состояния аудита в организации.

Ключевые слова: персонал, аудит персонала, кадровый состав.

Problems of the state of personnel audit in the organization

Prozorov Vladimir Igorevich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the article is to identify the problems of the state of personnel audit in the organization by the example of "BKU Plant" – a branch of Uralmash NGO Holding LLC. To write a scientific article, such methods of scientific research as organizational and analytical methods; economic methods were used. The result of the study is that the problems of the audit status in the organization have been identified.

Keywords: personnel, personnel audit, personnel composition

Метод кадрового аудита как форма углубленного диагностического исследования, во многом адаптированный из подходов финансовой диагностики деятельности компании, позволяет сформировать независимое мнение о тенденциях и проблемах в развитии управленческой деятельности по отношению к персоналу организации как одному из ее ключевых ресурсов активности.

Обзор исследований. В ходе исследования были изучены труды следующих авторов: О.И. Аборневой [1], М.А. Назаренко [2], О.Г.Селивоненко [3] и других.

Цель статьи – выявить проблемы состояния аудита персонала в организации на примере «Завод БКУ» - филиал ООО «Уралмаш НГО Холдинг».

Созданный в июне 2010 года Холдинг нефтегазового оборудования «Уралмаш» (ООО «НПО «Уралмаш Холдинг») в настоящее время объединяет несколько предприятий с более чем 75-летним опытом производства бурового и нефтегазового оборудования, является крупнейшим отечественным производителем буровых установок для эксплуатационного и глубокого разведочного бурения. Основное производство осуществляется в трех филиалах: в Екатеринбурге, в Тюмени, в Отрадном. Инженерное подразделение сосредоточено в филиале ООО «НПО Холдинг Уралмаш» в Екатеринбурге и в филиале «Нефтегазинжиниринг» в Волгограде. В состав компании также входит сервисное предприятие ООО «Уралмаш-Техсервис», которое выполняет полный комплекс работ по техническому обслуживанию бурового оборудования.

Штат филиала холдинга НПО «Уралмаш» состоит из руководящего, основного и вспомогательного персонала. Трудовые отношения персонала закрепляются посредством коллективного договора, регулирующего трудовые отношения работников с организацией и определяющего их права и обязанности.

Таблица 1 - Количественный состав персонала филиала «Уралмаш НПО Холдинг»

Показатели	Численность персонала (чел.)			Динамика численности персонала (%)	
	2021	2022	2023	2022 к 2021	2023 к 2022
Среднесписочная численность персонала в т.ч.	483	490	523	101,4	106,7
Руководители	14	14	17	100	121,4
Специалисты	32	38	42	118,7	110,5
Основные рабочие	247	253	268	102,4	105,9
Вспомогательные рабочие	190	185	196	97,3	105,9

Из таблицы 1 видно, что основные работники занимают почти 50% всего персонала организации.

Данные для изучения движения рабочей силы приведены в таблице 2.

Таблица 2 - Движение рабочей силы

Показатели	2021 год	2022 год	2023 год
Принято	21	12	36
Выбыло	47	26	12
в том числе:			
Сокращение	5	0	0
Выход на пенсию	2	0	1
За нарушение трудовой дисциплины	2	1	0
Перевод внутри организации	18	10	9
По другим причинам	4	3	0
Среднесписочная численность, чел.	483	490	523

Состав сотрудников в связи с их приемом и увольнением постоянно меняется. В последние годы наметилась тенденция к увеличению числа занятых сотрудников. Все зависит от увеличения объемов производства и повышения заработной платы.

В 2021 году большой процент увольнений связан с уходом сотрудников по собственному желанию и переводом в другие цеха, в основном пострадавшие от кризиса и значительного снижения заработной платы.

На это также влияют сложные условия труда.

Кадровый потенциал следует проверить на соответствие фактическому уровню образования каждого сотрудника, занимаемой им должности и изучить вопросы, связанные с подбором персонала, его обучением и повышением квалификации.

В системе управления кадровым аудитом организации были выявлены следующие основные проблемы:

- 1) отсутствует стратегия управления кадровым потенциалом;
- 2) отсутствие четкой системы отбора и найма персонала;
- 3) отсутствие квалифицированного специалиста по управлению кадровым потенциалом.

В филиале почти все зависит от персонала. И если не будет грамотного управления этим персоналом, то, как минимум возрастет текучесть кадров, как максимум возникнет нехватка персонала, что приведет к финансовым трудностям для всего цеха и увеличит нагрузку на существующих сотрудников.

В настоящее время нормативная база, как для кадрового аудита, так и для аудита человеческих ресурсов не сформирована.

Для совершенствования управления кадровой политикой и кадровым потенциалом филиалу ООО «НПО Холдинг «Уралмаш» необходимо выполнить ряд задач:

- провести аттестацию персонала для оценки соответствия уровня работы и потенциала личности;
- проводить разнообразное и многогранное обучение работников и менеджеров.

Для руководства используйте систему ротации, планирование карьеры, накопление резерва руководящих кадров;

- цели развития карьеры должны быть должным образом оценены на предмет их реалистичности и увязаны с планами перемещения персонала;
- организатор работы по повышению квалификации и обучению сотрудников;
- обеспечить соблюдение во всех подразделениях предприятия современных принципов подбора персонала;
- определять кадровые потребности специалистов и рабочих в соответствии с требуемым уровнем знаний, навыков и умений, необходимым уровнем развития специальных способностей и деловых качеств;

- нанимать узкоспециализированных сотрудников с опытом работы в этой области;
- стимулировать и мотивировать сотрудников с помощью бонусов и поощрений.

В целях повышения эффективности системы кадрового аудита мы предлагаем следующие меры, перечисленные в таблице 3.

Таблица 3 - Мероприятия по совершенствованию системы аудита кадрового потенциала

Проблема	Мероприятия	Ответственные	Срок	Затраты
Отсутствие квалифицированного специалиста по управлению кадровым потенциалом	Обучение менеджера по персоналу. С целью повышения его квалификации	Начальники цехов	2 месяца	Обучение в ЦЦП составит 3800 руб. Оплата труда ответственного за мероприятие – 3500 руб.
Отсутствие стратегии управления кадровым потенциалом	Внедрение процесса анализа кадрового потенциала	Менеджер по персоналу	6 месяцев	Оплата труда ответственных за мероприятие – 15 000 руб.
Отсутствие четкой системы отборы и найма персонала	Разработка анкет для рабочих и специалистов	Менеджер по персоналу	2 месяца	Оплата труда ответственных за мероприятие – 5000 рублей. Канцтовары – 300 рублей
Итого				27 600 руб.

Анкета позволяет определить своеобразный «портрет» работника, который вам необходимо знать для дальнейшего анализа человеческих ресурсов.

Содержание разделов анкеты варьируется в зависимости от возраста и уровня квалификации сотрудника, специфики занимаемой им должности.

На наш взгляд, наличие такого информационного материала не только способствует росту интеллектуального потенциала, но и стимулирует сотрудника к осуществлению инновационной деятельности, способствует профессиональному развитию сотрудника.

Указанный накопленный материал будет использоваться в качестве формы квалификационного теста во время сертификации.

Библиографический список

1. Аборнева О.И. Современные тенденции в управлении персоналом // Сибирский торгово-экономический журнал. 2020. №1 (22). С. 150 – 151.
2. Назаренко М.А. Кадровый аудит в системе управления персоналом //

Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.
2022. № 7. С. 138 – 139.

3. Селивоненко О.Г. Кадровый консалтинг и аудит. Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2021. 112 с.