

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра материаловедения, технологии и
управления качеством

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНТНОСТИ ВНУТРЕННИХ АУДИТОРОВ

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 431 группы
направления 27.03.02 «Управление качеством»
Факультета nano - и биомедицинских технологий

Переходцевой Елены Олеговны

Научный руководитель

доцент, к.ф.-м.н.

С.А. Ворошилов

Зав. кафедрой

профессор, д.ф.-м.н.

С.Б. Вениг

Саратов, 2016

Бакалаврская работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников.

Основная часть работы включает следующие разделы:

Раздел 1 - Требования к оценке и компетентности auditors.

Раздел 2 - Разработка методики оценки компетентности внутренних auditors СГУ.

Раздел 3 - Апробация методики оценки компетентности внутренних auditors СГУ и анализ её результатов.

Общий объем работы составляет 46 страниц, в том числе 18 таблиц, 10 иллюстраций, 20 использованных источников.

Введение. Компетентность auditors – одна из важнейших составляющих доверия проверяемых к процессу аудита. Оценка компетентности auditors должна включать их личные качества, способность применять общие и специальные знания и навыки. Анализ результатов оценки компетентности auditors позволяет определить уровень компетентности auditors и при необходимости провести повышение квалификации.

Цель работы – разработка и апробация методики оценки компетентности внутренних auditors ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» (СГУ).

Достижение цели обеспечивалось решением следующих **задач**:

- 1) поиск и анализ требований, предъявляемых к auditors, этапам и методам оценки их компетентности;
- 2) анализ методик оценки компетентности auditors;
- 3) разработка элементов методики оценки компетентности внутренних auditors СГУ;
- 4) апробация методики оценки компетентности auditors СГУ.

Основное содержание работы

Первый раздел работы посвящен поиску и анализу требований, предъявляемых к аудиторам, этапам и методам оценки их компетентности.

Проведен анализ требований к аудиторам, предъявляемых ГОСТ Р ИСО 19011-2012 [1], в соответствии с которым компетентность аудиторов определяется наличием комплекса общих и специальных знаний и навыков, а также личных качеств. Кроме того, руководители групп по аудиту должны обладать набором дополнительных знаний и навыков.

Процедура оценки компетентности включает четыре основных этапа [1]:

- определение совокупной компетентности персонала для проведения аудита;
- определение критериев оценки;
- выбор соответствующего метода оценки;
- проведение оценки.

Для оценки аудиторов и руководителей группы по аудиту рекомендуется использовать следующие методы:

Анализ записей – оценка квалификации аудитора.

Обратная связь – оценка информации о том, как воспринимается деятельность аудитора.

Собеседование - оценка личных качеств и коммуникационных навыков, оценка знаний и получение дополнительной информации.

Наблюдение - оценка личных качеств и способности применения знаний и навыков.

Тестирование - оценка личных качеств, знаний, навыков и их применение.

Анализ деятельности после аудита - получение информации о работе аудитора во время выполнения действий по аудиту, определение его сильных сторон и недостатков.

В разделе приведены и проанализированы следующие методики оценки компетентности внутренних аудиторов [2-4]:

1. Методика, разработанная в ООО «ММК-Информсервис» [2].
2. Методика, предложенная Ахтуловой Л.Н. и Суртаева А.М. [3].
3. Методика, разработанная в Южном федеральном университете [4].

Анализ показал, что общим для методик [2] и [3] является то, что они включают оценку компетентности только кандидатов в аудиторы и аудиторы, но не распространяются на руководителей групп по аудиту. При этом оценка проводится по разным наборам критериям, но кандидаты в аудиторы и аудиторы оцениваются в каждой методике по одним и тем же критериям.

Методики [2] и [4] используют балльную систему оценки соответствия установленным критериям. В методике [3] оценка компетентности аудиторов определяется по формуле, учитывающей критерии несоответствия в работе аудиторов. При оценке компетентности в методике [4] учитывается обучение кандидатов в аудиторы и аудиторов, и она распространяется на руководителей групп по аудиту.

Во втором разделе работы представлены результаты разработки элементов методики оценки компетентности внутренних аудиторов СГУ, включая:

- Этапы, на которых должна проводится оценка компетентности внутренних аудиторов:

- предварительный отбор кандидатов в аудиторы (на основе набора показателей оценки общих знаний и навыков, личных качеств);

- обучение и аттестация кандидатов в аудиторы (до участия в аудитах, по набору показателей оценки общих и специальных знаний и навыков);

- назначение руководителей групп по аудиту (по набору показателей оценки профессиональных знаний и навыков);

– оценка компетентности аудиторов и руководителей групп по аудиту после первого аудита на месте (для аудиторов – по набору показателей оценки специальных знаний и навыков, а также проявленных личных качеств; для руководителей групп по аудиту – по набору показателей оценки дополнительных знаний и навыков);

– периодическая оценка компетентности аудиторов и руководителей групп по аудиту (ежегодно, для аудиторов – по набору показателей оценки специальных знаний и навыков, а также проявленных личных качеств; для руководителей групп по аудиту – по набору показателей оценки дополнительных знаний и навыков).

• Наборы показателей и определены методы оценки для каждого этапа оценки компетентности внутренних аудиторов. В таблице 1, приведены наборы показателей и методов оценки для первых двух этапов.

Таблица 1 - Показатели и методы оценки компетентности внутренних аудиторов на первых двух этапах.

Показатели	Методы оценки компетентности	Ответственность за оценку компетентности
1	2	3
Предварительный отбор кандидатов в аудиторы		
<i>Оценка общих знаний:</i> <ul style="list-style-type: none"> • образование; • опыт работы в СГУ; • направлений деятельности СГУ. 	Собеседование. Анализ записей.	Руководитель подразделения, у которого работает кандидат в аудиторы.
<i>Оценка личных качеств:</i> <ul style="list-style-type: none"> • этичность и открытость (умение с уважением относиться к мнению других работников); • дипломатичность (умение внимательно слушать); • наблюдательность (умение концентрировать внимание, принимать решения на основе фактов); • упорство (умение достигать поставленных целей). 	Собеседование. Наблюдение.	Руководитель подразделения, у которого работает кандидат в аудиторы.
Обучение и аттестация кандидатов в аудиторы		
<i>Оценка общих и специальных знаний (после первого обучения):</i> <ul style="list-style-type: none"> • соответствующей терминологии; • принципов, процедур и методов аудита; • принципы менеджмента качества; • процессов и модель СМК СГУ; • документов по СМК СГУ. 	Собеседование. Тестирование.	Руководитель центра менеджмента качества (ЦМК).

- Количественные и качественные критерии по показателям оценки компетентности кандидатов в аудиторы, аудиторов и руководителей групп по аудиту.

- Формы для оценки компетентности внутренних аудиторов на всех этапах. Пример формы для оценки общих знаний и навыков, личных качеств кандидатов в аудиторы (на 1 этапе) приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Форма для оценки общих знаний и навыков, личных качеств кандидатов в аудиторы

Показатели	Кандидаты в аудиторы									
<i>Оценка общих знаний</i>										
Образование - высшее										
Опыт работы в СГУ – не менее 3 лет										
Направлений деятельности СГУ										
<i>Оценка личных качеств</i>										
Обладает этичностью и открытостью (умением с уважением относиться к мнению других работников)										
Обладает дипломатичностью (умением внимательно слушать)										
Обладает наблюдательностью (умением концентрировать внимание, принимать решения на основе фактов)										
Обладает упорством (умением достигать поставленных целей)										
Итого:										

- Диаграмму процесса оценки компетентности внутренних аудиторов СГУ, построенную с применением методологии IDEF0.

- Структуру и содержание нормативного документа с описанием основных разделов методики оценки компетентности внутренних аудиторов СГУ.

В третьем разделе работы описаны результаты апробации предложенной методики оценки компетентности внутренних аудиторов СГУ. Оценка компетентности действующих аудиторов и руководителей групп по аудиту

проводилась экспертами из сотрудников центра менеджмента качества СГУ (этап периодической оценки компетентности).

Результаты оценки компетентности внутренних аудиторов представлены на рисунках 1 - 3.

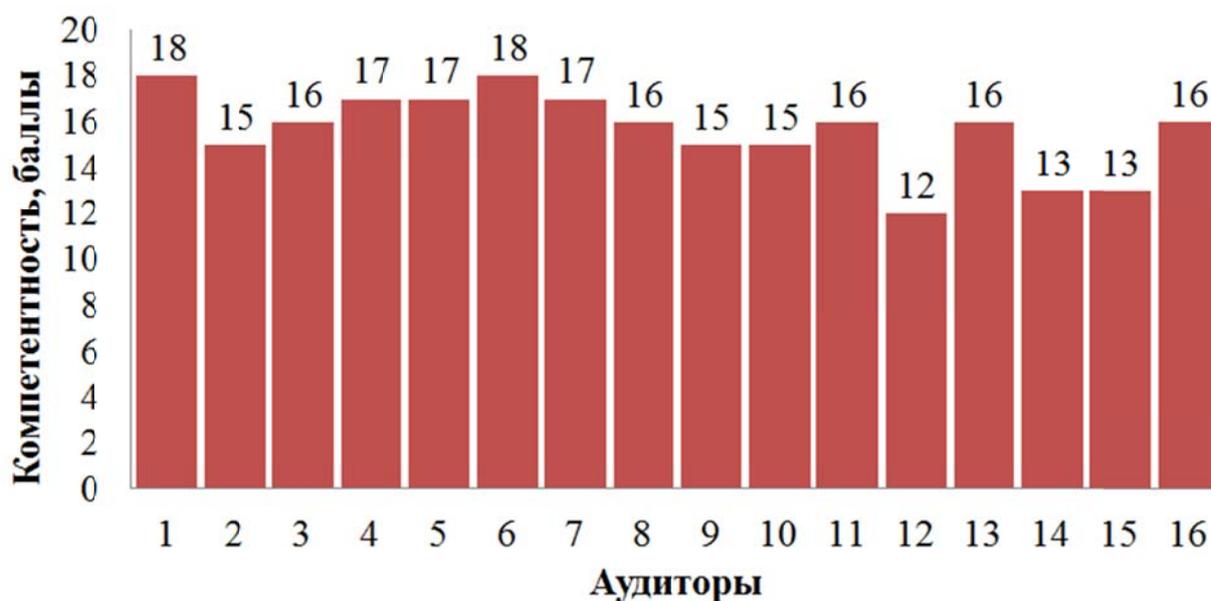


Рисунок 1 – Результаты оценки знаний и личных качеств аудиторов после участия в аудитах

Из рисунка 1 видно, что результаты оценки компетентности руководителей групп по аудиту выше, чем компетентность аудиторов. Минимальные баллы набрали аудиторы 12, 14 и 15, хотя их результаты выше установленного нижнего порога для признания их компетентности достаточной, равного 10 баллам. Тем не менее, этим аудиторам рекомендуется пройти дополнительное обучение и/или получить консультации в центре менеджмента качества.

Уровень дополнительных знаний и навыков у большинства руководителей групп по аудиту оценен в 9-10 баллов (рисунок 2). Минимальное значение (8 баллов) набрал руководитель группы по аудиту № 2, которому может быть предложено пройти дополнительное обучение и/или получить консультации в центре менеджмента качества.



Рисунок 2 – Результаты оценки дополнительных знаний и навыков руководителей групп по аудиту

Результаты общей оценки компетентности руководителей группы по аудиту (по данным рисунков 1 и 2) приведены на рисунке 3. Все руководители групп по аудиту набрали баллов более установленного нижнего порога для признания их компетентности достаточной, равного 16 баллам. Следовательно, им не требуется проходить дополнительное обучение. Максимальное количество баллов набрано руководителями групп 1 и 6.



Рисунок 3 - Результаты общей оценки компетентности руководителей групп по аудиту

Таким образом, результаты оценки компетентности аудиторов и руководителей групп по аудиту по предложенной методике подтвердили их компетентность.

По мнению сотрудников центра менеджмента качества СГУ разработанная и апробированная методика оценки компетентности внутренних аудиторов СГУ в целом удовлетворяет предъявляемым к ней требованиям.

В **заключении** представлены основные результаты бакалаврской работы.

Список источников, использованных в автореферате

- 1 ГОСТ Р ИСО 19011-2012 Руководящие указания по аудиту систем менеджмента [Электронный ресурс] // Доступ из электронного фонда правовой и нормативно-технической документации «ТЕХЭКСПЕРТ» [Электронный ресурс] : [сайт]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200095049> (дата обращения: 15.04.2015). Загл. с экрана. Яз. рус.
- 2 СТО СМК 8.2-03-2011. Стандарт организации ООО «Информсервис». «Система менеджмента качества. Проведение внутренних аудитов» [Электронный ресурс] / введ. 2011-05-13. Общество с ограниченной ответственностью «ММК-Информсервис», 2011. 16 с. URL: <http://is-mmk.ru/upload/medialibrary/4b5/4b5227cf7a3f103976e3f83f9d32b463.pdf> (дата обращения: 27.04.2016).
- 3 Ахтулова, Л.Н. Методика оценки компетентности внутренних аудиторов системы менеджмента качества / Л.Н. Ахтулова, А.М. Суртаев // Омский научный вестник. Машиностроение и машиноведение. 2009. №2. С.159-161.
- 4 П.СМК-8.2.2/02-2009 «Положение о группе внутренних аудиторов (контролеров) системы менеджмента качества Южного федерального университета» [Электронный ресурс] // официальный сайт Южного

федерального университета [Электронный ресурс] : [сайт]. URL:
http://umu.sfedu.ru/index.php?catid=40:2008-06-17-07-30-04&id=124:2009-07-16-11-47-27&Itemid=68&option=com_content&view=article (дата
обращения: 27.04.2016). Загл. с экрана. Яз. рус.