

# АУДИТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

© Патрусова А.М.\*

Братский государственный университет, г. Братск

В статье представлены возможности выявления факторов повышения экономической эффективности системы управления персоналом по результатам проведения аудита кадрового потенциала организации.

**Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, факторы управления персоналом, аудит, аудит кадрового потенциала.

Аудит системы управления персоналом используется как инструмент консультационной поддержки специалистами-управленцами в сфере формирования и развития человеческого капитала [1-7]. Экономический эффект от внедрения различных инноваций по совершенствованию системы или технологии управления персоналом является, как правило, косвенным результатом, влияющим на производительность труда. Известная методика Кибанова А.Я стоимостной оценки экономических результатов, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом, предусматривает рассмотрение 17 непроизводственных (табл. 1) и 26 производственных факторов (табл. 2) повышения экономической эффективности от совершенствования функционирования отдельных подсистем системы управления персоналом организации. Методика может быть использована при проведении аудита системы управления персоналом [1]. Рассмотрим возможности ее использования.

*Таблица 1*

## Непроизводственные факторы повышения экономической эффективности от совершенствования функционирования отдельных подсистем системы управления персоналом организации

Элементы системы управления	№ п/п	Наименование непроизводственного фактора
Функции управления	1.	Снижение затрат на осуществление функций
	2.	Повышение качества осуществления функций
Организационная структура управления	3.	Снижение затрат на управленческий персонал в результате совершенствования оргструктуры управления
Персонал управления	4.	Повышение производительности труда управленческих работников за счет ускорения обучения, переподготовки и повышения квалификации
	5.	Сокращение численности управленческих работников
	6.	Улучшение использования управленческого персонала
	7.	Снижение текучести управленческого персонала

\* Декан факультета заочного и ускоренного обучения, кандидат технических наук, доцент.

Окончание табл. 1

Элементы системы управления	№ п/п	Наименование непроизводственного фактора
Технические средства управления	8.	Улучшение использования компьютеров
	9.	Улучшение использования оргтехники
Информация	10.	Снижение трудоемкости
	11.	Удешевление оформления документации
	12.	Уменьшение ошибок в документации
Методы организации управления	13.	Повышение корпоративной культуры
	14.	Снижение затрат на организационное проектирование
Технология управления	15.	Снижение трудоемкости разработки регламентирующей документации
	16.	Снижение трудоемкости разработки методической документации
Управленческие решения	17.	Сокращение цикла обоснования, выработки, принятия и реализации решений

Таблица 2

**Производственные факторы повышения экономической эффективности от совершенствования функционирования отдельных подсистем системы управления персоналом организации**

Элементы производственной системы	№ п/п	Наименование производственного фактора
Производственные функции	1.	Повышение качества продукции и услуг
	2.	Снижение брака
Организационная структура управления	3.	Сокращение длительности производственного цикла
	4.	Повышение ритмичности работы производственных подразделений
Производственный персонал	5.	Высвобождение численности рабочих
	6.	Улучшение использования рабочих
	7.	Повышение производительности труда в основном производстве
	8.	Повышение уровня квалификации рабочих
	9.	Сокращение потерь рабочего времени
	10.	Снижение текучести рабочих кадров
	11.	Сокращение времени на сверхурочные работы
Средства труда	12.	Улучшение использования основных производственных фондов
	13.	Повышение уровня механизации и автоматизации производства
Предмет труда	14.	Снижение сверхнормативных запасов материальных ресурсов
	15.	Улучшение использования материальных ресурсов
	16.	Снижение затрат на хранение материальных ценностей
	17.	Ускорение оборачиваемости оборотных средств
	18.	Улучшение качества и повышение степени обоснованности норм
	19.	Повышение уровня трудовой дисциплины
Методы организации производства	20.	Повышение культуры производства
	21.	Сокращение производственного травматизма
Технология производства	22.	Повышение уровня прогрессивности применяемой технологии
	23.	Уменьшение удельного веса ручного труда в технологических процессах

Окончание табл. 2

Элементы производственной системы	№ п/п	Наименование производственного фактора
Продукция	24.	Рост объема производства продукции и услуг
	25.	Снижение трудоемкости изготовления продукции и оказания услуг
	26.	Снижение материалоемкости продукции

Представленные факторы повышения экономической эффективности могут быть привязаны к основным направлениям аудита персонала:

- аудит кадрового потенциала;
- аудит функций системы управления персоналом;
- аудит организационной структуры и функционального разделения труда в системе управления персоналом;
- аудит эффективности управления персоналом.

Количество факторов может быть разным, что обусловлено выявленными в процессе аудита персонала и системы управления персоналом проблемами [8-13]. Рассмотрим результаты аудита кадрового потенциала одной из российских организаций (таблица 3).

Таблица 3

### Показатели аудита кадрового потенциала

Показатель	Фактическое значение	Рекомендованное значение	Предварительный вывод
Уровень соответствия профессионально-квалификационных качеств работников требованиям	83,6 %	100 %	Довольно высокий уровень, но не достаточный для существующей стратегии компании
Наличие у персонала высшего образования	24 %	50 %	Средний уровень, но не достаточный для существующей стратегии
Занятость работников в организации	Рациональная	Рациональная	Наиболее эффективный уровень
Показатели стажа, т.е. средняя продолжительность работы сотрудников в данной организации	1-3 года	3-5 лет	Неудовлетворительный уровень, может объясняться высокой текучестью кадров
Коэффициент текучести кадров	33,3 %	5 %	Очень высокий, говорит о нестабильной ситуации
Возрастная структура рабочих кадров	25-45 лет	25-45 лет	Наиболее эффективный уровень
Удельный вес работников аппарата управления и руководителей в общей численности персонала	15 %	20 %	Наиболее эффективный уровень
Коэффициент внутренней мобильности персонала	10 %	10 %	Наиболее эффективный уровень
Совокупный потенциальный фонд рабочего времени	949	1301	С учетом сменности и продолжительности рабочего дня – умеренный
Показатель соответствия наличных трудовых ресурсов требуемому уровню	67 %	100 %	Не удовлетворительный уровень. Игрет роль сезонность работ

Анализируя данные табл. 3, можно выявить основные проблемы кадрового потенциала рассматриваемой организации. Показатель соответствия наличных трудовых ресурсов по требуемому уровню и показатель соответ-

ствия профессионально-квалификационных качеств работников требованиям, вызывают определенные опасения. Выявленное фактическое значение данных показателей является недостаточным для существующей стратегии компании. Кроме того, выявлен очень высокий процент текучести кадров, что говорит о нестабильной ситуации в компании.

Таким образом, можно выделить непроизводственные факторы для проведения стоимостной оценки экономических результатов по совершенствованию системы и технологии управления персоналом организации:

- повышение производительности труда за счет обучения, переподготовки и повышения квалификации (фактор 4);
- улучшение использования управленческого персонала (фактор 6);
- снижение текучести кадров (фактор 7);
- повышение качества осуществления функций (фактор 2).

Проведение предварительных расчетов на завершающем этапе аудита кадрового потенциала позволит определить перспективные направления совершенствования системы управления персоналом организации.

#### **Список литературы:**

1. Патрусова А.М. Формы реализации механизмов трансфера инновационных научных достижений // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2014. – № 2 (16). – С. 28-31.
2. Патрусова А.М. Современные информационные технологии оценки эффективности инвестиционных IT-проектов // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. – 2014. – № 2 (42). – С. 92-96.
3. Черутова М.И., Патрусова А.М., Трапезникова Е.В. Центр инновационных методов управления // Проблемы социально экономического развития в Сибири. – 2012. – № 2. – С. 23-26.
4. Патрусова А.М. Развитие инновационной экономики в условиях действующего законодательства // Управление инновациями: теория, методология, практика. – 2014. – № 8. – С. 129-133.
5. Патрусова А.М. Применение методического инструментария инвестиционного менеджмента в управлении инновационными проектами // В сборнике: Модернизация экономики и управления II Международная научно-практическая конференция. под общей редакцией В.И. Бережного; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь, 2014. – С. 87-89.
6. Патрусова А.М. Инструменты управления инновационными проектами // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – № 24. – С. 232-236.
7. Вахрушева М.Ю. Роль методов управления персоналом в высшем профессиональном образовании // В сборнике: Ценности и интересы современного общества материалы Международной научно-практической конференции. – 2013. – С. 151-154.

8. Вахрушева М.Ю., Харитонов П.В. Качественно-количественная оценка социально-гуманитарных явлений на основе метода нечетких множеств: прикладной аспект // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2014. – № 3 (17). – С. 9-16.

9. Белокобыльский С.В., Нежевец Г.П., Патрусова А.М., Добрынина Е.А. Опыт проведения аудита при внедрении системы качества в учреждениях профессионального образования // В сборнике: Повышение качества высшего профессионального образования материалы Всероссийской научно-методической конференции, 9-10 октября 2008 г., Красноярск: в 2 ч. / М-во образования и науки Российской Федерации [и др.]; [В.И. Колмаков (науч. ред.)]. – Красноярск, 2008. – С. 51-53.

10. Патрусова А.М., Сыгодина М.В., Планкова Ю.В., Мооі Е. Применение методов информационного менеджмента для оценки эффективности инвестиционных IT-проектов // Системы. Методы. Технологии. – 2014. – № 4 (24). – С. 62-67.

11. Патрусова А.М., Морнова Ю.В. Современные проблемы функционирования агропромышленного комплекса // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2014. – № 29. – С. 73-78.

12. Планкова Ю.В., Сыгодина М.В. Некоторые аспекты регионального развития системы высшего образования // Стратегия устойчивого развития регионов России. – 2014. – № 19. – С. 128-134.

13. Сыгодина М.В., Планкова Ю.В. Особенности менеджмента регионального вуза в контексте формирования качественного контингента // В сборнике: Воспроизводство интеллектуального капитала в системе высшего профессионального образования Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Министерство образования и науки ФГАОУ ВО НИУ «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» Институт управления; ред. И.С. Шаповалова. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2013. – С. 168-174.