

УДК 331.08

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К АУДИТОРАМ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шевченко Ксения Олеговна
студентка кафедры Экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

Ksyusha-Shevchenko-94@mail.ru
ул. 8-е Марта, 70, офис 232,
г.Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (912) 36-78-095

Аннотация: В статье рассмотрена сущность и разновидности аудита персонала. Проведен анализ компетенций кадрового аудитора. В ходе исследования мы сделали попытку выяснить, кто должен заниматься данной деятельностью и почему до сих пор официально в России не существует данной профессии. Рассмотрен вопрос профстандартизации данной профессии, так как это повысит эффективность работы аудиторов. Также проанализированы критерии выбора организации для проведения аудита в сфере управления персоналом со стороны работодателя. Работа направлена на разъяснение требований к аудиторам, работающих непосредственно на территории Российской Федерации. Вследствие чего выявлены и структурированы основные критерии, на которых должен основываться выбор организации на проведение аудита или лица (группы лиц) его осуществляющего.

Ключевые слова: Аудит персонала, HR – аудитор, компетенции, квалификационные требования, специалист по аудиту персонала, профстандарт, разновидности аудита, требования к аудиторам в сфере управления персоналом.

JEL коды: J81; J01; M42; M54.

Введение

Аудит управления персоналом организации в России является относительно молодым и развивающимся направлением как науки управления персоналом, так и профессиональной сферы. Деятельность аудиторов по персоналу считается интеллектуальной, ответственной, компетентной и высокопрофессиональной. Какими специфическими особенностями должны обладать такие специалисты? Оценка деятельности аудитора по персоналу не простая задача.

Помимо результатов, нужно оценить его компетенции в области психологии, экономики, управления персоналом и т.д.

Кроме того, необходимо отметить и тот факт, что в связи с тем, что интересы проверяющих и проверяемых субъективно противоречивы, повышаются требования к личным качествам работников. Аудитор по персоналу должен быть: справедливым, бескорыстным, ответственным, честным.

1. Способы подбора аудитора для организации

Заказчик вправе использовать для аудита, как внутренние резервы, так и сторонние организации. Исполнителем аудита управления персоналом организации могут стать как сотрудники организации, так и сторонние эксперты, специалисты по консалтингу, аудиторы. Выбор исполнителей имеет свои достоинства и недостатки: исполнители - сотрудники организации - хорошо ориентируются в бизнес-процессе, технологиях, системе управления конкретной организации, включены в систему коммуникаций, ориентируются в системе внутренней отчетности компании, смогут наблюдать и корректировать при необходимости внедрение мероприятий по повышению эффективности; исполнители - внешние специалисты - лишены данных преимуществ, но зачастую количество и опыт проведения подобного вида исследований у сторонних экспертов больше, чем у штатных сотрудников организации. К достоинствам привлечения внешних аудиторов также можно отнести: непредвзятость и более высокую объективность суждений, высокий уровень профессиональной подготовки, работу в жестких временных и бюджетных рамках[1, с.137].

Несмотря на вышеуказанные достоинства и недостатки «внутренних» и «внешних» исполнителей, нужно четко понимать, что в основе качества проведения аудита управления персоналом организации лежит квалификационный уровень специалиста (или группы специалистов) по аудиту управления персоналом.

2. Компетенции специалиста по аудиту персонала

Согласно определению, данному Федеральным законом от 30.12.2008 N 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (ред. от 21.11.2011), аудитор - физическое лицо, получившее квалификационный аттестат аудитора и являющееся членом одной из саморегулируемых организаций аудиторов.

Процедура аудита невозможна без соблюдения основных принципов, к которым относятся [2]:

– этика профессионального поведения – когда наряду с требованиями человеческой этики и морали необходимо строгое соблюдение: обязанностей, интересов общества, честности, объективности, надлежащего внимания, соблюдения стандартов;

– независимость – объективность и честность суждений;

– профессионализм – обязанность владения необходимым объемом знаний и навыков, позволяющих аудитору квалифицированно и качественно справиться с заданием.

Требования к квалификации специалиста по аудиту управления персоналом можно представить по пяти подуровням требований, представленных в табл. 1: требования к образованию, требования к опыту практической работы, требования к чертам характера, требования к способностям аудитора, требования к профессиональным знаниям [2, с.672].

Табл.1:Требования к квалификации специалиста по аудиту управления персоналом

	Квалификационные требования	Содержание
1	2	3
1	Требуемый уровень образования	
	Высшее профильное образование	– по специальности «Управление персоналом» – по специальности «Экономика труда» – по специальности «Менеджмент организаций»
2	Требуемый уровень к опыту практической работы	
	Более 5 лет	В сфере «Управление персоналом» в должности «старший менеджер по персоналу», «эксперт» в области "Управление персоналом»
	Более 2 лет	В должности руководителя службы по управлению персоналом организации
3	Требования к чертам характера	
	–Внимательность, –Сосредоточенность, –Терпеливость –Методичность –Доброжелательность –Логическое мышление –Непредвзятость –Непредубежденность	– Наличие способностей слушать собеседника, умение показать собеседнику заинтересованность в получаемой информации – Беседовать по существу, не допуская фраз – Умение вежливо и уважительно вести беседу – Умение выделить главное, устанавливая причинно-следственные связи – Способность к формированию объективного мнения
4	Требования к способностям	
	–Аналитические способности –Стратегическое мышление –Организаторские способности –Адаптивность –Инновационность –Коммуникативность –Навыки принятия управленческих решений	– Умение анализировать полученную информацию, делать объективные выводы – Способность прогнозировать пути долгосрочного развития организации(бизнеса) с учетом внешней и внутренней среды – Умение организовывать процессы аудиторской проверки – Умение быстро встраиваться в среду проверяемой организации, гибко перестраиваться под условия внешней среды – Способность к генерированию новых идей, управлять их внедрением – Знание и умение вырабатывать управленческие решения, прогнозировать последствия
5	Требования к профессиональным знаниям	

Продолжение Табл.1

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none">– Правовое и методическое обеспечение управления персоналом и аудита управления персоналом– Организационное развитие кадровой политики организации– Планирование персонала– Работа с кадровым резервом– Деловая оценка персонала– Мотивация и стимулирование труда– Кадровое производство и кадровый учет	<ul style="list-style-type: none">– Знание актуальной нормативной базы общего аудита, аудита персонала, ТК РФ и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права; КоАП РФ, УК РФ и иных федеральных законов– Знание и понимание целей, принципов, задач и методической базы организационного проектирования и развития, формирования кадровой политики организации– Знание и понимание целей принципов и задач и методической базы подсистемы планирования персонала– Знание и понимание целей, принципов, задач и методической базы подсистемы работы кадровым резервом.– Владение методиками: анализа используемых форм деловой оценки и решений по их результатам, оценки эффективности подсистемы деловой оценки персонала– Умение оценивать эффективность подсистемы внутренних коммуникаций, определять соответствие системы внутренних коммуникаций целям и задачам организации

Источник: [3]

Сформированные квалификационные требования специалиста по аудиту управления персоналом позволяют дать определение специалисту в данной сфере профессиональной деятельности:

«Специалист по аудиту управления персоналом организации (HR-аудитор) – человек, обладающий специальными знаниями, навыками, квалификацией в области управления персоналом и аудита управления персоналом организации, выполняющий работу по реализации оценки эффективности состояния системы управления персоналом организации и соответствия его целям организации, разработку предложений по совершенствованию выявленного состояния» [3, с.448].

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что с помощью аудита персонала руководитель сможет сформировать крепкий коллектив, устранить неэффективных и потенциально опасных сотрудников, найти решения для конфликтов, разработать систему мотивации, наладить взаимоотношения внутри коллектива. Но нужно наладить саму процедуру проверки. Законодательно закрепить должность – «Специалист по аудиту управления персоналом организации», и соответственно создать профстандарт. В свою очередь это поможет заказчику подбирать аудиторов, а также будет шаблоном для специалистов в данной области, с помощью

которого они смогут понять соответствует ли их образование, опыт, личностные компетенции и квалификация данной должности.

Литература:

1. Управление персоналом: учебник для вузов под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: Банки и биржи ЮНИТИ, 2009., 137 с.
2. Одегов Ю.Д., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2010. 672 с.
3. Анисимова И., Директор по персоналу «Квалификационные и этические требования к специалисту по управлению персоналом организации»; «Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом)», 2012, N 2 // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://alt-x-narod.ru/13audit/0712kts.htm>.
4. Шеремет А.Д., Суиц В.П. Аудит: Учеб. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2008. 448 с.
5. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2009. 224 с.
6. Бычкова С.М., Итыгилова Е.Ю. Аудит: Учеб. пособие / Под ред. проф. Я. Соколова. М.: Магистр, 2009. 463 с.
7. В. В. Мизинцева., «Квалификационные требования к специалисту-аудитору» // [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2449>.
8. Уткин Э.А. Управление фирмой. - М.: АКАЛИС, 2005, с.513.

MODERN REQUIREMENTS FOR AUDITORS IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

Shevchenko Ksenia
Student in the Ural State University of Economics
Yekaterinburg, Russia

Abstract: The article considers the nature and variety of the audit staff. Spend personnel auditor competence analysis. The study tried to find out who should be engaged in the activity and why it is still not officially exist the profession in Russia. The question profstandartizatsii the profession, as this will increase the effectiveness of auditors' work. organizing the selection criteria are also analyzed for the audit in the field of personnel management by the employer. The work is aimed at clarifying the requirements for auditors working directly on the territory of the Russian Federation.

As a consequence, identified and structured the main criteria on which the selection of the organization should be based on the audit or a person (group of persons) to implement it.

Keywords: audit staff, HR - auditor competence and qualification requirements for the personnel audit specialist, professional standards, audit species, requirements for auditors in the field of personnel management.

JEL Code: J81; J01; M42; M54.

References

1. Personnel management: a textbook for high schools, ed. TY Bazarov, BL Eremina. - М.: Banks and exchange of units, 2009, 137 p.
2. Odegov YD, Nikonov TV Audit and controlling personnel: Proc. 2nd ed., Rev. and ext. М.: Alpha-Press, 2010. 672 p.
3. Anisimov I., HR Director «Qualifying and ethical requirements for the specialist staff of the organization management»; «Personnel. Personnel Management (Human Resource Management) », 2012, N 2 // [electronic resource]: Access: <http://alt-x-narod.ru/13audit/0712kts.htm>.
4. Sheremet AD, VP Suits Audit: Proc. 5th ed., Rev. and ext. М.: INFRA-M, 2008. 448 p.
5. Audit and controlling the organization's personnel: Proc. allowance. 2nd ed., Rev. and ext. / Ed. prof. PE Shlender. М.: University textbook, 2009. 224 p.
6. Bychkova SM, Itygilova EY Audit: Proc. manual / Ed. prof. J. Sokolov. М.: Master, 2009. 463 p.
7. VV Mizintseva «Qualifying requirements to a specialist audience» // [electronic resource]: Access: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2449>.
8. Utkin EA Firm Management. - М.: AKALIS 2005, s.513.

Contact

Kseniya Shevchenko

The Ural State University of Economic

62-455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

Ksyusha-Shevchenko-94@mail.ru

Научный руководитель: к.э.н., доцент кафедры Экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» УрГЭУ А.В. Пеша