

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/vkr/202991>

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Стратегический менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО АУДИТА 5

1.1 Сущность кадрового аудита 5

1.2 Методические подходы и инструментарий проведения кадрового аудита 12

1.3 Методика проведения кадрового аудита 16

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ КАДРОВОГО АУДИТА В ООО «ПОСУДА-ЦЕНТР» 23

2.1 Состав персонала предприятия 23

2.2 Оценка деятельности в сфере кадрового аудита 30

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО АУДИТА В ООО «ПОСУДА-ЦЕНТР» 42

3.1 Создание отдела кадрового аудита 42

3.2 Оценка эффективности рекомендаций 44

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 50

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 54

ВВЕДЕНИЕ

Качество кадрового потенциала организации, наряду с фондами, во многом определяет эффективность работы компании (достижение ею поставленных целей), именно поэтому степень качества кадров и системы управления персоналом нужно изучать и оценивать, а на основании результатов оценки корректировать и совершенствовать. Наиболее комплексным (а поэтому наиболее эффективным) методом оценки кадрового потенциала является именно кадровый аудит.

Во многих странах широкое распространение для проведения диагностики системы управления персоналом получил кадровый аудит. Кадровый аудит исследователи рассматривают как категория социальная и экономическая. Аудит длительное время характеризовался по своей сути, своему содержанию и назначению как экономический анализ.

Вмешательство аудиторов призвано объединить, по существу весь круг основных проблем управления персоналом, а также способствовать сохранению устойчивости системы и ее элементов.

В данном контексте кадровый аудит выступает социальной технологией, направленной на выявление проблемных областей в кадровой сфере. Как отмечают исследователи, «социальные технологии – это определенный способ достижения поставленных целей. Технология алгоритмизирует деятельность, она может быть многократно использована, воспроизведена для решения сходных задач в управлении персоналом»

Цель – выявить особенности технологии кадрового аудита в организации. Задачи:

выявить сущность кадрового аудита

описать методические подходы и инструментарий проведения кадрового аудита;

выявить методику проведения кадрового аудита;

исследовать состав персонала предприятия;

провести оценку деятельности в сфере кадрового аудита;

описать проект создания отдела кадрового аудита;

провести оценку эффективности рекомендаций.

Объект – ООО «Посуда-центр». Предмет технологии кадрового аудита в организации.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и эффективности системы управления персоналом предприятия, в т.ч. Глухова И.В. [16], Володина О.В. [13], Мириуца Е.В. [44], Байер Ю.П. [8], Пихтовников Ю.В. [52], Кураева Д.А., Хадасевич Н.Р. [34].

Сообразно поставленным задачам были выбраны следующие методы исследования: анализ научно-методической литературы, наблюдение, анкетирование.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в разработке комплекса

мероприятий, направленных на развитие кадрового аудита ООО «Посуда-Центр».
Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО АУДИТА

1.1. Сущность кадрового аудита

На сегодняшний день персонал предприятия является важнейшим конкурентным преимуществом предприятия. Для этого персонал должен быть квалифицированным, мотивированным и находиться под управлением профессионального менеджера.

Кадровый аудит – это совокупность мероприятий, осуществляемых специалистами предприятия или внешними аудиторами, направленная на выявление и оценку данных о кадровых ресурсах и управлении ими с целью повышения эффективности и результативности системы управления персоналом и развития кадрового потенциала, а также совершенствования организации труда и социально-трудовых отношений [6].

Кадровый аудит является сложным процессом по причине безграничного разнообразия и непредсказуемости людей. Зачастую сложно предсказать реакции персонала, их способность и готовность реализовывать управленческие решения, проявлять инициативу, участвовать в проектах и т.п. в связи с этим также не просто оценить эффективность работы всех сотрудников организации и понять причины отклонений от желаемых показателей.

При этом персонал предприятия – это единственная его часть, способная производить дополнительную стоимость [6]. Именно от качества работы персонала зависит эффективность развития предприятия и его потенциал. Если работа персонала слаженная, хорошо организованная, каждый сотрудник выполняет добросовестно возложенные на него трудовые обязанности, стремиться к профессиональному развитию и получению наибольшего результата, то и компания динамично движется вперед и становится более конкурентоспособной и, как следствие, финансово-успешной. И наоборот, низкая эффективность персонала, демотивированность, безответственность, не инициативность и другие негативные проявления не позволяют организации добиваться поставленных целей и задач и тормозят ее развитие. Так, кадровый аудит может стать замечательным инструментом для выявления эффективности кадровой системы и ее соответствия поставленным целям и задачам, стратегии развития, а также позволяет выявить недостатки и направления совершенствования.

При помощи ресурсов человека возможно сформировать успешный климат на предприятии, также обеспечить непрерывное усовершенствование продуктов и процессов бизнеса. Именно это в совокупности поможет определить долгосрочность и устойчивость конкурентных преимуществ организации. Поэтому есть необходимость определять управление человеческими ресурсами как оперативную деятельность. В реализации бизнеса кадровый аудит является ключевой стратегией и предполагает управление в том числе и на стратегическом уровне.

Кадровый аудит при эффективном его осуществлении может сформировать систему выбора квалифицированных специалистов, с достаточной мотивацией к труду и высокой самооценкой для выполнения поставленных предприятием трудовых целей и задач.

Кадровый аудит необходим для:

- формирования системы трудовых показателей и оценке их реализации персоналом предприятия;
- оценки экономического состояния трудовой сферы и потенциала для его развития и использования рабочей силы с большей пользой для предприятия;
- выявления направлений улучшения социально-трудовых отношений в коллективе.

Результаты кадрового аудита помогают оптимизировать работу предприятия по нескольким направлениям:

- повышение уровня организации трудового процесса, распределения должностных функций и задач;
- создание системы внутренних регламентов и стандартов, определяющих правила трудовых отношений, взаимодействия сотрудников.

Таким образом, кадровый аудит повышает эффективность управленческой деятельности предприятия в следующих направлениях (рис. 1):

В результате проведения кадрового аудита руководство предприятия имеет возможность оценить степень отклонения состояния кадрового ресурса и кадрового потенциала от ожидаемых значений и выявить потребность в корректировке или создании стандартов и регламентов, а также применении новых методов, на основании которых будет возможно повысить эффективность организации трудовых процессов и

сформировать благоприятные социально-трудовые отношения. Также кадровый аудит предназначен для оценки эффективного использования потенциала человеческих ресурсов и выявления соответствующих направлений совершенствования.

Совершенно обоснованно в европейских странах такой аудит называют «социальным аудитом» и активно используют для повышения качества руководства посредством оптимизации наблюдения и управления за кадровыми ресурсами и процессами. Его применяют также как бухгалтерскую или финансовую ревизию с определенной систематичностью, что позволяет своевременно выявлять и учитывать изменения в сфере управления человеческими ресурсами, корректировать кадровую политику предприятия, осуществлять профилактику трудовых конфликтов и повышать лояльность сотрудников к компании.

Многие российские ученые рассматривают кадровый аудит как один из высоко эффективных методов управления человеческими ресурсами современного предприятия. Впервые понятие «организационно-кадровый аудит» ввел Т.Ю. Базаров и обозначил, что «аудит дает оценку соответствия структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития» [2]. Другой автор, Одегов Ю.Г. использует понятие «аудит персонала» и дает ему следующее определение: «предпринимательская деятельность по осуществлению независимых вневедомственных проверок экономических субъектов в сфере трудовых отношений». [3]

При формировании системы кадрового аудита нужно учитывать особенности экономической эффективности системы управления персоналом и ее зависимость от различных факторов: технической обеспеченности и автоматизации управленческого труда, динамики развития кадрового потенциала предприятия, имеющихся социально-экономических условий и особенностей рынка труда.

К сожалению, в российских реалиях еще привычна практика использования неформального наемного труда. По данным исследования рейтингового агентства НКР теневая занятость в России на 2020 год составила 13 млн. человек или 18% от рабочей силы страны. [4] Это свидетельствует о том, что российским предприятиям остро необходимо повышать эффективность системы управления персоналом и заимствовать удачные примеры других стран, например, США, где к процессу поиска, подбора и отбора персонала подходят очень скрупулезно, а также активно инвестируют в современные кадровые технологии.

Общепризнано, что концепция управления персоналом ориентирована на восприятие человеческого ресурса с позиции важного объекта инвестиций, к которому нужно относиться бережно и оценивать эффективность инвестирования. [5] Именно поэтому при отборе персонала приоритет отдается кандидатом максимально соответствующим требованиям к должности.

Более того, предприятие рассчитывает на соответствующую обратную связь и отдачу от работника, а конкретнее, на «возврат инвестиций». Тем не менее, американские компании, осуществляющие отбор очень тщательно все-таки испытывают проблемы в управлении персоналом и кадровый голод, демонстрируют не достаточно высокий уровень эффективности кадровой работы.

Во-многом, динамика производительности персонала в компаниях зависит от сформированного социально-психологического климата. Особый отпечаток на процессы адаптации специалистов и их совместной работы накладывают особенности субкультурного взаимодействия и их интеграция в корпоративную культуру компании, а также готовность работать с латентными конфликтами.

Японская система менеджмента отличается ярко выраженными принципами патернализма, обозначенными в научной литературе как гуманистическая система «управления человеком». Тем не менее и она подвержена существенным изменениям при столкновении с реалиями рынка и интеграцией в мировое сообщество, где приоритетными ценностями являются высокая скорость, обезличенность отношений, четкая департаментализация и оптимизация [5].

Практически все системы управления персоналом признают значимость кадрового аудита в обеспечении своевременной и качественной диагностики и применяют его как одну из кадровых технологий. Чаще всего в российских предприятиях это происходит фрагментарно. Требуют совершенствования процедуры и регламенты процедур кадрового аудита, вариации привлечения внутреннего персонала к данному процессу. Анализируя, например, американский опыт, можно выделить такие особенности как концентрация внимания на проблемных областях в системе управления персоналом и активный поиск резервов для разрешения, поиск новых методов и средств оптимизации управления человеческими ресурсами. Особенно масштабно применяются проекты, ориентированные на повышение качества внутренней оценки сопровождаемые развитием или созданием собственного отдела аудита персонала. При отсутствии необходимых ресурсов компании обращаются к консалтинговым агентствам для решения данной задачи. Примечательны и достойны внимания методы рейтинговой оценки персонала и кадрового резерва, которые

используются в США, Канаде, Великобритании, Ирландии и активно используют кадровый аудит как технологию организационного аудита. Аудиторы при проведении своей работы руководствуются общепризнанными международными стандартами и прилагают максимум усилий для объединения системы кадрового учета и управления персоналом.

Применительно к Японии можно отметить не столь активное использование кадрового аудита по сравнению с США. Это обусловлено, прежде всего тем, что уровень открытости и прозрачности экономики в этой стране был достигнут значительно позже. Тем не менее, задача оптимизации эффективности работы компании возложена на абсолютно каждого работника, что реализуется в сквозных программах и проектах обучения и развития.

Российские компании сравнительно недавно стали применять технологию кадрового аудита в системе управления персоналом, что пока не дает возможности добиться полноценного ее признания и высокого уровня эффективности. Многие ее элементы ее разрабатываются и совершенствуются. В рамках данного исследования предпринята попытка оценить технологии кадрового аудита в аспекте закрепления и удержания молодых специалистов, так как именно данное направление является сегодня приоритетным для ракетно-космической отрасли. [6]

Итак, кадровый аудит можно смело представить как составляющую часть организационного аудита, применение которого позволяет выявить потенциал развития кадровых ресурсов и оптимизации текущего кадрового состава целям и задачам компании.

Зачастую в российских компаниях кадровый аудит применяют только в ситуации значительных проявлений кризиса кадровой системы или кризиса компании в целом, когда предприятие не понимает почему работники не хотят работать или систематически не выполняют поставленные планы, когда в компанию не хотят идти новые специалисты и высокий показатель текучести кадров. Однако, такого развития событий можно было бы избежать если проводить кадровый аудит систематически, с определенной частотой и своевременно принимать необходимые меры, чтобы не доводить предприятие до кризиса.

Кадровый аудит, осуществляемый на систематической основе – это прекрасный и эффективный метод своевременного выявления недостатков и «узких мест» кадровой системы, а также «точек роста». В результате оценки системы показателей аудитор получает общую картину «кадрового здоровья» компании и понимает в каком направлении нужно приложить управленческие усилия чтобы персонал стал эффективным ресурсом организации.

Кадровый аудит особенно рекомендуем для предприятий, которые хотят изменить стратегию развития или совершить стратегически важное действие, требующее кадровых усилий, сплоченности коллектива, организованности и ответственности в принятии решений. Именно в такой ситуации важно оценить потенциал своих специалистов, уровень их возможностей и мотивированность, желание и способность участвовать в важном для компании проекте.

Таким образом, кадровый аудит – это метод оптимизации кадровой системы организации, который желательно применять на системной основе, но и особенно уместный в ситуациях принятия стратегических решений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные проблемы и перспективы развития рынка кадрового аудита в России / Древис К.О., Хаймурзина Н.З., Дольникова Н.П. // Проблемы экономики и менеджмента. 2015. № 12 (52). С. 11-14.
2. Амазрян О.А. Анализ качественного состава персонала как информационное обеспечение кадрового аудита // В сборнике: Молодежная наука. труды XXV Международной студенческой научно-практической конференции. Красноярск, 2021. С. 14-22.
3. Ан Ю.Н., Симонова Н.Ю. Маркетинг персонала. Омск, 2015.
4. Арбенина Т.И., Макаров А.А. Модель сервисного аудита в организации высшего образования // Дискуссия. 2015. № 7 (59). С. 18-22.
5. Аудит в кадровом менеджменте / Казначеева С.Н., Быстрова Н.В., Репина Р.В., Казначеев Д.А. // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 5 (39). С. 130-135.
6. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2009. С. 40.
7. Аудит кадрового потенциала на предприятии // В сборнике: тенденции социально-экономического развития регионов Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Сукиасян А.А.. Уфа, 2014. С. 56-60.

8. Аудит человеческих ресурсов как инструмент кадрового менеджмента // Российское предпринимательство. 2012. - №8. Режим доступа: <http://old.creativeconomy.ru/articles/23453/>.
9. Бадмаев А.В. Аудит стратегического подхода в управлении человеческими ресурсами современной организации: инструментарий и технология проведения // Управление человеческим потенциалом. 2015. № 1. С. 16-28.
10. Байер Ю.П. Аудит персонала: возможные негативные последствия // Научные труды Северо-Западного института управления. 2014. Т. 5. № 1 (13). С. 90-92.
11. Барышева С.К. Кадровый аудит как инструмент обеспечения стабильности деятельности организации // В сборнике: Проблемы и тенденции развития инновационной экономики: международный опыт и российская практика Материалы III Международной научно-практической конференции. Уфимский государственный нефтяной технический университет, Институт экономики. 2015. С. 28-31.
12. Бойко С.О. Мониторинг успешности выпускников организаций высшего образования, как элемент аудита системы подготовки и подбора персонала // Решетневские чтения. 2015. Т. 2. № 19. С. 465-467.
13. Бохон И.И. Кадровый аудит в республике Беларусь: определение, сущность, этапы проведения // Научно-практические исследования. 2020. № 5-6 (28). С. 14-16.
14. Брыкин А., Ефименко Г. Прогнозирование потребности в образовательных услугах как фактор повышения эффективности деятельности предприятий радиоэлектронной промышленности // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2014. № 4. С. 304-310.
15. Брыкин А.В., Ефименко Г.В. Система планирования и организация подготовки кадров для повышения конкурентоспособности промышленности России // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2014. № 5 (71). С. 116-126.
16. Быченкова А.А. Анализ и аудит кадрового состава органов государственной и муниципальной власти // Академическая публицистика. 2019. № 6. С. 102-106.
17. Вагапова Ю.Р. Кадровый аудит организации // Вестник науки. 2020. Т. 3. № 1 (22). С. 100-102.
18. Володина О.В. Аудит персонала как инструмент оценки безопасности организации // В сборнике: Труды XXII международной конференции «Проблемы управления безопасностью сложных систем» Москва, 2014. С. 406-408.
19. Гильorme Т.В., Жежеленко Е.Ю. Методологические основы стратегического аудита персонала предприятия // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2015. № 5 (225). С. 25-40.
20. Главатских О.Б., Соловьева О.М. Модернизация технологий организации труда в результате проведения кадрового аудита // В сборнике: Молодежь и инновации: развитие научно-инновационного потенциала региона. Сборник материалов Второго республиканского форума. 2021. С. 36-41.
21. Гладышева А.В., Горбунова О.Н., Гладышев И.И. Оценка кадрового потенциала трудовых ресурсов предприятия // В сборнике: Глобальные проблемы модернизации национальной экономики Материалы III Международной научно-практической конференции (заочной). Тамбов, 2014. С. 73-82.
22. Глухова И.В. Современные проблемы кадрового аудита на предприятии // В сборнике: Менеджмент в социальных и экономических системах сборник VI Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Резника С.Д.; Учебно-методическое объединение вузов по образованию в области менеджмента; Правительство Пензенской области; Пензенский государственный университет архитектуры и строительства; Межотраслевой научно-информационный центр. 2014. С. 106-110.
23. Гончар Н.В. Ключевые параметры аудита трудового потенциала // В сборнике: Современное инновационное общество: динамика становления, приоритеты развития, модернизация: экономические, социальные, философские, правовые, общенаучные аспекты материалы международной научно-практической конференции. 2015. С. 68-71.
24. Гончар Н.В. Особенности аудита трудового потенциала как форма результативной подготовки кадров // Нефть, газ и бизнес. 2015. № 4. С. 45-48.
25. Горюнова Н.Н., Гузырь В.В. Социальный аудит корпоративной ответственности в отношении пожилых людей // Вестник науки Сибири. 2015. № 1 (16). С. 63-69.
26. Гребеникова А.А., Каракулин А.Ю. Правовое обеспечение кадрового аудита // В сборнике: эволюция государства и права: проблемы и перспективы. сборник научных трудов Международной научной конференции, посвященной 55-летию ЮЗГУ. 2019. С. 17-21.
27. Гудь В.В., Негуч Р.А. Кадровый аудит при антикризисном управлении // В сборнике: Проблемы современного общества и пути их решения. Материалы III международной научно-практической конференции. Под научной редакцией М.И. Кутера. 2019. С. 158-162.

28. Гусарова М.С., Копытова А.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала вуза в рамках реализации кадровой стратегии // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2014. № 4. С. 14-22.
29. Деревянко К.Н. Кадровый аудит: проверяем налоговые риски заказчика // Инновации. Менеджмент. Маркетинг. Туризм. 2014. № 2. С. 65-67.
30. Ендовицкая Е.В. Информационное обеспечение процессов внутреннего кадрового аудита // В сборнике: Конкурентоспособность национальных экономик и регионов в контексте глобальных вызовов мировой экономики. сборник научных трудов IV международной научно-практической конференции. 2019. С. 265-267.
31. Ерёмкина И.Ю., Гончар Н.В. Закономерности функционирования и развития аудита трудового потенциала организации // Нефть, газ и бизнес. 2015. № 6. С. 40-43.
32. Еремина И.Ю., Гончар Н.В. Формирование технологии аудита трудового потенциала // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2015. № 7. С. 16-21.
33. Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации: Учебник / Москва, 2015. Сер. 61 Бакалавр и магистр. Академический курс (1-е изд.).
34. Ивасенко А.Г., Бунькова Т.Е. Кадровый аудит в антикризисном управлении // В сборнике: научные аспекты современных исследований Сборник статей международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. г. Уфа, 2015. С. 127-129.
35. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебно-методическое пособие для магистров по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление / Майкоп, 2020.
36. Кадровый аудит в органах государственной власти / Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2015. № 1. С. 164-171.
37. Кадровый аудит в системе управления персоналом / Назаренко М.А., Котенцов А.Ю., Аверьянов Е.А., Сергеев Г.С. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 7. С. 138-139.
38. Кадровый аудит в системе управления персоналом предприятия / Калининская Е.С., Гелета И.В., Коваленко А.В. // Экономика устойчивого развития. 2015. № 3 (23). С. 197-201.
39. Кадровый консалтинг и аудит / Гриднева М.А., Петров М.А., Попазова О.А.: Учебное пособие / Санкт-Петербург, 2019.
40. Карлова С.О. Эффективность аудита управления человеческими ресурсами наукоемкого предприятия на примере ОАО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнёва» // Решетневские чтения. 2014. Т. 2. № 18. С. 466-467.
41. Кизилов А.Н., Богатая И.Н. Исследование экономической сущности социального аудита и его места в системе аудиторско-консалтинговых услуг // Международный бухгалтерский учет. 2015. № 3. С. 14-30.
42. Клейменова Л.В. Аудит кадрового потенциала муниципальных служащих // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. Т. 1. С. 18-24.
43. Клейменова Л.В. Аудит кадрового потенциала муниципальных служащих // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. Т. 1. № 1. С. 13-17.
44. Колик А.В. Кадровый аудит отдела продаж в условиях турбулентности рынка // Управление продажами. 2015. № 6. С. 402-408.
45. Крамская К.А. Психолого-социологические методы повышения результативности кадрового аудита в управлении персоналом организации // В сборнике: институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика. сборник научных статей 9-й Международной научно-практической конференции. 2019. С. 206-210.
46. Кураева Д.А., Хадасевич Н.Р. К вопросу об аудите использования кадрового потенциала организации // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2014. № 10. С. 34-37.
47. Курлапова И.Н., Сапожников А.С. Аудит кадровой документации // Студенческий форум. 2020. № 1 (94). С. 55-59.
48. Лапшин В.Ю., Лапшина И.М. Генезис инфраструктурного комплекса рынка труда в России: от рабочих домов к системе маркетинга рабочей силы // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2012. № 6 (110). С. 56-62.
49. Лобунец В.С., Бреусова Е.А. Вопросы кадрового аудита в органах местного самоуправления // Экономика и социум. 2015. № 1-3 (14). С. 957-961.
50. Ломейко А.А., Рагель М.С. Кадровая политика и разделение обязанностей при проведении аудита в современных условиях // В сборнике: Международная научно-техническая конференция молодых ученых

БГТУ им. В.Г. Шухова. Материалы конференции. Белгород, 2021. С. 4599-4602.

51. Люлина А.Ю. Аудит кадрового делопроизводства в решении проблем управления российскими организациями // Материалы Афанасьевских чтений. 2015. Т. 1. № 13. С. 145-149.
52. Маврина И.В. Кадровый аудит, проблемы теории и практики // В сборнике: научное сообщество студентов. Междисциплинарные исследования. сборник статей по материалам LXXXI студенческой международной научно-практической конференции. 2019. С. 58-65.
53. Макаренко С.А., Сиденко Н.М. Внутренний контроль качества аудита: кадровая работа // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 30 (4). С. 232-237.
54. Макушкин С.А. Особенности кадрового аудита в общественных организациях (на примере учебно-спортивного центра ДОСААФ России ЮВАО) // Вестник Екатеринбургского института. 2014. № 4 (28). С. 46-49.
55. Маркова Г.И. Кадровый потенциал организации и его аудит в системе менеджмента качества // В сборнике: прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. Уфа, 2015. С. 232-235.
56. Мартынов Г.Н. Аудит управленческой деятельности и его роль в принятии управленческих решений // В сборнике: Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов Международная научно-практическая конференция: материалы и доклады. Под общей редакцией О.А. Строевой. 2015. С. 218-220.
57. Маслова Н.В. Кадровый аудит как метод выявления «узких мест» кадровой сферы организации // Мир экономики и права. 2014. № 1-2. С. 45-49.
58. Мацола О.А. Повышение результативности труда работников на основе проведения кадрового аудита // В сборнике: наука в современном мире. сборник научных трудов по материалам XXVII Международной научно-практической конференции. Анапа, 2021. С. 46-50.
59. Мельник М.В. Аудит кадровой и организационной составляющей интеллектуального капитала экономических субъектов // Аудит и финансовый анализ. 2014. № 6. С. 440-445.
60. Миляева Л.Г. Оценка и стимулирование персонала организаций в условиях инновационной среды: Монография / Л.Г. Миляева, С.А. Фомина; Алт. гос. техн. ун-т, БТИ. – Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2008. – 156 с.
61. Мириуца Е.В. Вопросы методологии кадрового аудита организации // В сборнике: актуальные проблемы управления Материалы Международной научно-практической конференции. А.Е. Куцерубов (отв. ред.); ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина». Тамбов, 2014. С. 117-121.
62. Мирошник Д.А. Технология кадрового аудита на промышленном предприятии // В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов XI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 75-летию Великой Победы. В 2-х частях. Под редакцией С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. 2019. С. 119-123.
63. Митрофанова Е. Кадровый аудит как метод оценки трудового потенциала организации // Кадровик. 2014. № 6. С. 81-91.
64. Мишурова И.В., Мухиддинова Дж.З. Мотивационный аудит как фактор повышения кадрового потенциала организации // В сборнике: Модернизация экономики России: отраслевой и региональный аспект. Материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. 2019. С. 194-200.
65. Музыченко В.В. Сокращение персонала компании - ведущий тренд в условиях экономического кризиса // В сборнике: Образовательная среда сегодня и завтра Материалы X Международной научно-практической конференции. Под редакцией Бубнова Г.Г., Плужника Е.В., Солдаткина В.И.. 2015. С. 418-421.
66. Николаева Е.А. Совершенствование системы кадрового аудита в государственных органах // Молодой ученый. 2020. № 22 (312). С. 378-380.
67. Новые стратегии вуза в развитии кадрового потенциала / Лазарев Г.И., Мартыненко О.О., Лазарев И.Г. // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 1. С. 53-63.
68. Обоснование внедрения процессной модели управления качеством в деятельность медицинской организации / Лебедева Т.М., Шарафутдинова Р.Р., Говязина Т.Н. // Здоровье семьи - 21 век. 2014. № 1. С. 61-70.
69. Особенности зарубежных и отечественных моделей кадрового аудита / Ерёмина И.Ю., Джигоева Ф.А., Погребняк Н.В. // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2014. № 12. С. 36-41.
70. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала: Учебник для бакалавров / Москва, 2015.

71. Патрусова А.М. Аудит системы управления персоналом // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2015. № 21. С. 126-130.
72. Пихтовников Ю.В. Комплексная система управления персоналом корпорации в современных условиях // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2014. № 20. С. 212-214.
73. Пихтовников Ю.В. Транснациональная корпорация: стиль и методы управления персоналом // Вестник Академии права и управления. 2014. № 37. С. 306-309.
74. Проничкин А.В. Персонал-маркетинговый подход в системе аудита кадрового потенциала организации // В сборнике: Практический маркетинг. Материалы IV международной студенческой научно-практической конференции. Ответственный редактор И.Л. Сурат. 2019. С. 521-523.
75. Процедура кадрового аудита в органах государственной власти / Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. // Вопросы политологии и социологии. 2014. № 3 (8). С. 78-86.
76. Разработка контента электронного курса по учебной дисциплине высшего образования «технологии управления развитием персонала, кадровый консалтинг и аудит» / Мельничук А.В., Кириллов А.В., Виниченко М.В. // отчет о НИР (РГСУ).
77. Рязанцева М.В., Субочева А.О. Совершенствование кадрового делопроизводства как антикризисная мера уменьшения затрат и потенциальных убытков организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т. 4. № 2. С. 9-13.
78. Садчикова Н.С. Кадровый аудит как инструмент поддержки предпринимательского потенциала компании // Вестник научных конференций. 2019. № 5-3 (45). С. 78-80.
79. Селянина Е.Н. Кадровый аудит: изменения в условиях трудового договора // Аудит. 2014. № 10. С. 29-32.
80. Синявец Т. Комплексный аудит системы управления персоналом // «Кадровик. Кадровый менеджмент». 2007. № 9; 2008. № 3.
81. Системный подход в аудите кризисного предприятия / Григорьева Е.А., Павлюшкевич Т.В., Шамрай И.Н. // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. 2015. № 1 (65). С. 226-232.
82. Соколовская В.А., Хадасевич Н.Р. Внутренний аудит в процессах совершенствования реализации кадрового менеджмента // В сборнике: наука третьего тысячелетия Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. Уфа, 2016. С. 164-167.
83. Соловьева О.М., Главатских О.Б. Значение кадрового аудита в управлении персоналом // В сборнике: Технические университеты: интеграция с европейскими и мировыми системами образования. Материалы VIII Международной конференции. В 2-х томах. 2019. С. 616-620.
84. Тлеубергенов А.А. Важность кадрового аудита для организации // В сборнике: инновации в управлении социально-экономическими системами (ICIMSS-2020). Материалы международной научно-практической конференции «Инновации в управлении социально-экономическими системами» (ICIMSS-2020). Тематическое заседание: Digital technologies in the management of the crisis and recession. 2020. С. 246-256.
85. Трунтаева К.А. Проведение кадрового аудита: ТОП-10 «ОПАСНЫХ» нарушений // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2020. № 9. С. 30-35.
86. Управление кадровым резервом: теория и практика. Москва, 2014.
87. Фаткуллина А.Р., Гарифуллина Р.Н. Кадровый аудит при антикризисном управлении // В сборнике: инновационное развитие: ключевые проблемы и решения Сборник статей Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Сукиасян Асатур Альбертович. Уфа, 2015. С. 148-150.
88. Формирование кадровой политики и кадрового аудита в исполнительно-распорядительных органах местного самоуправления (на примере муниципального образования город Горячий ключ) / Дейнека А.В., Конкина М.В., Конкин Д.В. // Экономика и предпринимательство. 2015. № 9-2. С. 376-380.
89. Цветкова Е.В. Кадровый аудит как основа развития внутренней предпринимательской среды // В сборнике: перспективы развития экономики и менеджмента Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. Челябинск, 2015. С. 138-142.
90. Чернецкая Е.А. Роль кадрового аудита в организации // В сборнике: интеллектуальный потенциал общества как драйвер инновационного развития науки. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2019. С. 220-224.
91. Шапиро С.А. Место кадрового консалтинга в системе наук о персонале // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2014. № 38. С. 318-325.
92. Шевалдина Е.И. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Уфа, 2020.
93. Шевченко М.А. Профессиональное обучение персонала в условиях экономического спада // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. 2014. № 6. С. 139-142.

94. Шепелева В.Н. Кадровый аудит как диагностический инструмент / В книге: Ломоносов-2019. Материалы XXVI Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2019». Под ред. О.А. Шпырко, В.В. Хапаева, С.И. Рубцовой. 2019. С. 58-59.
95. Юнусова Д.А. Кадровый аудит // Финансовая экономика. 2015. № 3. С. 67-68.
96. Ясина Г.А. Кадровый аудит: предотвращаем штрафы от трудовой инспекции и налоговиков // Новая аптека. Нормативные документы. 2014. № 9. С. 26-27.
97. Snihur Kh.A. Implementation of innovative technologies in the personnel management system of the hotel enterprise // Бизнесинформ. 2014. № 10. С. 143-147.
98. Maslova E.V., Tsvetkova E.V. Efficiency assessment of the personnel audit at the modern enterprise // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 7-3 (38). С. 71-74.

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://stuservis.ru/vkr/202991>