

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-raboty/kurovaya-rabota/57558>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Аудит

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ 3

#### 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АУДИТА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ 5

##### 1.1 Сущность аудита управления персоналом 5

##### 1.2 Мотивация персонала: понятие, цели и методы 9

##### 1.3 Методика аудита мотивации персонала в организации 14

#### 2 АУДИТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «КОМ-ХМАО 17

##### 2.1 Краткая характеристика деятельности организации ООО «Ком-Хмао» 17

##### 2.2 Анализ системы мотивации персонала в ООО «Ком-Хмао» 21

##### 2.3 Анализ структуры организации в ООО «Ком-Хмао» 28

##### 2.4 Аудиторское заключение 30

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 35

### ПРИЛОЖЕНИЕ А 37

## ВВЕДЕНИЕ

Нечасто можно встретить человека, который целиком и полностью доволен своей работой. Все потому, что зачастую люди занимают должности не по призванию. Но в силах руководителя сделать так, чтобы рабочий процесс был комфортным для всех, а сотрудники выполняли свои обязанности с удовольствием.

Успешные бизнесмены не понаслышке знают, о том, что своих работников нужно стимулировать и всячески поощрять, т. е. мотивировать. От этого зависит производительность труда, качество выполняемой работы, перспектива развития компании и т. д.

Мотивация персонала в организации – это мероприятия, направленные на подсознание человека, когда у него появляется желание эффективно работать и качественно выполнять должностные обязанности.

Для примера, представьте себе коллектив, где начальнику нет дела до своих подчиненных. Ему важно, чтобы работа была выполнена в полном объеме. Если у сотрудника что-то не получается, то он будет оштрафован, получит выговор или другое наказание. В таком коллективе будет наблюдаться нездоровая атмосфера. Все работники будут трудиться не по желанию, а по принуждению, с целью заработать деньги. Теперь рассмотрим другой вариант, где работодатель всячески мотивирует персонал. В такой организации наверняка дружеские отношения у всех сотрудников, они знают, ради чего работают, постоянно развиваются, приносят пользу компании и получают от этого моральное удовлетворение.

Хороший руководитель просто обязан уметь стимулировать персонал. От этого выигрывают все, начиная от рядовых работников, заканчивая самым высоким руководством фирмы.

Целью курсовой работы является аудит мотивации персонала организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть сущность аудита управления персоналом;
- рассмотреть методы мотивации персонала;
- проанализировать методику аудита мотивации персонала в организации;
- дать краткую характеристику деятельности организации ООО «Ком-Хмао»;
- провести анализ системы мотивации персонала в ООО «Ком-Хмао»;
- рассмотреть анализ структуры организации в ООО «Ком-Хмао»;
- провести аудит мотивации персонала в организации;
- дать аудиторское заключение.

Проанализировав учебную литературу, можно сделать вывод о том, что тема не является достаточно изученной и требует дальнейшего исследования.

Объектом курсового исследования выступает процесс разработки мероприятий для мотивации персонала.

Предмет - факторы, влияющие на разработку мероприятий для мотивации персонала.

Для изучения выбранной темы возможно использовать следующие методы: изучение и анализ научной литературы, синтез полученных данных, анализ и оценка основных управленческих решений в управлении персоналом.

Работа состоит из следующих структурных элементов: введение, две главы, восемь параграфов, заключение, список использованных источников, включающий в себя 20 учебных пособий. Объем работы 36 страницы.

## 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АУДИТА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

### 1.1 Сущность аудита управления персоналом

Аудит персонала – это процедура консультационного характера, которая позволяет с помощью экспертизы оценить эффективность управления кадровым потенциалом предприятия, а также способность к регулированию социально-трудовых отношений.

Аудит персонала должен:

- 1) Определить соответствует ли кадровый потенциал предприятия его главной цели;
- 2) Проверить правильность использования нормативной базы кадрами предприятия;
- 3) Оценить, насколько система управления кадрами может оперативно решать задания, стоящие перед ней;
- 4) Обнаружить негативные факторы, влияющие на кадровый потенциал, а также пути решения данных проблем.

Объектом аудита персонала является весь трудовой коллектив предприятия, система управления кадрами, ее принципы и методы.

Основной целью аудита кадров есть оценка фактора, который обеспечивает получение прибыли, то есть эффективность деятельности персонала.

Предмет аудита персонала – это все элементы, из которых состоит система управления кадрами.

С точки зрения менеджмента аудит персонала можно рассматривать как:

- 1) Способ наблюдения;
- 2) Инструмент, с помощью которого решаются проблемы трудового характера.

Принципы аудита кадров:

- Профессионализм;
- Независимость – аудиторы не должны иметь имущественных интересов в проверяемой компании;
- Достоверность – внимательность в выполнении своих прямых обязанностей, ответственность в выполнении работы;
- Честность;
- Объективность – самостоятельность в рассмотрении различных вопросов, а также принятии решений и осуществлении выводов.

При оценке персонала необходимо осуществить:

- Анализ рабочего состава компании по различным признакам;
- Оценку кадрового потенциала по обеспечению производства персоналом;
- Оценку квалификационного уровня кадров, соответствия его требованиям профессии и производства;
- Анализ структуры персонала согласно классификатору должностей;
- Анализ использования рабочего времени;
- Оценку и анализ текучести кадров, а также обнаружение причин динамики количества персонала;
- Выявление сотрудников занятых тяжелым трудом и неквалифицированным;
- Проверка обеспечения персонала социальными аспектами;
- Анализ состояния рабочих мест в компании;
- Проведение диагностики управленческого и инновационного кадрового потенциала компании.

Задачи аудита кадрового потенциала:

- 1) Соответствие долгосрочной стратегии управления кадрами целям компании;
- 2) Нахождение путей совершенствования системы управления кадрами;
- 3) Обнаружение и ликвидация проблем, возникающих в области управления персоналом;
- 4) Усовершенствование технологий управления кадрами;

5) Проверка насколько управление персоналом соответствует законодательной базе;

6) Повышение авторитета службы управления кадрами в компании.

Важное значение при аудите персонала имеет информация, полученная для обеспечения выводов по результатам данного аудита. Она должна иметь такие показатели:

- информация должна содержать как термины и понятия, так и точные данные количественного характера;
- информация должна быть классифицирована по иерархии выполнения задач аудитором;
- необходимо, чтобы информация была за такой период времени, который позволяет объективно оценить данные о проблеме;
- информация может быть использована как полностью вся, в масштабах компании или же, только отдельные ее части, которые имеют отношение к проблеме.

Информацию для аудита можно получать в трёх формах:

- 1) Записи – та информация, которую можно свободно изучить или же изменить ее структуру (документы, таблицы, рисунки и т.д.).
- 2) События – те, действия, которые можно наблюдать, и факторы им сопутствующие
- 3) Память – информация, которая может быть получена лишь от других людей (догадки, опыт, впечатления и т.д.).

При проведении аудита персонала в ход идут те же инструменты, что и в случае управленческого аудита. С помощью каждого инструмента можно понять, как действует аппарат управления персоналом. Если же все эти инструменты использовать в правильном предназначении, то аудитор спокойно сможет увидеть всю систему управления кадрами в компании.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры/ А. А. Алексеев. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 247 с.
- 2) Армстронг М., Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Амстронг - Издательство «Питер», 2015-824 с.
- 3) Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. — М.: Издательская торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 292 с.
- 4) Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / И.А. Епишкин «Менеджмент». –М.: МИИТ, 2015. – 242 с.
- 5) Жданкин Н.А. Инновационный менеджмент: учебник / Н.А. Жданкин. — Москва: КНОРУС, 2017. — 316 с.
- 6) Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник/А.Д. Зарецкий, Т.Е. Иванова. —М.: КНОРУС, 2016. —268с.
- 7) Костенко, Е. П. История менеджмента: учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина; Южный федеральный университет. – Ростов-на Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. – 606 с.
- 8) Кравченко А.И. История менеджмента: учебник/А.И. Кравченко М.: Академ. Проект: Трикта, 2015. — 560 с.
- 9) Красина Ф.А. Управление персоналом: Учебное пособие. — Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2014. — 177 с.
- 10) Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2015. — 527 с.
- 11) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.
- 12) Психология и этика делового общения: Учебник для вузов /Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. — 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 415 с.
- 13) Разумов И.В. История менеджмента/ И.В. Разумов – Ярославль: ЯрГУ, 2014. – 120с.
- 14) Семиглазова В.А. Инновационный менеджмент: Учебное пособие/ В.А. Семиглазов.-Томск: ЦПП ТУСУР, 2014. -172 с.
- 15) Степанова И.П. Инновационный менеджмент/ И.П. Степанова. -Саратовский социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». - Саратов, 2014. – 124 с.
- 16) Управление персоналом: учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленк; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015. – 80 с.
- 17) Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент. Учебник, 4-е изд./ Р.А. Фатхутдинов — СПб.: Питер,

2016. — 400 с:

18) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 432 с.

19) Шеламова Г.М. Деловая культура и психология общения: учебник для нач. проф. образования/ Г. М. Шеламова. — 7-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2017. — 160 с.

20) Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь. 2-е изд. / П.Экман — СПб.: Питер, 2013. — 334 с.

*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-raboty/kurovaya-rabota/57558>