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/318469

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Управление персоналом

Введение 3
1.Теоретические аспекты проведения внутреннего аудита персонала на современных предприятиях 5
1.1.Понятие и сущность внутреннего аудита персонала 5
1.2.Основные задачи и функции аудита персонала 11
1.3.Методы и инструменты проведения аудита персонала 16
2.Анализ и аудит персонала ООО «ВВСС» 23
2.1.Общая характеристика деятельности предприятия 23
2.2.Анализ количественного состава работников 32
2.3.Анализ качественного состава работников 34
3.Разработка мероприятий по улучшению аудита персонала на основе данных аудита 44
3.1.Разработка мероприятий по улучшению аудита персонала ООО «ВВСС» 44
3.2.Оценка эффективности предложенных мероприятий 51
Заключение 55
Список используемых источников 60

Введение

Актуальность данного исследования состоит в том, что каждое предприятие современной экономической системы нуждается в эффективной аттестации своего персонала с целью достижение более высокой производительности труда и. соответственно, выпуска или продаж в случае торгового предприятия. Для повышения качества оценки персонала должен проводиться аудит персонала.
Такие образом, объектом 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 «ВВСС».
Цель исследования заключается в разработке плана аудита персонала на предприятии.
В связи с этой целью ставятся следующие задачи:
 изучить сущность оценки и аудита персонала на предприятии
 проанализировать методы аудита сотрудников в компании ООО «ВВСС»
 выявить проблемы и предложить мероприятия по улучшению системы аудита персонала.
Работа состоит из введения, трех частей, заключения, списка литературы.
В первой главе рассматриваются теоретические аспекты оценки и аудита персонала.
Во второй части анализируется система аудита сотрудников в компании ООО «ВВСС».
В третьей главе предлагаются мероприятия по совершенствованию системы аудита персонала.
В работе были проанализированы труды таких авторов, как Анцупов А.Я., Денисов А.Ф., Есипова Э.Ю., Мизинцева М.Ф., Мотовилин О.Г., Реймаров Г.А.
В данных трудах было раскрыто понятие аудита персонала, приведены различные современные исследования проблем, связанных с оценкой труда работников. На основании данных трудов был сделан вывод, что оценка персонала – это совокупность осуществляемых мероприятий в компании, которые применяются для определения соответствия работников требованиям бизнеса. Для решения проблем с оценкой персонала должны быть использованы современные методики аудита сотрудников: например, 360-градусная обратная связь, SWOT-анализ как оценка сильных и слабых сторон сотрудника, интервью по эффективности в процессе оценки персонала.

1.Теоретические аспекты проведения внутреннего аудита персонала на современных предприятиях

1.1.Понятие и сущность внутреннего аудита персонала

Эффективное и успешное управление кадровым потенциалом организации зависит от грамотного управления человеческими ресурсами, использовании набора инструментов, методов и принципов, которые в совокупности представляют кадровую политику.
Нормальная работа организаций напрямую связана с эффективностью и качеством трудовой деятельности ее кадров. Эффективность зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования, что влияет на объемы и темп роста продукции.
Общие элементы системы управления персоналом в организации представлены на Рисунке 1.

Рисунок 1 - Система управления персоналом на предприятии [14, 94]

Как видно на рисунке 1, важным компонентом системы управления персоналом является его аудит.
Для принятия управленческих решений, направленных на управление организацией, важна своевременность и достоверность получаемой информации. Поэтому периодически в современных компаниях данная информация собирается и обновляется.
Аудит персонала представляет собой те мероприятия, которые нужды для того, чтобы верно определить соответствие работника занимаемой им должности [11, 114].
Кадровый аудит очень эффективен в вопросах решениях проблем с оценкой и качеством кадров организации, поэтому он является важной частью кадровой политики.
Аудит означает прохождение сотрудниками компании проверки, которая документируется в специальном отчете об аудите, относительно интересующей компанию сферы своей деятельности.
Основной задачей и главной функцией аудита персонала является установление и выявление возможных нарушений, которые имеет в своей деятельности рабочий персонал, чтобы повысить общую эффективность их трудовой занятости на предприятии. Сегодня аудит сотрудников является неотъемлемой частью структуры кадрового управления, и руководители крупных предприятий тратят на него большие суммы денег. При этом деятельность аудиторов существенно расширена в настоящие дни и может касаться разных моментов.
На рисунке 2 представлены основные задачи кадровой аттестации.

Рисунок 2 – Сущность аттестации [23]

Цель аудита сотрудников - получить данные о том, насколько работники эффективны в своей работе [14, 49].
Еще одной функцией кадрового аудита является снижение расходов, связанных с кадровой работой.
Связь управления персоналом и его аттестацией указана на рисунке 3.

Рисунок 3 - Связь областей управления и аттестации персонала [24]

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.
Аудит персонала – это также и консультационная деятельность, которая экспертами устанавливает качество кадрового потенциала организации. В эту деятельность входит проверка и оценка персонала на вопрос подбора, оформления, перемещения и освобождения от должности сотрудников организации. Все данные моменты должны соответствовать законодательству РФ.
Задачи кадрового аудита [12, 76]:
- получить информацию;
- стимулировать сотрудников;
- разработать программу повышения квалификации;
- снизить затраты.

Автор придерживается позиции эффективности современного подхода к аудиту персонала, поскольку в настоящее время успех компаний определяется не только экономическими показателями (размер прибыли, продажи), то и вкладом в общественное развитие (профессиональное развитие работников не просто как трудовых ресурсов, но «человеческого капитала»).
Аудит работников — это периодический осмотр и проверка персонала на профессиональную пригодность и соответствие занимаемой им должности.
Законодательством предусмотрена периодичность проведения аттестации и аудита персонала не реже 1 раз в 3 года.
Современные организации придерживаются сроков реализации кадрового аудита, однако регулируют это самостоятельно в зависимости от имеющейся потребности. Аудит сотрудников закрепляется документально внутри компании.
Аудит персонала включает в себя политики и процедуры, применяющиеся для того, чтобы определить соответствие каждого работника своей должности и требованиям бизнеса. Это включает в себя сравнение качества трудовых функций и личности сотрудников с наиболее эффективной моделью его работы, а также исследование результатов его деятельности.
Аудит персонала также включает:
- оценка, обработка и использование результатов производимой проверки;
- получение и интерпретация получаемых данных, применение результатов;
- выбор методов оценки персонала, которые могут применяться в компании [6, с.113].

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 определят 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.
На рисунке 4 показаны этапы осуществления аттестации.

Рисунок 4 – Алгоритм проведения аттестации [22]
Сегодня кадровый аудит стал очень популярен в сфере бизнеса. При этом оценка профессионального уровня и компетентности работников может повлиять на формирование качественного состава трудовых ресурсов предприятия, что положительно отразится на повышении прибыльности бизнеса в целом.
Аудит персонала может иметь и свои особенности. Так, работники медицинской сферы имеют свой аудит, его составляющие могут отличаться от стандартного. Данные работники сами планируют экзамены и оценивают свои возможности.
Таким образом, аудит персонала представляет собой систему выявления характеристик работников, направленную на помощь руководству организаций в принятии управленческого решения по повышению эффективности труда.

1.2.Основные задачи и функции аудита персонала

Аудит персонала необходим после прохождения сотрудников испытательного срока. Он должен

предполагать получение обратной связи от сотрудников, качества и умения которых оцениваются комиссией. Это важно для закрепления их мотивации.
Анализ трудовой эффективности персонала проходит письменно и касается вклада сотрудника в работу. Эта оценка потребует от менеджера компании осуществления проверки производительности труда работников, имеющихся у них навыков и компетенций. Многие компании располагают собственными шаблонами для такой оценки обзоров, но имеется тенденция к их унификации.
Аудит сотрудников связан с тем, что менеджеры компании используют рейтинговую систему и ранжируют способности работников к командной работе и выполнению определенных задач в ходе трудовой деятельности. Аудит помогает выявить то, что необходимо будет улучшить в будущем компании.
Аудит персонала обычно производится в конце года. Также он может проводиться после того, как работник поработает в компании около года. Результаты аудита непосредственно влияют на то, как сотрудник будет дальше продвигаться в фирме.
Главной целью аудита является достоверность получаемых аналитических данных.
Нужно стремиться к следующим задачам, чтобы создать эффективную оценку сотрудников:
1. Ознакомиться с должностными инструкциями сотрудников. Поработав в тесном контакте с членами команды, можно скорректировать ожидания, исходя из типичной производительности и способностей каждого человека. Повторное прочтение описания работы каждого члена команды предоставит контекст для обзора на основе их первоначальных ожидаемых обязанностей. Насколько хорошо члены команды выполняют свои обязанности и соответствуют требованиям должности – это важно для аттестации персонала.
2. Выделить области улучшения. Отметить проблемы, которые нужно было решить сотруднику, и области, в которых предложено улучшения. Если сотрудники получили новые трудовые навыки, где-то обучались или получили сертификат, это важно включить в итоговую оценку сотрудников компании.
3. Оценка персонала помогает сравнить сильные и слабые стороны сотрудников. Затем руководство обращается к оценкам, полученным в прошлом, чтобы оценить также сильные и слабые стороны каждого работника непосредственно.
Для этого может использоваться SWOT-метод, который выявляет силу и слабость анализируемого объекта, его возможности и угрозы.
Во-первых, аудит сильных и слабых сторон может помочь выявить те ресурсы, на которые может опираться сотрудник, и те проблемы, которые он должен устранить для повышения общей эффективности своего труда. Затем нужно также оценить те моменты, которые отрицательно сказываются на работе персонала.
Во-вторых, аудит персонала может помочь работникам стать эффективнее. Все угрозы и проблемы могут быть устранены с помощью тщательной проверки. Оценивается посещаемость работника своего трудового места, объемы продаж как весомый вклад сотрудников в деятельность компании.
Оценка персонала может существенно влиять на способности работников двигаться по карьерной лестнице, поэтому результаты аудита должны быть точны.
4. Рекомендовать мероприятия по улучшению кадрового состава. Оценка сотрудников влияет в том числе на трудовое повышение работника, на развитие его карьеры в данной компании, на планирования его деятельности в течение следующего года. Аудит помогает членам команды улучшать качество их работы и продвигаться по карьерной лестнице.
Для проведения аудита необходимо проанализировать должностные инструкции сотрудников, оценить стратегический план компании по развитию своего персонала, проверить прошлую оценку сотрудников, чтобы двигаться дальше.
Для планирования целей развития персонала может использоваться методика SMART-целей, когда цели кадровой политики оцениваются по их достижимости, конкретности, результативности, актуальности. Данные цели могут ставиться во главу угла кадровой стратегии фирмы.
5. Предоставлять конструктивную обратную связь. Сотрудники компании должны обладать навыками, в которых им необходимо еще совершенствоваться. Нужно дать положительную обратную связь во всех обзорах. Предоставляя конструктивную критику, члены команды получают советы.
6. Оценить трудовой вклад всех сотрудников. Чем длиннее процессы оценки персонала, тем более заинтересованными могут стать сотрудники в том, чтобы ставить перед собой рабочие цели и двигаться к ним, учитывая стратегию компании. Аудит персонала позволяет ему активно развиваться во всех отраслях.
Функции аудита:
- предоставить адекватную обратную связь каждому сотруднику о его работе.
- менять поведение сотрудников в сторону большей эффективности своего труда.

 улучшать систему карьерного развития, а также материальной оценки труда сотрудников.
Кадровый аудит занимает важное место в системе эффективного управления фирмой. Менеджеры компании уделяют много внимания его развитию, совершенствуют свои подходы к оценке, вводят новшества и новые технологии. Польза аудита проявляется во множестве факторов. Но современный аудит имеет и свои недостатки, связанные с неточностью получаемых результатов.
Основные проблемы аудита также связаны с тем, что менеджеры компании не сравнивают полученные результаты с прошлой оценкой. Они используют устаревшие должностные инструкции, где нет вспомогательных механизмов для оптимальной оценки труда.
Также получаемая оценка сотрудников может интерпретироваться очень субъективно.
Рейтинги разных сотрудников могут быть несопоставимы. Это зависит от подразделений, в которых проводится аудит.

Нормативно-правовые акты
1. Гражданский Кодекс РФ
2. Трудовой Кодекс РФ

Учебники и учебные пособия
3. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2019. – 433 с.
4. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити, 2018. - 391 с.
5. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2017. – 346 с.
6. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. – М.: Экзамен, 2018. – 464 с.
7. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2020. – 303 с.
8. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2018. – 335 с.
9. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. - М.: Аспект-Пресс, 2019. - 304 с.
10. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 320 с.
11. Есипова, Э.Ю. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / Э.Ю. Есипова. - М.: Финансы и статистика, 2019. - 224 с.
12. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала.Повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 147 с.
13. Ильин А.И. Экономика предприятий. – М.: Новое знание, 2017. – 322 с.
14. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2017. - 80 с.
15. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников: Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала: Практическое руководство: С учетом последних изменений в Трудовом кодексе РФ / Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева. - М.: Омега-Л, 2019. - 189 с.
16. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2018. – 420 с.
17. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. – М.: Кнорус, 2019. – 227 с.
18. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - Люберцы: Юрайт, 2018. - 378 с.
19. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. - М.: Проспект, 2019. - 72 с.
20. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2016. – 299 с.
21. Мотовилин, О.Г. Оценка персонала в современнных организациях. Ассесменттехнологии. Профессиография. Организационная диагностика / О.Г. Мотовилин, И.А. Мотовилина. - М.: ИКСР, 2019. - 388 с.
22. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2019. – 402 с.
23. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. – М.: Юрайт, 2018. – 548 с.
24. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2018. – 210 с.
25. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: Издательство ЛКИ, 2017. - 422 с.
26. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2020. – 442 с.

27. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2018. – 224 с.
28. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2019. - 65 с.

Интернет-ресурсы
29. НИИ труда Режим доступа: http://www.niitruda.ru/
30. аналитический центр по труду Режим доступа: http://eactt.ru/
31. библиотека по менеджменту Режим доступа: http://www.inventech.ru
32. управление предприятием Режим доступа: http://consulting.1c.ru
33. институт управления бизнесом Режим доступа: http://investobserver.info
34. «Лаборатория деловых игр» Режим доступа: http://games4business.ru/o-nas
35. Аэрорпорт Пулково Режим доступа: https://www.forbes.ru/biznes-photogallery/399177-20-samyh-udobnyh-aeroportov-rossii-reyting-forbes?ysclid=lf6te5esgo85714852

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/318469