

Повышая производительность труда, человек способен выполнять ту работу, которая имеет большую социальную ценность, – именно так социальные мотивы оказывают влияние на развитие человеческого капитала.

Прослеживается система взаимосвязанных элементов: развитие рыночной экономики и социальных факторов в обществе позволяет «задействовать» факторы развития человеческого потенциала, приводящие к росту производительности труда на предприятиях, росту эффективности предприятия за счет внедрения новых технологий и инвестирования в персонал. В качестве интегративной основы указанной системы может выступать человеческий капитал.



Рисунок 2 – Система развития человеческого капитала и общества

Для того чтобы организовать эффективное производство и развить человеческий капитал, следует повышать квалификацию рабочей силы, создавать для неё комфортные условия, т. к. человеческий капитал влияет не только на отдельное предприятие или организацию, но и на всё развитие общества в целом.

Список цитированных источников

1. Горелов, Н.А. Человеческий капитал организации: Краткий курс. Экономика труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.iworld.ru/attachment.php?barcode=978591180086&at=exc&n=0>
2. Корчагин, Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? – Воронеж: ЦИРЭ, 2005 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.lerc.ru/?part=books&art=5>
3. Горелов, Н.А. Экономика труда: Краткий курс / Производительность труда как функция созидательной энергии работников организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.iworld.ru/attachment.php?barcode=978591180086&at=exc&n=0>
4. Овчинникова, Т.И. Человеческий капитал как фактор экономического роста современного предприятия / Т.И. Овчинникова, М.Г. Хорева // Кадры предприятия, 2005. – № 10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.kapr.ru/articles/2005/10/4340.html>

УДК 657.6

Геттоева А.Ю.

Научный руководитель: старший преподаватель Андрейчикова Ж.В.

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск, РБ

КАДРОВЫЙ АУДИТ КАК МЕТОД ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

На современном этапе развития бизнес-технологий ключевыми ресурсами любой организации, наряду с финансовыми, информационными, технологическими, являются человеческие ресурсы. А одной из главных издержек являются расходы на персонал. И они будут тем выше, чем больше несоответствие количества и качества человеческих ресурсов прописанным стратегическим и оперативным задачам. Кадровый аудит призван выявить эту степень несоответствия. Аудит персонала – это периодически проводимая экспертиза состояния дел в части управления персоналом, включающая систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности организации, использования трудового потенциала и регулирование социально-трудовых отношений.

Существует несколько основных причин, по которым компании сегодня проводят кадровый аудит [1]:

- Планирование организационных изменений, связанных с расширением и развитием компании;
- Проблемы и сбои в работе одной или нескольких подсистем бизнеса;
- Приход в компанию новой команды топ-менеджеров с новым видением развития компании и ее положения на рынке.

Все три перечисленные причины связаны с рядом проблем, которые появляются перед компанией и требуют решения. Все они так или иначе затрагивают систему управления персоналом, анализ состояния которой и требуется провести в ходе кадрового аудита. Проведение кадрового аудита пре-

где всего связано с недовольством собственников темпами роста бизнеса, несоответствием развития компании поставленным целям, снижением показателей прибыльности. Аудит персонала требуется для оценки эффективности системы управления кадрами организации. Он способствует выявлению ошибок, которые могут повлечь за собой финансовые потери и нанести ущерб репутации компании. Результатом аудита может быть уменьшение уровня текучести кадров, повышение производительности труда, выявление необходимости обучения персонала и экономия средств на поиски новых сотрудников.



Рисунок 1 – Система кадрового аудита

Наиболее распространены методы "минимального и расширенного кадрового аудита"[2,3].

Под минимальным кадровым аудитом (или экспресс-аудитом) понимают аудит персонала компании (чаще всего руководителей среднего и высшего звена) или какого-либо ее подразделения для определения соответствия персонала стратегическим целям компании/подразделения. Расширенный кадровый аудит – это аудит персонала и системы управления персоналом в целом.

Главная цель экспресс-аудита – проверка соответствия персонала намеченным целям компании или проверка целесообразности именно такого количества персонала и соотношения должностей.

Также минимальный кадровый аудит используется в следующих случаях:

- Назначение на должность
- Изменение системы материальной мотивации
- Построение/корректировка системы нематериальной стимуляции
- Структурная реорганизация
- Обучение и развитие

По окончании такого аудита обычно даются рекомендации как о потенциале команды менеджеров в целом, так и о возможностях дальнейшего использования и направлениях дополнительного обучения отдельных ее членов. Другой распространенной причиной проведения такого аудита может быть приход в компанию нового руководителя, желающего получить большее представление о своих новых коллегах.

На практике множество случаев проведения расширенного кадрового аудита останавливалось на этапе диагностики. При расширенном кадровом аудите выделяют три направления оценки: оценка субъекта (отдел по управлению персоналом), оценка объекта (персонал: степень удовлетворенности, социально-психологический климат в коллективе) и оценка процессов (то, на что нацелено управление персоналом). Оцениваемые процессы обычно включают в себя следующие: поиск и подбор персонала, трудовой кодекс и делопроизводство, обучение и развитие, аттестация, мотивация, системы стимулирования, адаптация. В результате определяются направления совершенствования и унификации технологий с целью приведения всех бизнес-процессов к единым стандартам.

Результаты кадрового аудита часто выражают в цифрах. Использование количественных показателей обеспечивает объективность и непредвзятость этой услуги. Например, измерение профессиональной пригодности сотрудника (обычно на ключевой должности) обычно проводится по тестовым методикам с числовыми показателями. Один из показателей, с помощью которого оценивается климат в коллективе, – текучесть персонала. Результатом проведения расширенного кадрового аудита обычно является разработка концепции управления человеческими ресурсами, в которой определяется направление развития по каждому HR-процессу в отдельности. Также это может быть программно-политический документ, определяющий стратегию и политику управления персоналом.

Оценка персонала может проходить как в групповом, так и в индивидуальном формате [5]. В индивидуальном формате программы разделены с учетом оценки подчиненных и руководителей компании.



Рисунок 2 – Направления и этапы кадрового аудита предприятия[4]

Цель групповой оценки:

- диагностика межличностных и межгрупповых отношений с целью их изменения в соответствии с потребностями компании;

- изучение типологии социального поведения людей в условиях групповой деятельности;
- изучение социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Цель индивидуальной оценки (подчиненные):

- диагностика удовлетворенности персонала;
- диагностика типа личности;
- изучение лояльности сотрудника к компании, в которой работает;
- прояснение отношения к критике.

Цель индивидуальной оценки (руководители):

- диагностика удовлетворенности персонала;
- диагностика типа личности;
- изучение лояльности сотрудника к компании, в которой работает;
- прояснение отношения к критике;
- изучение отношения руководителя к подчиненным;
- измерение типа склонностей или ориентаций руководителя на выражение своей личной позиции во взаимоотношениях между людьми.

Методики для оценки:

- 1) структурированное интервью;
- 2) тестовые методики (6 шт.).

По результатам индивидуальной оценки будут написаны индивидуальные характеристики на каждого оцениваемого сотрудника. На основании результатов групповой оценки будут описаны типы межличностных отношений в группах с учетом совместимости членов группы.

Вложенные в кадровый аудит средства окупаются, прибыль часто увеличивается в несколько раз, и компания выходит на новый уровень

Список цитированных источников

1. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузский учебник, 2010. – 262 с.
2. Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. – 672 с.
3. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

4. Экономика и социология труда: учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003.

5. Аудит: учебник для вузов / В.И. Подольский, А.А. Савин, Л.В. Сотникова [и др.]; под ред. проф. В.И. Подольского. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Аудит, 2003.

УДК 657:658:005

Лукашёва Е.М.

Научный руководитель: старший преподаватель Рыбакова Е.Я.

Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины, г. Гомель, РБ

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЛОВОЙ АКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Термин "деловая активность" начал использоваться в отечественной учетно-аналитической литературе сравнительно недавно – в связи с внедрением широко известных в различных странах мира методик анализа финансовой отчетности на основе системы аналитических коэффициентов. Безусловно, трактовка данного термина может быть различной. В широком смысле деловая активность охватывает весь спектр усилий, направленных на продвижение фирмы на рынках продукции, труда, капитала. В контексте анализа финансово-хозяйственной деятельности этот термин понимается в более узком смысле – как текущая производственная и коммерческая деятельность организации.

Стабильность финансового положения организации в условиях рыночной экономики обуславливается в немалой степени ее деловой активностью. Деловая активность позволяет организации реализовывать свои стратегические интересы с целью достижения определенных результатов. Она имеет тесную связь с другими важнейшими характеристиками организации. Так, деловая активность оказывает влияние на инвестиционную привлекательность субъекта хозяйствования, а также финансовую устойчивость, платежеспособность, кредитоспособность и т.д.

Результатом повышения деловой активности является, как правило, укрепление финансовой устойчивости организации. Динамичное развитие, положительная динамика результативных показателей – основные факторы, по которым можно судить о способности организации выполнять свои основные функции в изменяющихся условиях внутренней и внешней среды. Таким образом, деловая активность включает в себя характеристику основных преимуществ организации, эффективность функционирования, способность к развитию как организации в целом, так и отдельных ее сегментов, а также уровень развития всех видов деятельности.

Итак, деловая активность:

- обеспечивает преимущества организации, позволяющие ей динамично развиваться;
- предопределяет способность организации и отдельных ее сегментов удерживать положительную динамику по основным результативным показателям финансовой деятельности;
- является основным фактором стабильного развития;
- обеспечивает необходимый уровень всех видов деятельности по географическим и операционным сегментам.

Неоднозначность в определении экономической сущности деловой активности сказывается на сложности выбора среди существующих методик ее оценки, наиболее полной и максимально отвечающей целям проведения анализа для действующего в современных условиях субъекта хозяйствования.

Субъектами анализа деловой активности выступают, как непосредственно, так и опосредованно, заинтересованные в деятельности организации пользователи информации. К ним относятся собственники средств организации, кредиторы, поставщики, клиенты (покупатели), налоговые органы, персонал организации и руководство. Каждый субъект анализа изучает информацию исходя из своих интересов.

Все показатели, используемые для оценки деловой активности организации, можно разделить на количественные и качественные [1, с. 34]. В настоящее время большое внимание уделяется количественным показателям, как абсолютным, так и относительным. К абсолютным показателям относятся результативные показатели, которые отражают характер деловой активности с точки зрения полученных производственных и финансовых результатов хозяйственной деятельности: объем товарной продукции, выручка от продаж, валовая прибыль, прибыль от реализации продукции (товаров, работ, услуг), чистая прибыль. К абсолютным показателям деловой активности также относятся ресурсные показатели, характеризующие величину инвестированного капитала: увеличение общих активов (внеоборотных и оборотных), запасов сырья и незавершенного производства, уставного капитала и т.п. [2, с. 723].

Однако на практике для аналитического исследования удобнее использовать относительные показатели. Они имеют ряд преимуществ, так как на их основе можно сравнивать различные периоды деятельности организации, а также производить межфирменный сравнительный анализ. К таким показателям относятся различные коэффициенты оборачиваемости, в том числе оборачиваемость активов, оборачиваемость основных средств, оборачиваемость оборотных средств, оборачиваемость дебиторской задолженности, оборачиваемость запасов, оборачиваемость собственного капитала.

Оценка деловой активности с помощью качественных показателей может быть получена в результате сравнения деятельности данной организации и аналогичных по сфере приложения капитала организаций. К качественным показателям относятся: широта рынков сбыта (внутренних и внешних),