(cc) BY

Василенко Алла Александровна
канд. экон. наук, доцент
Волык Анастасия Викторовна
студентка
Чернышова Ксения Сергеевна
студентка
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА HR-АУДИТА И КАДРОВОГО АУДИТА

Аннотация*: статья посвящена вопросам применения HR-аудита и кадрового аудита в России. Авторами рассматриваются цель и задачи проведения данных видов аудита, приводятся проблемы, которые могут быть выявлены при их проведении. Обсуждается вопрос эффективности HR-аудита и кадрового аудита в России. Изучение данной темы позволяет понять, почему результаты HR-аудита и кадрового аудита являются необходимыми для эффективного управления персоналом в России.*

Ключевые слова*: аудиторские услуги, кадровый аудит, оценка эффективности, управления персоналом, HR-аудит.*

Современный рынок труда постоянно меняется, и чтобы успешно конкурировать, компании должны иметь хорошо развитую HR-стратегию и управление кадрами. Одним из инструментов для анализа и улучшения этих процессов является HR-аудит.

В условиях постоянных изменений в бизнесе и быстрого развития технологий, эффективное управление персоналом становится одним из ключевых факторов успеха любой компании. Оценка кадрового потенциала и HR-аудит – это процессы, которые позволяют компаниям выявить слабые места в управлении

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

персоналом, определить возможности для улучшения и принять соответствующие меры. Возросший в последнее время спрос на кадровый аудит обусловлен участившимися проверками со стороны государственной инспекции труда в отношении тех предприятий, которые в целях экономии средств не придают особого значения кадровому делопроизводству [2].

В рамках HR-аудита проводится оценка многих аспектов управления персоналом, таких как найм и удержание сотрудников, обучение и развитие, вознаграждение и мотивация, управление производительностью и организационная культура. Эти факторы имеют важное значение для успешной работы компании и ее конкурентоспособности на рынке.

Так, кадровый аудит, в ходе которого проводится анализ кадрового потенциала компании, выявляются сильные и слабые стороны кадрового обеспечения, а также анализируются факторы, влияющие на эффективность работы персонала.

Сравним кадровый аудит и HR-аудит и проанализируем, какие из этих процессов являются более эффективными в России. Для начала определим суть каждого из исследуемых понятий.

HR-аудит представляет собой комплексную оценку эффективности существующей системы управления персоналом, ее соответствия текущему этапу развития компании и степени ее готовности к стратегическим потребностям бизнеса. Целью работ по HR-аудиту является выявление актуальных недостатков, затруднений и сбоев в работе системы управления персоналом по основным HR-подсистемам [4].

Основными задачами HR-аудита являются:

– оценка эффективности работы HR-отдела;

– выявление проблем и недостатков в деятельности HR-отдела;

– определение причин возникновения проблем и недостатков;

– разработка рекомендаций по устранению проблем и недостатков.

К особенностям HR-аудита можно отнести:

– нацелен на повышение эффективности работы организации в целом;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– проводится по формальным программам, экспертные процедуры и заключения выполняются по официальной принятым алгоритмам;

– не зависит от предприятия, кадровая работа которого исследуется;

– проводится специалистами, которые обладают соответствующими знаниями и опытом [3].

Кадровый аудит, в свою очередь, подразумевает независимую комплексную оценку системы кадрового документооборота, процедур, стандартов и технологий создания кадровой документации, а также ее проверка на предмет полноты состава и соответствия оформления действующему законодательству [1]

К основным особенностям кадрового аудита относятся следующие.

1. Фокус на административных и операционных аспектах управления персоналом, таких как кадровое делопроизводство, учет трудового времени, трудовые договоры и другие аспекты, связанные с документацией и административной деятельностью.

2. Проверка соответствия организации требованиям трудового законодательства, правилам и процедурам, а также внутренним политикам и процессам, связанным с управлением персоналом.

3. Оценка эффективности систем и процессов управления персоналом, определение сильных и слабых сторон, выявление несоответствий и рисков в административной деятельности в области управления персоналом.

Исходя из этого, можно сформулировать основные отличия HR-аудита и кадрового аудита.

HR-аудит охватывает более широкий спектр функций, связанных с управлением персоналом, и может включать оценку процессов найма и подбора персонала, процедур обучения и развития, оценки производительности, систем вознаграждения и мотивации, управления трудовыми отношениями, управления изменениями и других аспектов работы с персоналом. Главная цель HR-аудита – оценить эффективность работы HR-отдела организации и выявить возможные улучшения в управлении персоналом.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Кадровый аудит, в свою очередь, может быть более ограниченным в своем фокусе и включать в себя проверку правильности ведения документации, связанной с управлением персоналом, таких как трудовые договоры, трудовые книжки, кадровый учет и другие кадровые документы. Он может также оценивать соответствие действующего законодательства и внутренних политик, процедур организации, связанных с управлением персоналом. Главная цель кадрового аудита – убедиться, что документация и процессы, связанные с кадровым управлением, соответствуют требованиям законодательства и внутренним политикам организации.

Примерами проверки в рамках HR-аудита могут выступать:

– оценка процесса найма и отбора (аудиторы могут проверить, соответствуют ли процедуры найма организации правилам и политикам, определены ли критерии отбора, проводятся ли проверки референсов);

– оценка эффективности развития персонала (аудиторы могут оценить, насколько эффективно HR-отдел разрабатывает и реализует программы оценки, развития и обучения персонала).

В рамках кадрового аудита осуществляются следующие оценки:

– оценка системы управления кадровой документацией (аудиторы могут проверить, насколько эффективно организация ведет кадровую документацию, включая трудовые договоры, табели учета рабочего времени, личные дела сотрудников);

– оценка процессов компенсаций и льгот (аудиторы могут оценить, насколько эффективно управляются компенсационные пакеты, льготы и страхование в организации, соответствуют ли они корпоративным политикам и требованиям законодательства).

Представим выявленные основные отличия в таблице 1.

Таблица 1

Отличия между HR-аудитом и кадровым аудитом

Критерий сравнения	*HR-аудит*	*Кадровый аудит*

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Основная цель	Анализ систем и процессов, связанных с управлением персоналом, с акцентом на стратегической и операционной поддержке бизнеса	Анализ процессов и процедур в сфере управления персоналом, с фокусом на соблюдении трудового законодательства и внутренних политик организации
Основная цель	Анализ систем и процессов, связанных с управлением персоналом, с акцентом на стратегической и операционной поддержке бизнеса	Анализ процессов и процедур в сфере управления персоналом, с фокусом на соблюдении трудового законодательства и внутренних политик организации
Направленность аудита	Оценка эффективности HR-практик и процессов, анализ стратегий трудоустройства, оценка работы HR-отдела	Оценка соответствия кадровых процессов и документации требованиям трудового законодательства, анализ правильности оформления документов и соблюдения внутренних политик организации
Область применения аудита	Широкий спектр HR-функций, включая найм, оценку, обучение, развитие, удержание и управление трудовыми отношениями	Процессы, связанные с управлением персоналом, такие как найм, увольнение, оформление документов, ведение трудовых книжек, контроль за соблюдением трудовых прав и обязанностей сотрудников

На данный момент в России HR-аудит все еще относительно новая и развивающаяся область. Однако в последнее время HR-аудит становится все более востребованным в организациях, особенно в крупных компаниях с разветвленной структурой и сложными процессами управления персоналом. В России спрос на HR-аудит может быть выше в таких отраслях, как производство, фармацевтика, телекоммуникации, ритейл и других секторах, где управление персоналом играет важную роль в бизнес-процессах.

Процентное соотношение HR-аудита и кадрового аудита в общем объеме услуг аудиторских организаций может варьироваться в зависимости от спроса на рынке и особенностей организаций. В некоторых случаях HR-аудит и кадровый

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

аудит могут занимать значительную долю в общем объеме услуг, особенно для организаций, где управление персоналом играет важную роль и подвержено регулярным изменениям и обновлениям.

HR-аудит и кадровый аудит могут проводиться одновременно с аудитом, который также может включать другие аудиторские услуги, такие как финансовый аудит и налоговый аудит. Это позволяет организации получить всестороннюю оценку своей деятельности, включая управление персоналом и соответствие кадровых процессов законодательству.

Таким образом, проведение HR-аудита и кадрового аудита может помочь компаниям улучшить качество управления персоналом, соблюдать законодательные требования и повысить эффективность своей деятельности. Несмотря на то, что эти услуги пока не являются самыми популярными в сфере аудита в России, можно ожидать их роста в ближайшее время в связи с растущей значимостью человеческого капитала в условиях современного рынка труда. Результаты HR-аудита и кадрового аудита позволят оценить эффективность важнейших аспектов развития бизнеса и принять меры по улучшению бизнес-среды.

Список литературы

1. Катковская И.В. Аудит кадровых процессов как инструмент оценки системы управления персоналом организации / И.В. Катковская // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – №1. – С. 67.

2. Лищук Е.Н. Особенности проведения кадрового аудита в современных организациях / Е.Н. Лищук, Н.В. Беликова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – №1. – С. 193.

3. Попкова Ю.С. HR-аудит и его роль в деятельности современной организации / Ю.С. Попкова // Конкурентоспособность территорий: материалы XX Всерос. экон. форума молодых ученых и студентов. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2017. – С. 91.

4. Румынина В.В. Внешний кадровый аудит / В.В. Румынина, К.А. Сухотина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2007. – №7

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://wiseeconomist.ru/poleznoe/36047-vneshnij-kadrovyj-audit

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)