

Введение. За последние несколько десятилетий управление человеческими ресурсами приобрело значительное значение. Из различных ресурсов человеческие ресурсы становятся одним из важнейших ресурсов для любой организации.

Эффективность любой организации можно оценить на входных данных на уровне процесса преобразования (качество внутрифирменных процессов) и на выходе.

Этого можно достичь за счет более эффективного использования человеческих ресурсов, разработки высокоэффективной системы управления человеческими ресурсами, предоставляющей информацию для принятия более эффективных решений руководящим подразделениям компании, снижения затрат на управление человеческими ресурсами и так далее. На этом фоне необходимо изучить различные аспекты системы аудита человеческих ресурсов и их оценку с точки зрения эффективности использования человеческих ресурсов, как потенциального источника конкурентных преимуществ.

Целью данной работы является исследование аудита персонала в ФГБОУ ВО «СГУ им. Н.Г. Чернышевского»

Из поставленной цели следует ряд задач:

Рассмотреть понятие аудита персонала

Изучить методологию аудита персонала

Проследить последовательность проведения аудита

Дать общую характеристику организации, провести анализ кадрового состава

Провести анализ методов аудита персонала в Саратовском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского

Рассмотреть этапы проведения аудита в Саратовском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского

Определить направления совершенствования аудита персонала Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского.

Рассчитать экономическую эффективность от введенных мероприятий.

Работа выполнена на 90 страницах машинописного текста, состоит из введения, 3 главы, заключения, 1 приложения, 2 таблицы, 9 рисунков, 34 использованных источника литературы.

Основное содержание работы. В первой главе «Теоретические основы аудита персонала в организации» были изучены понятия, объект и субъект, цели, задачи, а также рассмотрены этапы и методы аудита персонала в организации.

Аудит персонала - это периодически проводимая экспертиза состояния дел в части управления персоналом, включающая систему мероприятий по сбору информации, её анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности организации использование трудового потенциала и регулирование социально - трудовых отношений Основная цель набора персонала - найм квалифицированных сотрудников на имеющиеся открытые позиции в организации, закрыв которые, организация сможет повысить показатели своей эффективности.

Цель аудита персонала - повышение эффективности функционирования системы управления персоналом

Задачи аудита персонала могут быть сформулированы следующим образом:

- нахождение проблем в области управления персоналом;
- оценка текущей кадровой политики и стратегии организации;
- оценка технологии управления персоналом;
- обеспечение соответствия результатов управления персоналом системе внешних и внутренних ситуационных условий;
- формирование эффективной системы стратегического и оперативного планирования.

Методы аудита персонала с учетом их дифференциации по особенностям подходов к оценке аттестуемого.

К первой группе относят методы оценки, основанные на сравнении объектов аудита: метод сравнения по парам, рейтинг сравнения и метод сравнительных анкет.

Вторая группа выражена методами, основанными на оценке потенциальных возможностей аттестуемого: метод анкетирования и тестирования.

К третьей группе методов аудита персонала, следует отнести методы, основанные на устной оценке сотрудников, это такие методы как описательный, независимых судей, профайлинг.

Четвертая группа методов основана на моделировании условий профессиональной деятельности.

Этапы аудиторской проверки персонала:

1. Подготовительный этап – определение целей проверки, предполагаемой эффективности для организации, подбор персонала (внутри или вне организации) для организации проверки, его обучение, разработка внутрифирменного документа (приказ, распоряжение), сроков, задач, инструктаж исполнителей, разработка плана сбора, предоставления и программы рассмотрения анализов информации.

2. Сбор информации – проверка документации и отчетности, беседы с сотрудниками, предварительная обработка данных статистики.

3. Обработка и анализ информации – информация оформляется в виде таблиц, схем, диаграмм, вводится в ПК. Анализ и оценка данных о деятельности персонала путем сравнения с аналогичными особо преуспевающей организацией, научно-обоснованными нормативами, путем применения методов экспертной оценки и т.д.

4. Обобщение и представление оценочных результатов, выводов и рекомендаций – итоговый материал, включая отчет об аудите персонала.

Указываются пути усовершенствования управления персоналом (внедрение новых технологий – коммуникационной, офисной, информационной), предложения по модификации управления персоналом, уточнение документации. Здесь же оценка результативности аудита персонала, заключающаяся в предложенных рационализаторских мероприятиях в области труда, кадровой службы.

Результатом проведения аудита персонала является большой объем достоверной информации, позволяющей сформировать ясное представление о состоянии кадров в организации, а именно, информация по восприятию сотрудниками работы своих коллег, внутригрупповые процессы коллектива, проблемы, возникающие у персонала в процессе выполнения своей работы. На основе этих данных может быть сформирована как система коррекционных мероприятий, так и построена стратегия развития кадрового потенциала компании.

Во второй главе «Анализ аудита персонала в СГУ им. Н.Г. Чернышевского» дана характеристика организации, проведен оценка состояния кадрового состава, рассмотрены методы аудита персонала.

СГУ имени Н.Г. Чернышевского является унитарной некоммерческой организацией, созданной в форме федерального государственного бюджетного учреждения.

Основными видами деятельности СГУ является реализация программ высшего, образовательных программ среднего профессионального образования, основных и дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ, основных программ профессионального обучения.

Миссия университета определена, исходя из национальных целей развития Российской Федерации, истории, современного состояния и геополитического расположения университета, социально-экономических

показателей Саратовской области, и логически сменяет миссию предыдущего периода.

Кадровая политика университета в большой степени направлена на поиск и развития сотрудников профессорско-преподавательского и научного состава.

На конец 2023 года на предприятии работает 22901 человек, из них: Профессорско-преподавательский состав - 1006 человека, руководящий персонал - 262 человек, научный персонал - 54 человек, административно-хозяйственный персонал - 203 человека; учебно-вспомогательный - 806 человек; обслуживающий персонал - 473 человека; инженерно-технический персонал - 97 человек

Если рассматривать самую большую категорию персонала, а именно ППС то можно выделить, что большая часть рассматриваемых сотрудников работает в СГУ 15 и более лет. Также стоит отметить, что среди ППС самый низкий уровень текучести кадров, по сравнению с другими категориями персонала.

В настоящее время отдельно документации по проведению аудита персонала в СГУ нет. Аудит проводится в рамках разных направлений.

Во - первых в рамках аудита системы менеджмента качества (далее СМК).

Во - вторых в рамках работы с кадрами.

Аудиту подлежат три основные области. Иными словами, выделяют три вида объектов кадрового аудита:

- процессы – управленческие и кадровые, их соответствие стратегическим целям и задачам организации, технологическому уровню;
- структуры – эффективность организационной структуры, ее адекватность реализуемым процессам;
- персонал – качество, численность, распределение внутри организации, наличие кадрового резерва, качество резерва.

Существуют две основные модели оценивания: содержательные и процессуальные. К содержательным относят модели оценки внутрисистемных показателей; показателей ресурсов (потенциала) ВУЗа; оценки по результатам деятельности; комплексного оценивания; свободной оценки. К процессуальным моделям относятся модели процедур директивного управления, сравнительного, выборочного, циклического оценивания.

Аудиты проводятся по пяти основным процессам жизненного цикла:
ОП01 Учебный процесс (состоит из 5 подпроцессов),
ОП02 Научно-исследовательская деятельность,
ОП03 Воспитательная работа,
ОП04 Дополнительное образование,
ОП05 Международная деятельность и шести поддерживающим процессам (ресурсным).

Для оценки работы ППС используется балльно-рейтинговая система
В Саратовском национальном исследовательском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского используются следующие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников:

эффективность выполнения должностных обязанностей; уровень ответственности за порученную работу;

сложность выполняемой работы;

своевременность выполнения поручений непосредственного руководителя;

инициативность и самостоятельность при решении профессиональных задач;

рациональность использования рабочего времени.

По итогам исследования можно выделить следующие проблемы:

В организации нет стратегии оценки кадрового потенциала.

В критериях балльно-рейтинговой системы есть устаревшие и не актуальные показатели, что снижает мотивации персонала.

Аудит учебно-вспомогательного персонала не проводится, действует устаревшее «Положение об оценке эффективности деятельности работников, относящихся к категории учебно-вспомогательного персонала».

В третьей главе «Направления совершенствования аудита персонала Саратовского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского» рассмотрены два направления совершенствования аудита персонала и были предложены мероприятия по направлениям.

По результатам анализа были выделены следующие направления:

1. Оценка кадрового потенциала
2. Совершенствование системы оценки качества деятельности сотрудников.

В организации нет стратегии оценки кадрового потенциала.

Необходимо внедрение процесса анализа кадрового потенциала.

Путем создания в структуре СГУ специализированных подразделений, деятельность которых была бы сосредоточена исключительно на проведении внутреннего аудита, в том числе аудита работы персонала. Интересы этих подразделений были бы подчинены исключительно обеспечению функции контроля, в том числе контроля работы персонала, и не были бы, таким образом, увязаны с выполнением других управленческих функций.

– максимально возможная автоматизация методов проведения мониторинговых и экспертных мероприятий,

– отсутствие взаимной аффилированности проверяемых и проверяющих, при необходимости - анонимность лиц, которые проводят значительную часть экспертных и мониторинговых мероприятий,

– обеспечение личной ответственности руководителей таких подразделений за обеспечение независимости при принятии аудиторских заключений. В качестве примера автоматизации мониторинговых

мероприятий можно привести автоматическую фиксацию времени, проведенного сотрудником на рабочем месте, с помощью электронных пропусков. На рынке автоматизированных систем предлагаются различные виды мониторинга деятельности персонала.

Для совершенствования качества системы оценки качества деятельности сотрудников.

Для поддержания и улучшения качества работы преподавателей высшим учебным заведениям необходимо регулярно и непрерывно проводить служебную аттестацию и давать им рекомендации.

Аттестация преподавателей ориентирована на основные задачи и функции преподавателей, связанные с тремя направлениями высшего образования, основными целями которых являются:

Образование

Сфера научных исследований

Сфера административной деятельности

Предлагается использовать компонентный механизм проектирования системы оценки качества деятельности ППС, суть которого заключается в том, что в центре внимания субъекта проектирования системы находятся ее четыре компонента, которые интегрируют в себе структурные, функциональные и процессуальные элементы моделируемого существующую явления. Помимо этого, предлагается усовершенствовать балльно-рейтинговую систему оценки ППС путем использования данных наукометрической системы «Истина». Это связано с тем, что в настоящее время становится менее актуальным использование индексов зарубежных систем. Также при ее использовании можно отмечать мероприятия, организованные в подразделении, а также разработать критерии по каждому факультету. Это связано в первую очередь с тем, что публикационная активность, возможность участия в построении бизнес-процессов

Университетов, а также грантовая деятельность может сильно отличаться в зависимости от профиля.

Вторым направлением в одном пункте предлагаем внедрить аудит учебно-вспомогательный персонала. По результатам него назначить выплату стимулирующих выплат.

Оценить труд учебно-вспомогательного персонала СГУ сложно по ряду причин, среди них: разнообразие их трудовых функций; «размытость» и варьирование объема функциональных обязанностей от одного структурного подразделения к другому. Все это значительно затрудняет определение критериев для оценки результативности труда данной категории персонала. Предлагается разработать карту критериев учебно-вспомогательного персонала.

Таким образом, анализируя отдельные аспекты оценки качества труда учебно-вспомогательного персонала, можно говорить о важности данного инструмента для формирования эффективной команды. Оценка качества труда является важным инструментом управленческой деятельности при достижении целей, стоящих перед высшим учебным заведением в условиях постоянных изменений, происходящих с институтом образования.

Экономическая эффективность при внедрении мероприятий направленных на совершенствование системы оценки учебно-вспомогательного персонала проявляться за счет снижения текучести кадров в СГУ после внедрения предложенных мероприятий.

Личное удовлетворение является одним из основных условий удовлетворенности работой. Эти сотрудники демонстрируют более высокую производительность, несмотря на худшие организационные условия.

При снижении текучести кадров в организации снижаются расходы на поиск и подбор персонала, а также адаптацию и обучение новых сотрудников. Расчет экономического эффекта производится по формуле:

$$\text{Э}_{\text{с.т.}} = P \cdot (1 - K_{T2}/K_{T1})$$

где Эст - экономия от сокращения текучести кадров, т. р.;

P - среднегодовой ущерб, причиняемый текучестью рабочей силы, т. р.;

Кт 2 – коэффициент текучести кадров после реализации мероприятий,
%;

Кт 1 - текучесть кадров до реализации мероприятий, %

$$\text{Э}_{\text{с.т.}} = 250 \cdot (1 - 9/19) = 131 \text{ т.р.}$$

Расчет экономической эффективности не представляется возможным ввиду отсутствия данных о текущих расходах на поиск, подбор, адаптацию и обучения персонала.

Таким образом, экономия от сокращения текучести кадров после внедрения предложенных мероприятий для повышения эффективности аудита персонала будет равна 131 т. р., что говорит о экономической целесообразности предлагаемых мероприятий.

Заключение. По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы

Аудит персонала — это проверка соответствия кадрового делопроизводства компании действующему законодательству и внутренним нормативным актам. Позволяет оценить эффективность работы сотрудников, оптимизировать расходы на персонал и избежать штрафов за нарушения.

В работе проведен анализ структуры ППС СГУ.

Можно отметить стабильность кадрового состава, значительная часть сотрудников работают в организации больше 15 лет.

Аудит персонала в вузе — это проверка соответствия кадрового делопроизводства высшего учебного заведения действующему законодательству и внутренним нормативным актам. Процедура позволяет оценить эффективность работы сотрудников, оптимизировать расходы на персонал и избежать штрафов за нарушения.

В СГУ проводится аудит системы менеджмента качества.

В качестве оценки ППС состава применяется балльно – рейтинговая оценка. Однако, в настоящее время показатели, отраженные в ней требуют пересмотра. Также она не выполняет одну из важнейших функций – стимулирование персонала. В частности, высоки протестные отношения.

Для совершенствования балльно-рейтинговой системы ППС предлагается использования данных наукометрической системы «Истина» также разработка критериев по каждому факультету.

Повысить эффективность деятельности учебно-вспомогательного персонала организации позволит проведение мероприятий, направленных на оценку труда данной категории работников.

Помимо этого, важно внедрение системы оценки работы учебно-вспомогательного персонала это позволит получить не только социальный эффект, но и экономический за счет снижения текучести кадров.