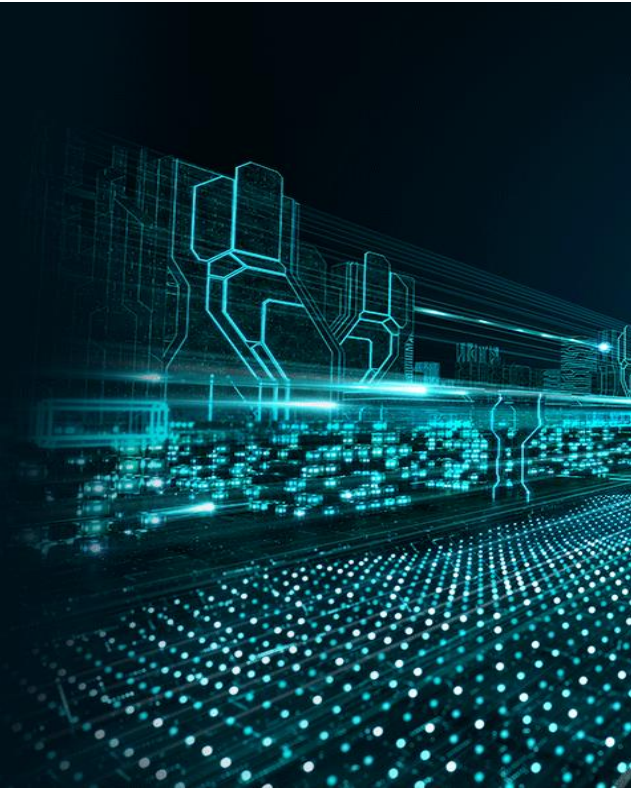


Администрирование HR-процессов

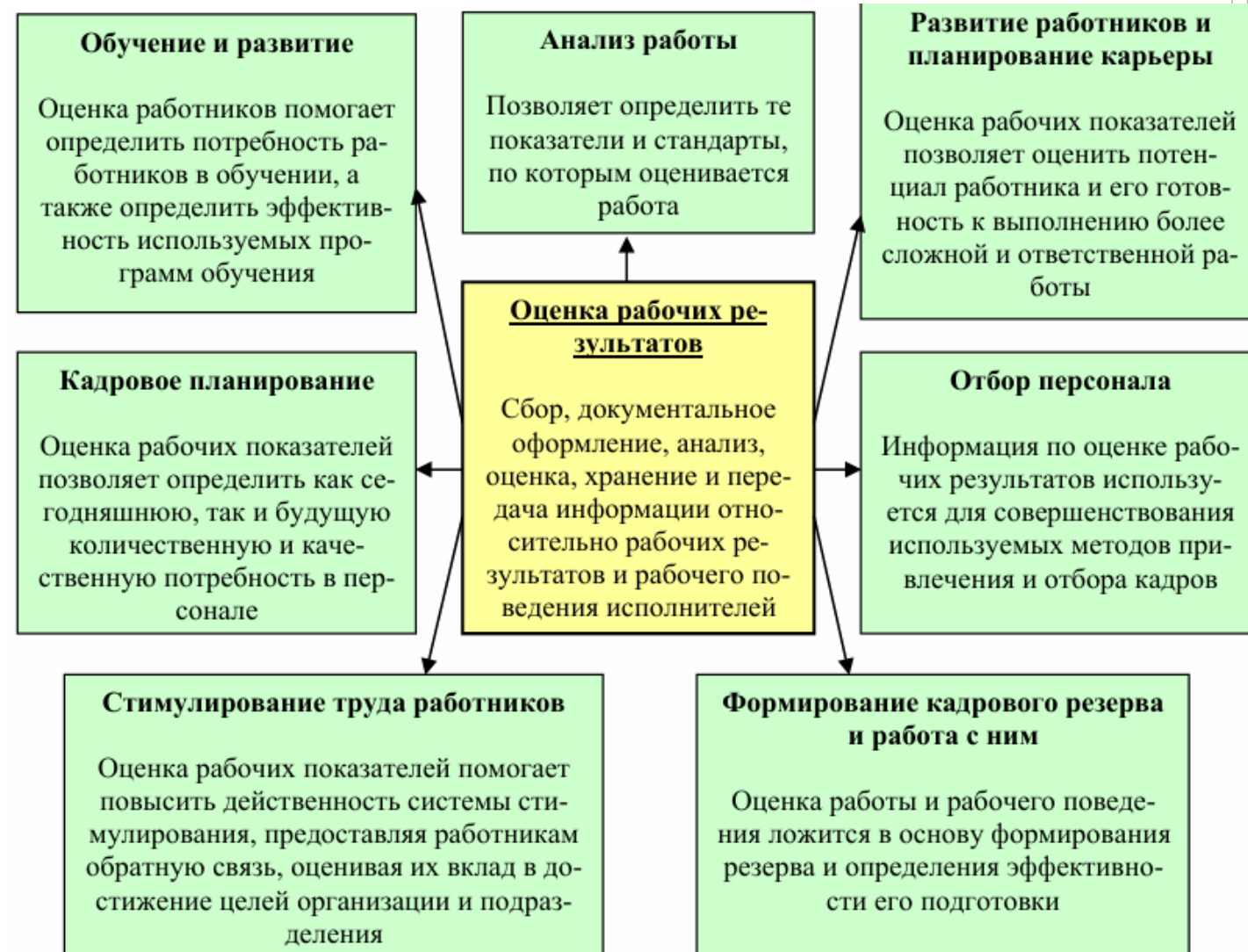
АУДИТ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ



HR

Деловая оценка персонала

представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям в реализации задач организации, с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений



ИРГУПС
КРИЖТ

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА

Кадровый аудит

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 структур 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



ИРГУПС
КРИЖТ

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА

Аудит персонала позволяет оценить степень использования трудового потенциала предприятия и соответствие организации и условий труда требованиям законодательства

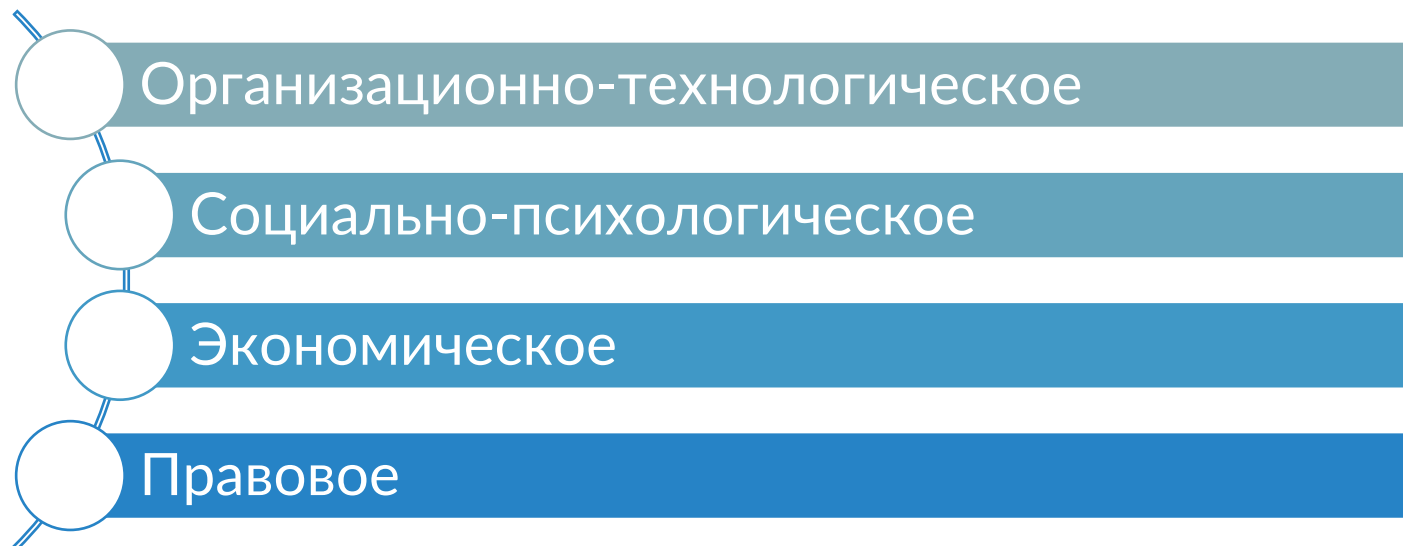
Кадровый аудит в системе управления персоналом



Объект аудита персонала – персонал организации, его трудовая деятельность, система управления, социально-трудовые отношения

Предмет кадрового аудита – состояние трудового потенциала, его организационно-трудовых зон и показателей, характеризующих влияние на эффективность деятельности организации

Направления кадрового аудита



Уровни проведения аудита

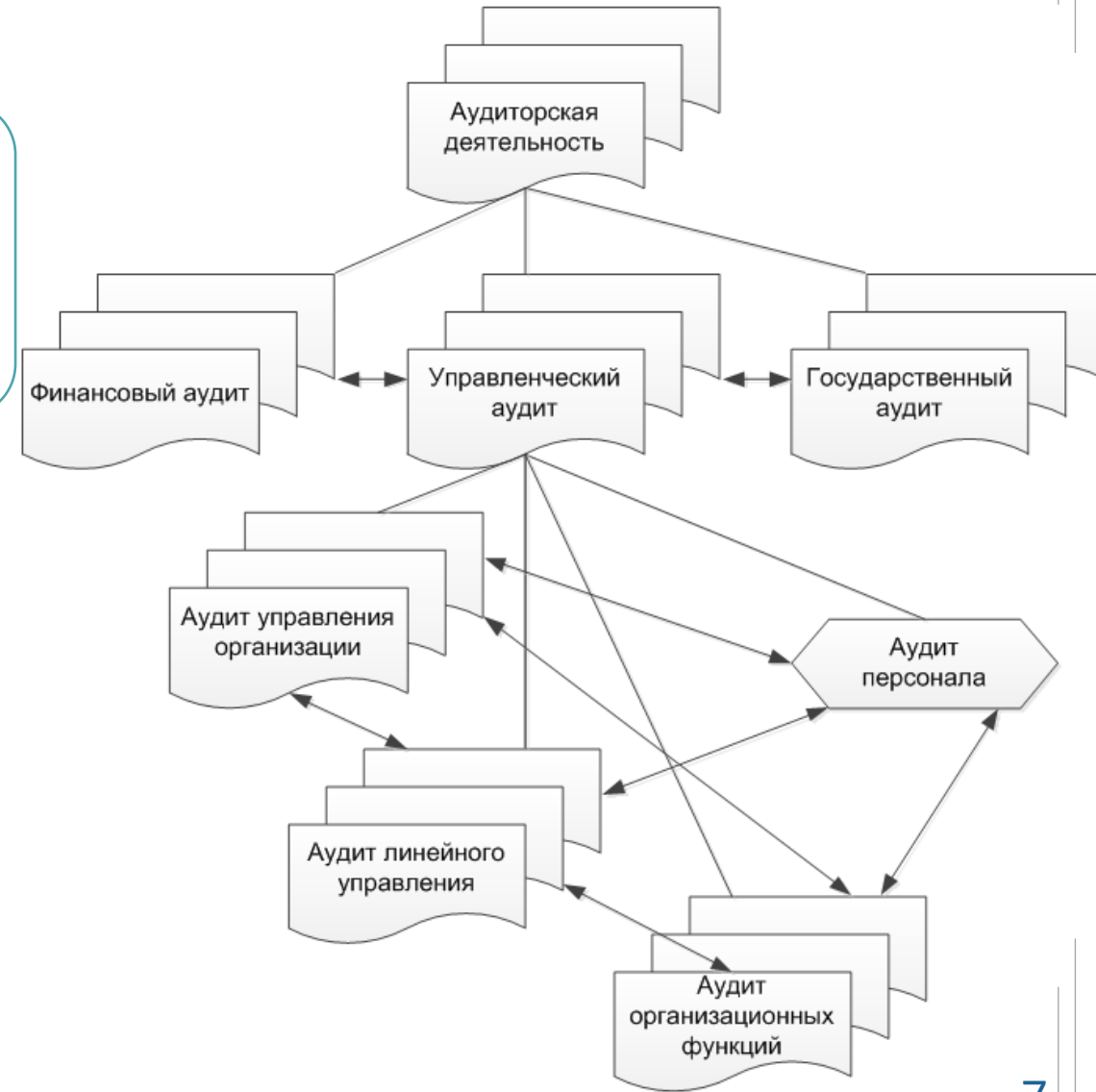
Кадровый аудит **на стратегическом уровне** направлен на деятельность высшего звена управления организацией

Кадровый аудит **на функциональном уровне** (функционального подразделения) проводится с целью определения эффективности его функционирования и определения проблемных зон

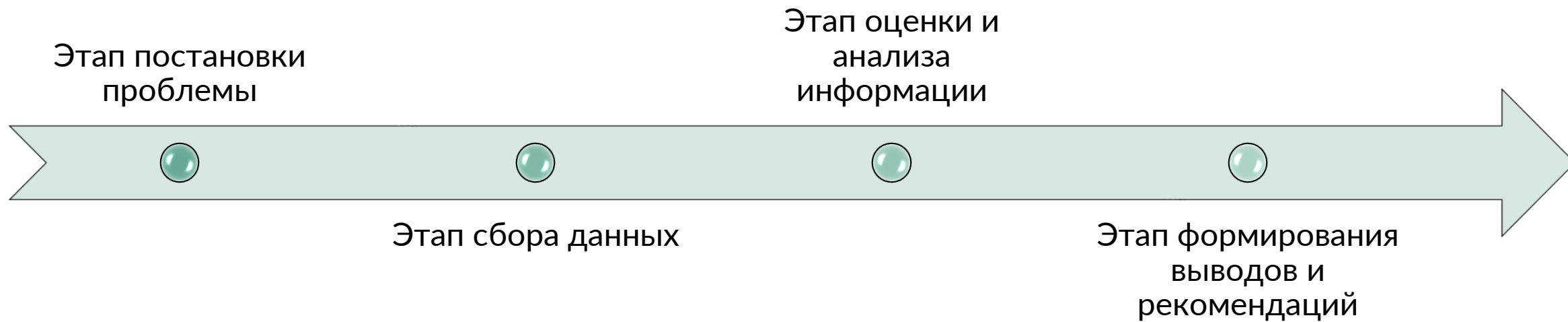
Кадровый аудит **на линейном уровне** (линейного управления) определяет правильность применения линейными руководителями методологии управления персоналом, принятой в организации

В зависимости от целей и сроков, условий и глубины проведения кадрового аудита выделяют также три методики его проведения:

- оперативный аудит (фаст-аудит)
- ситуационный аудит
- комплексный аудит



Этапы проведения аудита персонала



ИРГУПС

КРИЖТ

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА

Методы анализа и инструментарий проведения

методы анализа системы
управления и состояния ее
элементов

- Моделирование, функционально-стоимостный анализ, системный анализ, балансовый метод, параметрический и др.

метод причинно-
следственного анализа

- позволяет установить причинно-следственные связи, между условиями и событиями

прогностический анализ

- Проводятся на основе анализа прошлого, настоящего, динамики изменений и методов предвидения

метод сравнения
(сопоставления)

- позволяет провести оценку количественно-качественных параметров относительно лучших показателей

метод нормативного анализа

- берется система нормативов по различным параметрам управляемой системы

опытный метод

- Исследуемая опытная ситуация сопоставляется с другой, аналогичной ситуацией подобной системы

метод анализа главных
компонентов

- дает возможность выбора из определенной совокупности тех немногих показателей, которые отражают свойства большинства



ИРГУПС
КРИЖТ

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА

Основные параметры аудита персонала по функциям управления персоналом

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Формирование кадровой политики	• Оценка текущего состояния кадровой политики, степени ее согласования с целями организации, стратегией ее развития • Оценка связи кадровой политики со спецификой организации и внешними условиями
Планирование персонала	• Оценка наличных ресурсов, целей и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале • Анализ штатного расписания, степени его обоснованности • Анализ изменений кадрового потенциала организации
Использование персонала	• Анализ уровня занятости персонала • Анализ обеспечения стабильности состава работников • Изучение занятости женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых слоев населения



ИРГУПС

КРИЖТ

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА

Основные параметры аудита персонала по функциям управления персоналом

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Наем и отбор персонала	• Оценка используемых методов найма персонала, источников и путей покрытия потребностей в персонале, стоимости найма • Оценка результативности найма, обеспеченности вакансий кандидатами, перспективного списка кандидатов • Оценка результативности оценочных процедур • Оценка взаимодействия организации со службами трудоустройства, учебными заведениями, местными органами власти, конкурирующими организациями
Деловая оценка персонала	• Анализ используемых форм деловой оценки персонала, периодичность ее проведения, представляемых результатов и решений, принимаемых по ее результатам
Профориентация и адаптация персонала	• Анализ используемых методов профориентации, оценка ее эффективности • Выявление и диагностика проблем, возникающих в период адаптации



ИРГУПС

КРИЖТ

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА

Основные параметры аудита персонала по функциям управления персоналом

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Обучение персонала	• Анализ целей и используемых форм обучения, их соответствие целям организации • Изучение содержания и продолжительности обучения • Оценка персонала, прошедшего обучения • Оценка эффективности обучения, фактических результатов
Работа с кадровым резервом	• Анализ и проектирование управленческой деятельности в организации • Изучение содержания и продолжительности обучения • Оценка персонала, прошедшего обучение • Оценка эффективности обучения, фактических результатов
Служебно-профессиональное продвижение, деловая карьера персонала	• Анализ системы продвижения персонала в организации • Анализ схем замещения должностей • Анализ реализации плана кадрового роста • Оценка результативности методов планирования карьеры



ИРГУПС

КРИЖТ

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА

Основные параметры аудита персонала по функциям управления персоналом

Основные функции управления персоналом	Содержание аудита
Организация трудовой деятельности персонала	• Анализ условий труда, техники безопасности и охраны труда • Анализ состояния нормирования труда в организации • Оценка эффективности организации рабочих мест, распределения работ • Анализ вложений финансовых средств в эту сферу и оценка полученных результатов
Мотивация и стимулирование труда	• Анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала • Анализ уровня и структуры оплаты труда • Оценка соответствия разработанных принципов, структуры оплаты труда целям организации
Трудовые отношения в коллективе	• Диагностика социально-психологического климата, оценка уровня социальной напряженности в организации, сопротивления переменам • Диагностика организационной культуры, типа управленческой команды, оценка уровня соответствия целям и специфике организации



ИРГУПС

КРИЖТ

КРАСНОЯРСКИЙ ИНСТИТУТ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА

ЕСТЬ ВОПРОСЫ?

