

**Audit of the personnel management system for the purpose of economic security  
companies  
Lapina N. (Russian Federation)**  
**Аудит системы управления персоналом в целях экономической безопасности  
компаний  
Лапина Н. В. (Российская Федерация)**

*Лапина Наталья Владимировна / Lapina Natalia Vladimirovna – магистрант,  
направление: экономико-правовая безопасность,  
Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург*

**Аннотация:** данная статья посвящена принципам аудита системы управления персоналом и необходимости его проведения в целях экономической безопасности компаний.

**Abstract:** this article focuses on the principles of auditing personnel management system and the need to conduct in order to economic security companies.

**Ключевые слова:** аудит, система управления персоналом, аудиторская деятельность.

**Keywords:** auditing, human resource management system, audit activities.

В условиях рыночной экономики растет роль рационального использования производственно-технического потенциала на предприятиях. Эффективно управлять предприятием означает эффективно управлять всеми имеющимися у любого предприятия ресурсами, такими как финансовые, материальные и человеческие. Внимание руководителей организаций в последнее время переключилось на управление персоналом. А насколько правильно и полно используется персонал, имеющийся у любого предприятия, зависит и его развитие.

Современные руководители компаний понимают, что эффективная работа сотрудников и высокий профессионализм, являются на сегодняшний день основой успеха бизнеса и ключевыми факторами улучшения экономических показателей работы предприятий. Для решения этих задач, необходимо привлечение лучших кадров, обучение и развитие персонала, построение системы стимулирования персонала, максимальное использование потенциала каждого работника, формирование сплоченной команды.

Аудиторская деятельность в сфере управления персоналом организации на сегодняшний день является относительно молодым явлением для Российских предприятий, по сравнению с быстрым развитием аудиторской деятельности, которая, прежде всего, получила распространение в сфере финансов, в которой дается независимая оценка финансовой отчетности компании и соответствия законодательству совершенных хозяйственных операций.

В современных условиях компаниям необходимо пересмотреть кадровую политику под новые задачи и цели организации, также оптимизировать бизнес-процессы, поэтому в управлении организацией качественный аудит управления персоналом на данном этапе является актуальным аспектом. В практике крупнейших российских предприятий в результате аудита управления персоналом с целью приведения к единым стандартам бизнес-процессов определяются направления унификации и совершенствования всех технологий. С тщательного аудита состояния таких процессов обязан начинаться каждый проект в области управления персоналом.

Аудит системы управления персоналом (далее СУП) организации позволяет оценивать в совокупности и в целом собственно систему управления персоналом организации с общей системой управления. При формировании аудита СУП дается качественная оценка трудового процесса, эффективности использования трудового потенциала, регламентации трудовых отношений, в результате чего повышается качество управленческих решений.

Тематика аудита персонала освещена в трудах многих российских и зарубежных авторов, таких как А.А. Гармашева, В.М. Захарова, Ж. Игаленса, П. Канду, А.Я. Кибанова, Р.П. Колосовой, И.И. Кулинцева, А. Куре, Г.Г. Меликьяна, Е.А. Митрофановой, Т.В. Никоновой, Ю.Г. Одегова, Н.П. Петриченко, Т.Д. Синявец, М.Е. Смироновой, С.А. Сухарева, Э. Флемхольца, П.Э. Шлендера и других. Несмотря на это, вопрос об универсальном аудите СУП организации остался не закрытым, а решение данного вопроса является актуальным, относительно новым и имеет различные варианты своего решения.

По мнению А. Я. Кибанова: «Аудит системы управления персоналом – это система консультационной поддержки аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации, которая наряду с финансово-хозяйственным аудитом позволяет выявить соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; соответствие деятельности персонала и структуру управления организации существующей нормативно-правовой базе; эффективность кадровой работы по решению задач, стоящих перед персоналом организации, ее руководством, отдельными структурными

подразделениями; причины возникающих в организации социальных проблем (рисков) и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия» [2].

Другое определение: «Аудит персонала – периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия в области управления персоналом, организации труда и регулирования социально-трудовых отношений» [1].

Аудит СУП подразумевает определение потребностей в персонале, а также анализ состава и движения кадров. Проведение аудита СУП позволяет выявить резервы численности и рабочего времени; убедиться, что трудовой персонал используется полностью и эффективно, а организация и условия труда соответствуют требованиям законодательства. Внедрение контроллинга персонала обеспечивает своевременный учет и контроль показателей в области социально-трудовой сферы: численности, затрат на персонал, рабочего времени, производительности труда, социально-трудовой напряженности.

Цель формирования аудита СУП – повысить эффективность управления организации.

Задачи аудита СУП: выявить проблемы, повысить эффективность УП; обеспечить соответствие УП требованиям законодательства, стратегии организации и состояния внутренней и внешней среды, запланированным установленным показателям; осуществить перспективное планирование УП; оптимизировать управление персоналом; усилить профессиональный имидж службы управления персоналом; повысить эффективность управления организации.

В основе аудита СУП в организации лежат принципы формирования аудита. К универсальным принципам аудита СУП относятся:

- экономичность - аудит СУП предполагает разработку рекомендаций по повышению экономической эффективности управления, а также предполагает экономичные и эффективные технологии проведения получения оценки состояния УП в организациях;
- научность - при аудите СУП необходимо основываться на достижениях наук по данному направлению, учитывая изменения действующего законодательства;
- концентрация - использование концентрации научного и практического опытов в данном направлении, при формировании системы;
- прогрессивность - аудит СУП должен соответствовать передовым зарубежным и отечественным аналогам;
- прозрачность - в аудите СУП должна содержаться доступная единая терминология;
- оптимальность - для получения максимально объективной оценки важен выбор наиболее рациональный вариант аудита СУП;
- правовая и этическая нормативность - разработанная система должна отвечать правовым и этическим нормативам и стандартам;
- простота - аудит СУП лучше работает тогда, когда он проще. Только здесь очень важно, чтобы простота не шла в ущерб объективности получения результатов;
- преемственность - предполагается общая методическая основа проведения работ, разными специалистами и на разных уровнях, стандартное их оформление;
- универсальность - наличие возможности широкого практического применения на различных предприятиях.

Кадры предприятия занимают особое место на предприятии. При аудите системы управления персоналом основной целью становится разработать меры по усовершенствованию управления персоналом, улучшению структуры и состава промышленно-производственного персонала, проверить обеспеченность организации сотрудниками и установить конкретные причины, влияющие на отклонения от плана.

### *Литература*

1. *Гиниева С.Б.* Аудит и контроллинг персонала. Екатеринбург: изд. УрГЭУ, 2010. – 72 с.
2. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации. М.: Инфа-М, 2010.