

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Управление персоналом (другое)

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ 5

1.1. Понятие и сущность аудита персонала 5

1.2. Основные задачи и цели аудита персонала 8

1.3. Методы проведения аудита персонала в организации 21

2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ АУДИТА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «НФГ» 26

2.1. Общая характеристика деятельности организации 26

2.2. Анализ системы управления персоналом в организации ООО «НФГ» 28

2.3 Анализ системы аудита персонала ООО «НФГ» 31

3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ 43

3.1. Меры по улучшению системы аудита персонала ООО «НФГ» 43

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий 54

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 58

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 63

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данного исследования состоит в том, что каждое предприятие современной экономической системы нуждается в эффективной аттестации своего персонала с целью достижения более высокой производительности труда и, соответственно, выпуска или продаж в случае сервисного предприятия. Также для повышения качества оценки персонала должны проводиться соответствующие аудиторские проверки. Аудитом персонала можно назвать консультационную деятельность, экспертным путем устанавливающую кадровый потенциал организации и его эффективность. Аудитор изучает документацию, имеющую отношения к вопросам подбора, оформления, перемещения и освобождения от должности сотрудников организации на предмет соответствия бумаг требованиям законодательных актов Российской Федерации. Аудит персонала — одно из многогранных и технологичных направлений в HR, требующее высокого профессионализма и отражающее Стратегию и корпоративную культуру в требованиях, предъявляемых к сотрудникам.

Практическая значимость работы заключается в разработке мер по совершенствованию аудита персонала организации.

Таким образом, направлением данного исследования являются процессы по оценке труда и современным технологиям аудита персонала на предприятии.

Предметом данной работы будет выступать система аудита организации.

Объект работы – компания ООО "НФГ".

Цель исследования заключается в разработке и совершенствовании плана аудита персонала на предприятии.

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

- ☐ исследовать сущность аудита
 - ☐ выявить методы аудита
 - ☐ описать организацию аудита персонала
 - ☐ изучить деятельность компании,
 - ☐ проанализировать методы аудита сотрудников в компании ООО "НФГ",
 - ☐ выявить проблемы и предложить мероприятия по улучшению системы аудита персонала.
- Методы исследования – теоретические методы (анализ, синтез, сравнение), эмпирические методы (экспертная оценка).

Информационная база работы включает труды ученых в области аудита персонала, различные современные исследования проблем, связанных с оценкой труда работников, электронные публикации, сайты и порталы,

посвященные проблемам организации труда на современных предприятиях. Основные труды, использовавшиеся при написании работы, принадлежат таким отечественным ученым как, Быкова С., Каковкина Т., Галузина С. В работе Быкова С.М. рассматриваются основные аспекты аудиторской деятельности. В работе Каковкина Т.В. рассматриваются теоретические и методологические основы аудит-контроллинга. Галузина С.М. в своей книге описывает международный учет и аудит, его роль и задачи. Работа состоит из введения, трех частей, заключения, списка литературы. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты аудита персонала. Во второй главе проводится аудит персонала компании. В третьей главе разрабатываются меры по улучшению аудита. Полученные результаты могут быть внедрены в практику ООО «НФГ».

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ АУДИТА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1.Понятие и сущность аудита персонала

Сегодня каждая организация с целью своего развития должна осуществлять поиск и внедрение новых технологий, совершенствование знаний, умений и навыков своих сотрудников, повышение их профессиональной квалификации. В этих условиях руководители должны определять, каким образом действовать, и принимать такие решения, которые могут правильно оценить работников. Кадровый потенциал предприятия выступает важнейшей частью любого инновационного потенциала организации. Нормальная работа организации напрямую зависит от эффективности и качества трудовой деятельности ее кадров.

Для принятия определенных решений, касающихся управления организацией, важно, чтобы информация, на основе которой делаются выводы, была своевременной и достоверной. Это значит, что на всех уровнях хозяйственной деятельности необходимо ее собирать и периодически обновлять, то есть проводить аудит. В финансовой, налоговой и бухгалтерской сферах аудит давно и прочно занял свое место в управленческой деятельности организаций. Однако меняющиеся задачи современной экономики расширили его функции от проверочных и консультационных, затрагивая широкий круг вопросов предпринимательства, в том числе и кадровую политику.

Аудит в вопросах кадровой эффективности в настоящее время проходит этап становления, постепенно распространяясь в отечественной предпринимательской практике.

Само слово «аудит», происходящее от латинского корня «audieus» – «выслушивать», подразумевает проверку в основном бумажной отчетности, касающейся той или иной сферы деятельности компании. Цель аудита – не только установить возможные нарушения, но и предупредить их, а также провести консультации, благодаря которым возможно повышение эффективности в проверяемой области. В настоящее время деятельность аудиторов существенно расширилась, захватив и область кадрового управления.

Термин «аудит» может определяться как экономическая деятельность или даже дисциплина, которая представляет собой исследовательскую деятельность на предприятии и подразумевает составление последующего заключения – обоснованное независимое мнение экспертов о результатах исследования, которые могут затрагивать [3, с.112]:

- Объективность отчетности;
- Систему работы предприятия;
- Технологические процессы;
- Проблематику реализуемого проекта;
- Выпускаемый продукт.

Потребность в независимых проверках росла вместе с уровнем глобализации и развитием экономики. Последний резкий всплеск потребности был порожден развитием фондовых рынков, включив в перечень основных клиентов независимых аудиторов различного рода инвесторов.

Аудитом персонала можно назвать консультационную деятельность, экспертным путем устанавливающую кадровый потенциал организации и его эффективность. Аудитор изучает документацию, имеющую отношения к вопросам подбора, оформления, перемещения и освобождения от должности сотрудников организации на предмет соответствия бумаг требованиям законодательных актов Российской Федерации. Аудит персонала — одно из многогранных и технологичных направлений в HR, требующее высокого

профессионализма и отражающее Стратегию и корпоративную культуру в требованиях, предъявляемых к сотрудникам [5, с.114].

Аудит персонала — совокупность политик и процедур в компании, которые применяются для определения соответствия работников требованиям бизнеса. Другими словами, сравнение качественных характеристик сотрудника с идеальной моделью (предполагая, что идеальный работник наиболее эффективен), а также исследование его результативности.

Если рассматривать аудит персонала, как систему, то это:

- нормативные документы, описывающие задачи и процедуры оценки, обработку и использование её результатов;
- квалифицированные специалисты, осуществляющие оценку, интерпретацию и применение результатов (в том числе и руководители сотрудников);
- набор адекватных методов оценки персонала, которые применяются в компании [6, с.113].

Малые предприятия (кроме ИП) не освобождены от ведения бухгалтерского учета, они также составляют бухгалтерскую отчетность. А потому им важно обеспечивать достоверность сведений о своем финансовом положении, финансовых результатах деятельности.

Конечно, малые предприятия всегда могут провести аудит на добровольных началах. Однако в некоторых случаях осуществлять аудит финансовой отчетности малые предприятия все же обязаны, поскольку статус малого предприятия не является основанием для освобождения от проведения аудита.

Чтобы малые предприятия подлежали обязательному аудиту, необходимо, чтобы объемы выручки превышали 400 млн. рублей или сумма активов бухгалтерского баланса оказалась больше 60 млн. рублей. Обязательным атрибутом успешности любого малого предприятия, фирмы или частного предпринимателя является планирование. Это касается не только тех, кто что-то производит, но и тех, кто предоставляет какие-либо услуги. И в этом случае аудиторы и аудиторские фирмы не есть исключение.

Планирование аудита – это метод управления, который включает в себя разработку конкретных действий по определению реального и будущего состояния дел субъекта аудиторской проверки.

В результате планирования работники аудиторской фирмы определяют для себя первоочередные задачи, узнают нужды рынка услуг, определяют для себя долгосрочные интересы и, можно сказать, обеспечивают себя регулярной работой.

Планирование улучшает качество проверки, стимулирует к образованию и самообразованию, четко распределяет обязанности и определяет степень ответственности.

Особенностью планирования в данном случае является то, что планы составляются не на аудиторскую деятельность, а на аудиторскую проверку, так как в ее функции входят не только проверки.

Таким образом, в условиях рынка правильно составленный план проверки малого предприятия дает возможность этому предприятию определить существующие проблемы, сориентироваться во внешней среде рынка, и направить свою деятельность на улучшение своих показателей.

1.2. Основные задачи и цели аудита персонала

Главной целью аудита является достоверность аналитических данных.

Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ не предусматривает каких-либо особенностей проведения аудита в малых предприятиях. Однако некоторые аудиторские компании учитывают особенности малых предприятий. Так, для малого предприятия может быть характерно:

- ограничение или отсутствие разделения полномочий сотрудников, которые отвечают за ведение бухучета и подготовку отчетности;
- преобладающее влияние руководителя на все стороны деятельности малого предприятия.

Аудит персонала – это не только способ осуществления проверки, то есть констатации фактов, но и инструмент для преодоления существующих проблем, конечной целью применения которого является повышение рентабельности (прибыльности) организации.

Основной задачей аудита и оценки персонала в организации является получение данных о характеристиках и эффективности сотрудников. Это предоставляет возможность руководителям и HR-специалистам организации принимать взвешенные решения о развитии, перемещении работников или найме новых. И все это направлено на выполнение стратегических целей (повышение прибыльности, улучшение качества продукции, увеличение удовлетворенности клиентов, сохранения и расширение присутствия на рынке и т.д.) [4, с.49].

Вторая задача — мотивация сотрудников. В компаниях, имеющих эффективную (эффективность не только в

получении точных данных, но и в соответствии корпоративной культуре, предъявлении обратной связи, направленности на развитие сотрудников и т.д.) систему оценки, мотивационный потенциал сотрудников выше. Сотрудники, получая информацию о собственных зонах роста (применительно к рабочим задачам), более осознанно находятся в компании.

Третья задача, которая решает эффективная оценка персонала, заключается в снижении расходов на персонал. Да, как ни странно, система, требующая затрат, позволяет снижать затраты. Качественная оценка персонала позволяет развивать и продвигать своих сотрудников, а не брать с рынка, затрачивая средства на поиск и адаптацию.

Выясняя степень правильности ведения кадровой документации и изучая дополнительные факторы, отраженные в ней, аудитор может сделать выводы относительно:

- эффективности кадровой политики, принятой в данной организации, по отношению к ее главной цели;
- правильности применения законодательной базы;
- оценки оперативности кадровой службы и системы управления ею;
- изыскания резервов усовершенствования кадрового управления;
- выявления отрицательных моментов, тормозящих кадровую эффективность, анализа возможных путей устранения.

Проведение аудита сотрудников на соответствие занимаемой должности является серьезным мероприятием, преследующим определенные цели, и не является данью моде:

1. Данная аттестация оценивает результаты трудовой деятельности сотрудника, показывает уровень профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности.
2. Определяется коммуникабельность работника и способы его мотивации.
3. Улучшается работа кадровой службы в части управления персоналом.

Можно выделить следующие этапы в аудите персонала:

1 этап – подготовка. Необходимо четко установить цель аудита и определить задачи. Проясняются главные факторы будущего исследования: кто будет его проводить, в какие сроки, на какой выборке и какими методиками. Руководством издается приказ или распоряжение.

Многие руководители, даже прекрасно зная об этом этапе, его недооценивают. Знакомство – важнейшая часть работы профессионала.

На этом этапе аудитор должен получить максимально полную правдивую информацию о деятельности малого предприятия. В первую очередь, это повлияет на последующие материальные затраты заказчика. Проще говоря, чем больше информации на предварительном этапе, тем меньше времени затратит основной процесс, а значит, клиенту это, в конечном итоге, обойдется не так дорого, а самому аудитору – будет проще.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алтухов С.И. Организация и мотивация как функции управления. – Новосибирск: СГГА, 2017. – 602 с.
2. Аудит. Практикум. – М.: Юнити-Дана, 2016. – 608 с.
3. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2018. – 346 с.
4. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, Проспект, 2019. – 432 с.
5. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. – М.: Academia, 2017. – 32 с.
6. Байтасов, Р.Р. Управление персоналом. Конспект лекций / Р.Р. Байтасов. – М.: Феникс, 2017. – 551 с.
7. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий. – М.: Современная школа, 2019. – 448 с.
8. Бычкова, С. М. Аудиторская деятельность. Теория и практика / С.М. Бычкова. – М.: Лань, 2016. – 320 с.
9. Василевич, И. П. Сборник задач по аудиту / И.П. Василевич, Е.И. Ширкина. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 312 с.
10. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах. Учебное пособие / Веснин В.Р. – М.: Проспект, 2017. – 203 с.
11. Галузина, С. М. Международный учет и аудит / С.М. Галузина, Т.Ф. Пупшис. – М.: Питер, 2019. – 272 с.
12. Герасимова, Л. Н. Профессиональные ценности и этика бухгалтеров и аудиторов. Учебник / Л.Н. Герасимова. – М.: Юрайт, 2016. – 320 с.
13. Грачева, М. Внутренний контроль и аудит в органах госуправления развитых стран: моногр. / Мария Грачева. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. – 116 с.
14. Дементьева, А. Г. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М.: Аспект пресс, 2019. – 352 с.
15. Евтихов, О.В. Управление персоналом организации. Учебное пособие / О.В. Евтихов. – М.: ИНФРА-М, 2017.

16. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом. Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 352 с.

17. Жарылгасова, Б.Т. Российские и международные стандарты аудиторской деятельности / Б.Т. Жарылгасова. - М.: КноРус, 2017. - 400 с.

18. Зайцев, Г.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник. Зайцев Г.Г. / Г.Г. Зайцев. - М: ИЛ, 2019. - 232 с.

19. Зайцева, Т. В. Управление персоналом. Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: Форум, Инфра-М, 2019. - 336 С.

20. Каковкина, Т.В. Аудит-контроллинг. Теоретические и методологические основы / Т.В. Каковкина. - М.: Юнити-Дана. 2018. - 184 с.

21. Карпов, А.В. Технологии управления развитием персонала. Учебник / А.В. Карпов. - М.: Проспект, 2017. - 812 с.

22. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов. - М.: КноРус, 2018. - 208 с.

23. Ларюнина Е.В. Слободняк Методологические основы стандартизации аудиторской деятельности / Е.В. Ларюнина, И.А. Слободняк. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2018. - 156 с.

24. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2018. – 420 с.

25. Макарова, И.К. Управление персоналом / И.К. Макарова. - М.: Юриспруденция, 2019. - 304 с.

26. Макарова, И.К. Управление персоналом: учебник. — М.: Юриспруденция, 2019. – 366 с.

27. Максимцев И.А. Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО / И.А. Максимцев, Отв. - Н.А. Горелов. Москва: Гостехиздат, 2018. - 526 с.

28. Мансуров Р.Е. Настольная книга директора по персоналу. — Изд-во Юрайт, М., 2016 г. – 247 с.

29. Маслова, В.М. Управление персоналом. Учебник и практикум / В.М. Маслова. - М.: Юрайт, 2019. - 496 с.

30. Митрофанова, Е. А. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2019. - 305 с.

31. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2019. – 402 с.

32. Оганесян, И.А. Управление персоналом организации. — М.: Аламфея, 2016. — 511 с.

33. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. – М.: Юрайт, 2017. – 548 с.

34. Одегов, Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. - М: РГГУ, 2019. - 752 с.

35. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2016. – 210 с.

36. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, 2019. - 32 с.

37. Пугачев, В.П. Руководство персоналом. Практикум / В.П. Пугачев. -М.: Аспект-пресс, 2018. - 676 с.

38. Тахир, Ю.Б. Психология управления персоналом. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Б.Тахир. - М.: Юрайт, 2019. - 938 с.

39. Трапицына С.Ю. Мотивация персонала в современной организации. – СПб.: ООО «Книжный дом», 2016. – 240 с.

40. Управление персоналом. Для студентов вузов. - М.: Феникс, 2019. - 288 с.

41. Управление персоналом. Учебное пособие / А.Я. Кибанов и др. - М.: Дрофа, 2018. - 240 с.

42. Управление персоналом. Шпаргалка. - М.: Окей-книга, 2018. - 511 с.

43. Управление человеческими ресурсами: Уч.пос. / В.И.Еремин. - М: РГГУ, 2017. - 218 с.

44. Уткин, Э. А. Основы мотивационного менеджмента. — М.: ЭКМОС, 2018. — 352 с.

45. Федорова, Н.В. Экономика труда. Учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2019. - 232 с.

46. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: Инфра-М, 2018. – 226 с.

47. Neal Schmitt. *The Oxford Handbook of Personnel Assessment and Selection*, 2021.

48. George Thornton III. *Assessment Center Perspectives for Talent Management Strategies*, 2018.

49. John Scott. Next Generation Technology-Enhanced Assessment, 2017.

50. Внутренние материалы ООО "НФГ"

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

5D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8