

№ 11170
30.05.19

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Кафедра гуманитарных дисциплин

КУРСОВАЯ РАБОТА

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ТИПОВ АУДИТА ПЕРСОНАЛА

Работу выполнила _____ Н.М.Агафонова
(подпись)

Филиал ФГБОУ ВО «КубГУ» г. Новороссийске курс 2 ОФО
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Научный руководитель
канд. юрид. наук, доцент 30.05.2019 _____ О.В. Вильчинская
(дата, подпись)

Нормоконтролер
канд. юрид. наук, доцент _____ А.Н. Качу
(дата, подпись)

Краснодар

2019

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 Теоретические аспекты аудита персонала организации.....	5
1.1 Сущность и понятие персонала , его классификация.....	5
1.2 Критерии, оценки деятельности персонала.....	8
1.3 Методы аудита персонала.....	13
2 Методологические аспекты аудита персонала организации ООО«Директ Кредит Центр».....	14
2.1 Методы проведения аудита ООО «Директ Кредит Центр».....	14
2.2 Технология аудита ООО «Директ Кредит Центр».....	17
2.3 Этапы проведения аудита ООО «Директ КредитЦентр»	20
3 Совершенствование процедуры аудита персонала.....	23
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	28
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	31

Введение

Аудит персонала – это процедура консультационного характера, которая позволяет с помощью экспертизы оценить эффективность управления кадровым потенциалом предприятия, а также способность к регулированию социально-трудовых отношений.

Цели аудита персонала:

1. Определить, соответствует ли потенциал компании своей основной цели.
2. Убедиться, что корпоративная структура по умолчанию используется правильно.
3. Решить сколько задач системы управления персоналом можно решить заранее.
4. Получить негативные факторы, которые влияют на производительность человека и те же решения проблем с данными.

В рамках своей работы специалисты разрабатывают лучшие методы для найма сотрудников на разных уровнях, создают профессиограммы¹ и мотивацию для будущей деятельности сотрудников компании.

Результатом аудита является снижение текучести кадров, повышение производительности труда, выявление необходимости в обучении персонала и сохранение инструментов для поиска новых кадров.

Аудитор должен также определить связь между основными руководящими принципами политики управления и ценностями, описанными организацией в плане развития.

Кадровый аудит охватывает целый ряд мероприятий по созданию надежной системы управления персоналом. Предлагаемые услуги позволяют подготовить соответствующую почву для повышения личного

¹ Профессиограмма — описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку.

лидерства в компании, ускорения развития компании и повышения таким образом и в результате эффективности работы системы предприятия.

Объектом данного исследования является – ООО «Директ Кредит Центр».

Предмет исследования – аудит персонала организации.

Целью данной работы является изучение теории и аспектов аудита персонала как неотъемлемой части оценки эффективности и производительности деятельности персонала и компании ООО «Директ Кредит Центр» в целом.

Исходя из поставленной цели задачами являются следующие:

1. Изучение теоретических аспектов аудита персонала организации.
2. Исследование методологических аспектов аудита персонала организации ООО«Директ Кредит Центр».
3. Совершенствование процедуры аудита персонала в организации ООО «Директ Кредит Центр».

Аудит сотрудников организации направлен на формирование и развитие корпоративной культуры, личностный рост сотрудников и, как следствие, на повышение корпоративного стиля компании. Кадровый аудит сегодня является одним из наиболее эффективных способов прогрессивного развития бизнеса.

Теория и практика аудита организации и персонала рассмотрена в трудах таких отечественных авторов как Шлендер П.Э. , ,Одегов Ю.Г. , Никонов Т.В. ,. Кибанов А.Я. ,Аширов Д.А. .В своих работах они подробно раскрывают сущность и цели аудита персонала.

В ходе выполнения курсовой работы использовались такие методы исследования как: статистический анализ, сравнение, проведение социологических опросов.

Методологической основой курсовой работы послужила информационная база предприятия ООО «Директ Кредит Центр» и учебная , научная литература.

1 Теоретические аспекты аудита персонала организации

1.1 Сущность и понятие персонала , его классификация

В соответствии с Федеральным законом «Об аудиторской деятельности» от 30 декабря 2008 г. N 307-ФЗ аудит аудиторских проверок (аудиторских фирм) является обязанностью независимого ведомственного аудита финансовой отчетности, платежных и расчетных документов, налоговых деклараций и других финансовых обязательств, а также требования к осуществлению хозяйствующих субъектов и предоставление других аудиторских услуг.

Всесторонний анализ системы управления персоналом является очень трудоемким процессом, который включает большое количество тем аудита. В результате организация работы обычно начинается с разделения обязанностей между теми, кто выполняет аудит отдельных элементов системы управления персоналом.

Предметом аудита может быть организационно-экономическая проблема или сочетание функциональной деятельности организации финансово-хозяйственной деятельности, управления, социальной и трудовой деятельности и т.д.

Из общих организационных ресурсов сотрудники занимают особое место. Чтобы принять определенные решения в компании, все сотрудники могут быть классифицированы в соответствии с различными критериями. В зависимости от степени их вовлеченности в производство делятся на производственный и непроизводственный персонал. Производственный персонал включает сотрудников, которые непосредственно вовлечены в производство продуктов или услуг. Непроизводственный персонал - это работники сервисной организации (работники ЖКХ, детских, медицинских, культурно-просветительных учреждений).

Важным направлением набора персонала является распределение профессий, специальностей и квалификаций. Профессия - это совокупность специальных теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ во всех сферах человеческой деятельности. Специальность - профессиональная классификация, требующая дополнительных навыков и знаний (слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник). Квалификация - это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять задачи определенной сложности. Уровень квалификации работников обычно делится на неквалифицированных, низкоквалифицированных и высококвалифицированных работников. Квалификация работников определяется по званию. Специалисты делятся на квалификационные категории: специалисты 1-й, 2-й, 3-й категории и без категории. Квалификация персонала организации включает классификацию менеджеров. В зависимости от команд, которыми они управляют, принято группировать их в линейные (ведущие команды департаментов компаний, ассоциаций, отраслей и их представителей) и функциональные (ведущие команды функциональных служб, отделов, департаментов и их заместителей).

Сотрудники или менеджеры работают в управлении производством с преобладающей долей интеллектуального труда. Вы заняты обработкой информации с помощью технических инструментов управления. Основным результатом их работы является изучение вопросов управления, создание новой информации, изменения в содержании и форме, подготовка управленческих решений, а наиболее эффективный вариант для менеджера - реализация и мониторинг решений. Руководители делятся на две основные группы: менеджеры и специалисты.

Руководители - это сотрудники, занимающие должности руководителей компаний и их структурных подразделений. К ним относятся: директора (генеральный директор), руководители, менеджеры, главные специалисты

(главные бухгалтеры, главные инженеры, главные механики и т.д.). И заместители руководителей соответствующих должностей.

Квалифицированные рабочие - работники, занятые в технических и технических компаниях, включая инженеров, экономистов, бухгалтеров и т.д.

Основное различие между руководителями и профессионалами заключается в законной власти принятия решений и наличии других подчиненных сотрудников. В зависимости от размера руководства проводится различие между линейными руководителями, ответственными за все функции управления, и руководителями функций, которые реализуют отдельные функции управления. Кроме того, есть топ-менеджеры (директор и его заместители), средний уровень (руководители цехов и отделов) и нижние уровни (начальники отделов, мастера). Специалисты компании можно разделить на три основные группы в зависимости от результатов работы:

- специалисты по функциональному управлению, результаты которых являются управленческой информацией (рекомендации, экономисты, бухгалтеры, финансисты, маркетологи и т. д.);

- специалисты - инженеры, результатом которых является технология проектирования или проектная информация в области техники и технологии производства (технологи, инженеры, дизайнеры, дизайнеры, дизайнеры и т. д.);

Сотрудники - специалисты по подготовке и внедрению документации, учету и контролю экономических служб. Т.е. чисто техническая работа (машинистки, операторы, курьеры, грузчики, лавочники, официанты и т.д.), выполняющие вспомогательную работу в административном процессе.

1.2 Критерии оценки деятельности персонала

Объективный процесс оценки персонала - это прямое представление задач, стоящих перед организацией. Несомненно, объект оценки должен соответствовать поставленным задачам и способствовать их достижению. В зависимости от специфики деятельности и цели оценки, оценщики могут сосредоточиться на результате или на процессе достижения (ожидаемое поведение сотрудника компании, развитие его потенциальных навыков и способностей).

Прямая оценка может быть предметом:

- результаты выполнения отдельных заданий;
- тип поведения;
- характерные черты работника.

Выполнять отдельные задачи. Если результат важнее, чем средства для его достижения, это хороший способ оценить показатели, которые характеризуют конечный результат. Примером таких показателей является количество произведенной продукции, трудоемкость производственной единицы и т.д. Например, деятельность сотрудника торговой компании может быть оценена на основе общего объема продаж в сфере обслуживания, что означает увеличение числа новых клиентов. Основными направлениями применения оценки персонала являются:

- обоснование решений о заработной плате и бонусах,
- отзывы о результатах оценки эффективности работы,
- определение потребностей в обучении,
- идентификация кандидатов,
- индивидуальное планирование для улучшения результатов,
- возбуждение дисциплинарного производства, увольнение.

Поведение во многих случаях сложно оценить выполнение конкретных задач, которые могут быть непосредственно возложены на подрядчика. Это особенно актуально для тех работников, которые работают в группе (или

продукт их работы является результатом групповой работы). В этом случае результат работы группы легко определить, но практически невозможно четко определить вклад каждой группы.

Также для оценки персонала, который имеет прямой контакт с клиентами - продавцами, социальными работниками, служащими. Эта оценка требует предварительного анализа содержания работы и определения определенных поведенческих норм, отклонение которых отрицательно влияет на эффективность работы.

Индивидуальные характеристики работников. Он проводится в специализированных центрах оценки персонала и основан на измерении или оценке психологических характеристик различных категорий сотрудников или наиболее характерных черт их личности. Такие качества, как «позитивное отношение к работе», решимость, умение работать в команде, дружелюбие, не всегда тесно связаны с результатами работы, но их нельзя игнорировать. Поэтому их также следует использовать при оценке персонала. Эти критерии оценки имеют большое значение, например, для решения вопросов трудоустройства персонала и его перемещения внутри компании при планировании карьеры, в то время как использование этих показателей решает проблемы, связанные с обоснованием уровня заработной платы конкретного сотрудника и размера его бонуса маловероятно.

Индикаторы, которые описывают результаты и поведение сотрудников, также могут успешно использоваться для определения потребностей сотрудников в обучении. В соответствии с трудовым законодательством право первого отказа от работы в этих случаях предоставляется работникам с более высокой производительностью и квалификацией. Поэтому оценка этих вопросов также является правовой основой для легитимности принятых решений.

При разработке системы рейтинга сотрудников необходимо решить, на основании каких критериев будет проводиться оценка, то есть что именно должно оцениваться в деятельности сотрудника. В терминах критериев мы

используем следующее определение: «Одним из критериев является работа и поведение на работе, которое, по мнению квалифицированных наблюдателей, является необходимым» стандартом качества », которого необходимо достичь, чтобы как организация, так и индивидуум может достичь своих целей.

Бизнес или предприятие, доступность и соответствие этим требованиям одинаковы для всех сотрудников, например:

- качество,
- актуальность,
- полнота обязанностей и др.

Критерии, которые соответствуют конкретной работе, типу работы (или предмету). Этот набор критериев изложен в отдельных документах - методы оценки деятельности, разработанные для каждого отдельного элемента.

Количественные показатели являются наиболее распространенными критериями оценки эффективности работы сотрудников. Это наиболее приемлемый, объективный и прямой способ оценки сотрудников на основе достигнутых результатов. Для руководителя основным результатом его работы являются производственные показатели его подчиненных и пунктуальность выполнения определенных планов.

Очень часто качество работы важнее производительности. Как и при оценке количественных показателей, могут существовать факторы, которые «шуршат» результатами оценки качества работы. Например, устаревшее оборудование, плохое сырье могут привести к снижению производительности.

Индивидуальные характеристики сотрудников оцениваются с использованием различных рейтинговых шкал, анкет или тестов, которые оценивают личные и деловые качества, а также характеристики рабочего поведения, которые влияют на эффективность работы. При оценке личных качеств сотрудника важными для достижения высоких результатов являются

следующие: коммуникативные навыки, личная зрелость, эмоциональная стабильность и т.д. При оценке качеств компании обычно проявляется степень, в которой сотрудник проявляет характеристики, которые характеризуют его отношение к назначенной работе. Сначала поговорим о таких функциях, как:

- автономии,
- ответственность,
- инициатива,
- надежность,
- выносливость и т.д.

Оценка рабочего поведения обычно определяет степень, в которой у сотрудника есть поведение, которое может внести положительный вклад в достижение высоких результатов работы: поведение в трудных ситуациях, поведенческие характеристики в отношениях с менеджером, коллегами по работе и клиентами.

Объективные и субъективные критерии. Наиболее широко используемые объективные критерии оценки эффективности: стандарты, стандарты качества и стандарты производительности, которые можно определить практически для любого вида деятельности.

Использование объективных критериев для оценки деятельности менеджеров и топ-менеджеров является наиболее подходящим, поскольку эти сотрудники либо определяют стратегию развития компании, либо оказывают реальное влияние на процесс. Часто говорят, что критерии должны быть объективными, проверенными и проверяемыми. Тем не менее, процесс может быть оценен на основе субъективных критериев.

Субъективные критерии включают в себя те показатели и характеристики, которые оцениваются экспертами на основе мнений и оценок. Эта категория критериев используется, в частности, при оценке деятельности внедряющих специалистов. Объективность всегда будет относительной. Главное в этом случае - то, что руководителю удобно

достигать поставленных целей с помощью подчиненных специалистов. Соответственно, только субъективное мнение коллег и, прежде всего, непосредственный руководитель может служить критерием для правильного производственного поведения сотрудника.

Интегральные и простые критерии. Практически для каждого работника легко собрать информацию об уровне их производительности, о качестве их работы и об основных характеристиках их рабочего поведения, таких как трудовая дисциплина, уровень конфликта. Кроме того, с помощью экспертов, которые могут быть непосредственным руководителем оцениваемого лица или его коллеги, он может оценить степень отличия определенных деловых качеств, важных для его работы: ответственности, инициативы, независимости в принятии решений и т. д.

Когда показатель оценивает, объединяет или объединяет информацию, полученную в результате оценки различных характеристик работы и поведения человека оцениваемого лица, этот показатель является интегральной оценкой. При оценке определенных аспектов работы или рабочего поведения, таких как: например, уровень производительности труда или отсутствие трудовых задержек, эти показатели можно рассматривать как простые критерии.

Ряд простых критериев позволяет дифференцировано оценивать работу и поведение этого сотрудника, что в некоторых случаях предпочтительнее интегрального.

Еще одна проблема, связанная с использованием интегральных и простых показателей - это компенсационные возможности различных оценочных показателей. Например, уровень знаний менеджера, который не слишком высок, может быть успешно компенсирован его высоким уровнем организационных навыков. Следует отметить, что для многих профессий существуют области, где один человек не может сбалансировать дефицит в одной области из-за хорошей работы в другой.

1.3 Методы аудита персонала

Важную методологическую роль в проведении аудита и принятии обоснованных решений играет мониторинг в области персонала - научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа кадровой информации и представления полученных данных для принятия стратегических и тактических решений руководством организации.

Современная аудит - это особая организационная форма контроля, которая является неотъемлемой частью инфраструктуры рынка развитой экономики. Независимая экспертиза финансовой отчетности предприятия на основании проверки соблюдения порядка бухгалтерского учета, соблюдения финансово-хозяйственных операций в соответствии с законодательством Российской Федерации, точности и полноты отчетности предприятия осуществляется с помощью специальных методов и процедур.

Само слово «аудит», происходящее от латинского корня «audieus» – «выслушивать», подразумевает проверку в основном бумажной отчетности, касающейся той или иной сферы деятельности компании. Цель аудита – не только установить возможные нарушения, но и предупредить их, а также провести консультации, благодаря которым возможно повышение эффективности в проверяемой области.

Сложность предмета тестирования персонала требует использования различных тестов и анализ методов, которые можно разделить на три основные группы методов:

Организационно - аналитические методы - экспертиза документов и отчетности. Анализ трудовых показателей деятельности организации и ее сотрудники (показатели использования рабочей силы, труд, качество и производительность труда, заработная плата). Источники информации: оплата труда, описание сотрудников и конкретной информации, должностных инструкций, данных о стоимости найма, увольнения,

подготовки и переподготовки кадров, анкеты и тесты заявителей, количество несчастных случаев на производстве и общей заболеваемости;

Социально-психологические методы - проведение социологических опросов, интервью, индивидуальные и групповые дискуссии, интервью с сотрудниками на разных уровнях. Эти методы используются для оценки удовлетворенности работой, отношение к работе, работа в команде, мотивация к работе, эффективность управления и система компенсации.

Экономические методы - путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации с правовыми нормами, стандартами или со средними и лучшими показателями отрасли (группы аналогичных организаций): конкурентоспособность компании на рынке труда, эффективности управления и эффективности аудита кадрового персонала.

2 Методологические аспекты аудита персонала организации ООО «Директ Кредит Центр»

2.1 Методы проведения аудита ООО «Директ Кредит Центр»

История компании довольно интересная. Она начала функционировать еще в 2011 году. В то время выделенных технологий, чтобы оформлять заявки на кредит, не было, поэтому фирма интегрировала первую систему в стране для обработки поступающих запросов на выдачу займа для покупки через Интернет при помощи телефонной линии, где сотрудники центра обрабатывали все звонки.

С 2012 года начинается интеграция процесса ведения сквозного кредитования через банки в режиме онлайн. В то же время было запущено первое федеральное партнерство, а также открыт call-центр для идентификации и обслуживания клиентов, которые совершают покупки в интернет-магазинах. В 2013 году началось активное расширение сети,

продолжавшееся до 2015 года, когда был создан собственный штат специальных кредитных агентов. Они являлись представителями крупных федеральных компаний, осуществляющих выдачи займов. В 2017 году и по настоящее время проводится развертывание кредитования во всех сетях по стране.

Было разработано собственное программное обеспечение, позволяющее интегрировать онлайн-порталы и связать их с сотрудниками банка. Теперь для получения займа оформляется небольшая анкета. Это означает, что клиенты, совершающие покупки в интернет-магазинах, больше не заполняют множество карточек для получения необходимой суммы займа.

Методологии внутреннего аудита и внешнего ООО «Директ Кредит Центр» в целом идентичны и включают в себя методы (общие подходы к исследованию) и методики (совокупности специальных приемов, используемых при аудите).

Методология основывается на принципах диалектики и законах экономической науки. Диалектика заключается в единстве синтеза (объединения отдельных изученных элементов в единое целое) и анализа (разложения изучаемого предмета на составные части). При этом анализ в компании ООО «Директ Кредит Центр» и синтез представляют собой общий процесс познания предмета. Метод аудита как базовый подход к изучению хозяйственной деятельности, зафиксированной в финансовых документах, составляет основу данного типа проверок.

Метод проведения аудита включает в себя определенные методы, используемые для обработки информации, полученной в ходе аудита. Все техники можно разделить на три группы, каждая из которых содержит конкретные методы для конечного результата:

1. Выяснение текущего состояния объекта исследования. Эта группа включает: осмотр, подсчет, измерение, вычислительный или лабораторный анализ.

2. Проведение аналитики, которая заключается в детальной обработке полученной информации.
3. Оценочные мероприятия, проводимые в отношении:
 - общего состояния объекта исследования;
 - целесообразности финансовых операций;
 - соответствия их закону;
4. Методы организации аудиторской проверки.
5. Конкретные методы проведения проверочных операций.

В целом методики проведения аудита компании ООО «Директ Кредит Центр» (как внешнего, так и внутреннего) схожи. Однако и в том, и в другом случае существуют вполне закономерные отличия.

При организации внутреннего аудита компании ООО «Директ Кредит Центр» могут использоваться следующие проверки:

- сплошные;
- выборочные;
- документальные;
- фактические;
- аналитические;
- комбинированные.

Сплошная проверка представляет собой полную ревизию всех объектов компании ООО «Директ Кредит Центр», тогда как выборочная нацелена на изучение лишь отдельных из них. Фактическая же проверка в компании ООО «Директ Кредит Центр» предполагает установление действительного состояния объекта и может включать такие приемы, как:

- инвентаризация;
- экспертная оценка;
- визуальное наблюдение;
- опрос персонала.

Проводится фактическая проверка, как правило, в совокупности с документальной, которая заключается в анализе задокументированных

данных по первичным и сводным бухгалтерским документам компании ООО «Директ Кредит Центр» регистрам, планам и отчетам.

2.2 Технология аудита ООО «Директ Кредит Центр»

Технология аудиторской проверки ООО «Директ Кредит Центр» - последовательность проведения аудиторской проверки с указанием основных аналитических, процедур и методов получения аудиторских доказательств, источников информации и методов ее обработки, исполнителей отдельных работ и оформления аудиторских документов.

Технология аудиторской проверки включает в себя:

1. Аналитические процедуры.
2. Аудиторские доказательства.
3. Использование результатов работы экспертов.
4. Рабочая документация аудитора.
5. Внутренний контроль качества аудита.

Аналитическая процедура ООО «Директ Кредит Центр» - анализ и оценка полученной аудитором информации, исследование важнейших финансовых и экономических показателей проверяемого субъекта ООО «Директ Кредит Центр» предпринимательской деятельности с целью выявления необычных или неверно отраженных в бухгалтерском учете фактов хозяйственной деятельности, а также выяснение их причин.

В соответствии с правилом аудитор может использовать следующие аналитические процедуры: сравнение фактических показателей бухгалтерской отчетности с плановыми; уравнение фактических показателей бухгалтерской отчетности с прогнозными показателями; сравнение показателей бухгалтерской отчетности с нормативными значениями; сравнение показателей бухгалтерской отчетности со средне отраслевыми данными; сравнение показателей бухгалтерской отчетности с не

бухгалтерскими данными; анализ изменений показателей с течением времени.

Исследование связей, существующих между аналитическими данными, обеспечивает получение необходимых аудиторских доказательств о полноте, точности и действительности учетных данных.

Выполнение аналитических процедур условно подразделяется на четыре основных этапа:

- определение целей применения процедур;
- выбор вида процедур;
- непосредственно выполнение аналитических процедур;
- анализ результатов выполнения.

Процесс исследования отклонений начинается с опроса руководства аудируемого лица. Аудитор также должен рассмотреть возможность проведения других аудиторских процедур, основанных на результатах опроса руководства.

Если аудитора не удовлетворяют степень надежности и доверия, полученные от результатов проведенных аналитических процедур, необходимо рассмотреть возможность использования других, альтернативных, процедур.

Результаты аналитических процедур ООО «Директ Кредит Центр» позволяют получить аудиторские доказательства, необходимые для составления аудиторского заключения, они необходимы для подготовки письменной информации руководству аудируемого лица по результатам проведения аудита.

В случае когда данные при осуществлении аналитических процедур не сходятся, аудитор должен получить объяснения и доказательства.

Аудиторские доказательства ООО «Директ Кредит Центр» информация, имеющаяся в распоряжении аудитора и позволяющая ему сделать выводы, выразить профессиональное суждение о достоверности отчетности.

Достаточность доказательств определяется на основе оценки состояния бухгалтерского учета и системы внутреннего контроля, а так же определения аудиторского риска.

Релевантность² доказательств означает их значимость и надежность. Доказательства считаются значимыми тогда, когда они помогают решать поставленные перед аудитором задачи. Надежность доказательства характеризует качество информации и отсутствие в ней ошибок.

Составляя аудиторское заключение, аудитор должен быть уверен, что им собрано достаточное количество доказательств нужного качества и они носят убедительный характер.

Аудиторские доказательства более убедительны, если получены из различных источников и вместе с тем не противоречат друг другу. В то же время, если имеются противоречия в таких доказательствах, аудитору необходимо выполнить дополнительные аналитические процедуры для их устранения.

Если в результате проведения аналитической процедуры в ООО «Директ Кредит Центр» не получены достаточные и достоверные аудиторские доказательства, то аудитор должен составить отрицательное аудиторское заключение или принять решение об отказе от его выдачи.

Источниками получения аудиторских доказательств являются:

- первичная документация проверяемого предприятия ООО «Директ Кредит Центр»;
- регистры бухгалтерского учета и отчетность клиента;
- результаты анализа финансово-хозяйственной деятельности;
- сопоставление различных документов проверяемого предприятия ООО «Директ Кредит», а также этих документов с документами третьих лиц (встречная проверка);

² Релевантность - в информационной науке и информационном поиске означает степень соответствия найденного документа или набора документов информационным нуждам пользователя

- результаты инвентаризации имущества субъекта предпринимательской деятельности;

- устные высказывания сотрудников предприятия ООО «Директ Кредит Центр» и третьих.

Организация внутренней системы контроля качества аудита ООО «Директ Кредит» возложена на руководителя аудиторской организации. В каждой организации должны быть разработаны основные принципы и процедуры контроля качества проводимых проверок, которые в обязательном порядке документируются и доводятся до сведения каждого работника организации.

Руководитель ООО «Директ Кредит Центр» разрабатывает общий план и программу аудита, распределяет участки проверки между членами группы, осуществляет контроль за соответствием проводимого аудита и подготовленной по его результатам рабочей документации правилам аудиторской деятельности и внутренним требованиям аудиторской организации, доводит до сведения руководителя аудиторской организации основные результаты аудита, которые могут повлиять на содержание и выводы аудиторского заключения.

2.3 Этапы проведения аудита ООО «Директ Кредит Центр»

Аудиторская проверка в ООО «Директ Кредит Центр» строится в определенной последовательности. Наиболее часто употребляется подход «от общего к частному», то есть, начиная с аудита финансовой отчетности и заканчивая проверкой данных в первичных документах. Каждый аудитор самостоятельно выбирает последовательность своей работы исходя из особенностей аудируемого субъекта и условий договора, заключенного с клиентом.

Аудит персонала осуществляется на основании общепризнанных для любой аудиторской проверки принципов: профессионализм, независимость,

достоверность, честность, объективность, сопоставимость с международным правом.

Аудиту подлежат три основные области:

1. Процессы — управленческие и кадровые, их соответствие стратегическим целям и задачам организации, технологическому уровню;
2. Структуры — эффективность организационной структуры, ее адекватность реализуемым процессам;
3. Персонал — качество, численность, распределение внутри организации, наличие кадрового резерва, качество резерва.

На первоначальном этапе в ООО «Директ Кредит Центр» заключается договор на проведение аудита. Следующим этапом является общее изучение деятельности предприятия.

Второй этап аудита включает получение (пополнение) информации о клиенте и оценку аудиторского риска. Шаблон служит основой для разработки программы проверки на этапе проектирования и для принятия решения о том, проводить ли четвертый этап - дополнительные контрольные проверки.

Третий этап экзамена в ООО «Директ Кредит Центр» - планирование экзамена. На этом этапе стратегии аудита выбирается, что риск, связанный с аудитом, снижается настолько эффективно, насколько это возможно.

Необходимость в дополнительных проверках и средствах контроля, а также возможность значительно сократить количество процедур проверки качества или, если дополнительные проверки средств управления неэффективны, будет определяться главным образом использованием процедур в данном случае.

На четвертом этапе экзамена эксперты проводят систематическое изучение компании. Это позволяет определять потоки и объемы информации, определять точку наибольшего бремени сбора и обработки информации и на этой основе делать вывод: кто имеет право принимать решения и несет

ответственность за выполнение этих решений. Взять на себя аспекты компании, в которых заинтересован аудитор. Кто является центром ответственности? В каких направлениях идет поток инструкций от ответственного центра, не искажены ли они по пути, как основные функции распределяются между исполнителями инструкций и решений центра ответственности, какова их ответственность за исполнение и инструкции руководства. Эти определения можно отнести к системе исследования исходящего (сверху вниз) потока информации.

Шаг пятый называется «проведение аудита». Этот этап является прямым проведением аудиторских процедур.

На этом этапе экзаменатор подготовит отчет и передаст его клиенту в установленные договором сроки.

Форма и содержание отчета основаны на следующих принципах:

- отчет должен иметь название, которое отличает его от других,
- указать соответствующую запись и дату под отчетом,
- отчет должен касаться целей и объема аудита и должен содержать информацию о целях и объеме аудиторских процедур,
- если аудиторское заключение должно быть опубликовано, оно должно быть опубликовано вместе с финансовыми документами, на которых оно основано,
- годовые отчеты должны быть включены в отчет,
- в отчете аудитора должны быть указаны законодательный акт или другие причины проверки,
- отчет должен содержать информацию, из которой пользователь может понять, что тест проводится в соответствии со стандартами и общепринятыми методами работы,
- отчет должен быть отправлен пользователю в указанные сроки.

Основные элементы аудиторского заключения ООО «Директ Кредит Центр». Проверка завершается выводом о том, где и кем была проведена проверка, когда и в какой период, в месте проведения проверки и в дату

совершения преступления. Заключение является конфиденциальным документом, который был составлен в двух экземплярах, один из которых передается клиенту, а второй остается в аудиторской организации для целей постоянного контроля.

Поэтому аудиторское заключение (без замечаний и оговорок, с незначительными замечаниями и оговорками) может быть отклонено и отрицательным, при этом аудитор подтверждает, что компания ведет учет грубых нарушений общепринятых политик и что отчетность ненадежна. Сформированная декларация подтверждается подписью и личной печатью эксперта и передается администрации проверяемого объекта.

В большинстве организаций отдел кадров несет ответственность за координацию структуры и внедрение программ оценки результатов деятельности. Впрочем, необходимо отметить, что линейные менеджеры играют ключевую роль от начала и до конца. Эти лица несут ответственность за фактическое проведение процедуры оценки, и условием успешного выполнения программы является обязательность их личного участия. В действительности оценивать сотрудника может один из тех, о ком речь пойдет ниже. Чем больше людей будет привлечено к оценке, тем более точными будут ее результаты.

3 Совершенствование процедуры аудита персонала

Кадровый аудит в Российской Федерации не имеет прямого законодательного регулирования и лишь опосредованно контролируется государством. Восполнить дефицит источников законодательно-нормативного регулирования аудиторской деятельности в кадровой сфере на предприятии призвана предложенная концепция и сформированный на ее основе пакет соответствующих корпоративных решений, регламентирующих кадровый аудит ООО «Директ Кредит Центр».

Концепция кадрового аудита в ООО «Директ Кредит Центр» представляет собой научную разработку актуальной проблемы организационного становления и развития организации – модернизации системы управления человеческими ресурсами на более высокой качественной основе путем создания инструментальной базы стратегического кадрового менеджмента.

Названные задачи кадрового аудита сгруппированы по основным направлениям диагностики и анализа деятельности по управлению человеческими ресурсами: аудит кадровой политики и анализ основных трудовых показателей; аудит системы управления человеческими ресурсами; аудит деятельности службы управления персоналом.

Предлагаемая система кадрового аудита в ООО «Директ Кредит Центр» является открытой, что позволяет модифицировать базовые методики и дополнять их специальными технологиями в соответствии с узконаправленными видами кадрового аудита.

По каждому из направлений кадрового аудита предусмотрены качественные или количественные критерии оценки – сбалансированная система показателей. Прокомментируем некоторые из них.

Анализ качества и эффективности планирования численности персонала организации предполагает выявление абсолютного и относительного отклонения фактической численности персонала от плановой.

Абсолютное отклонение определяется как разность между численностью персонала фактической и плановой. При оценке плана по численности работников с учетом изменения объема производства становится ясным относительное отклонение. Для этого фактическая численность сравнивается с плановой, скорректированной на коэффициент выполнения производственного плана. Далее рассчитывается относительная экономия численности персонала и дается оценка баланса рабочего времени, отнесенную к одному среднесписочному работнику, от которого зависит

точность расчета необходимой в соответствии с планом производства численности персонала. Анализ организации труда устанавливает причины потерь и нерациональных затрат рабочего времени.

Усиление мотивирующего воздействия рабочей среды в ООО «Директ Кредит Центр» предполагает целенаправленную работу по следующим направлениям:

- мотивация работников через организацию работ;
- система материального стимулирования;
- моральное стимулирование;
- мотивация через постановку целей;
- изменение рабочего графика;
- информирование работников.

Мотивирующие воздействия в ООО «Директ Кредит Центр» на работника оказывают не только традиционные средства стимулирования (денежные и моральные), но и характеристики выполняемой работы.

Настрой на работу, заинтересованность в конечных результатах, готовность работать с высокой отдачей - то есть те основные проявления рабочего поведения, в которых проявляется высокий уровень трудовой мотивации, - в значительной степени зависят от характеристик и содержания выполняемой работы. Поэтому, чтобы воздействия на трудовую мотивацию работника приводили к желательным изменениям рабочего поведения персонала, следует обращать внимание на важнейшие характеристики рабочих заданий.

На трудовую мотивацию в ООО «Директ Кредит Центр» в первую очередь воздействуют те характеристики работы, которые могут быть соотнесены с потребностями работника в достижении результатов, в оценке, в независимости, в само актуализации, в информации. Преимущественное влияние на трудовую мотивацию работников оказывают следующие характеристики выполняемой ими работы:

- разнообразие навыков, необходимых для выполнения работы (предполагает выполнение профессиональных задач с опорой на разные способности работника);
- законченность выполняемых работником задач (это возможность выполнения работы от начала и до конца);
- значимость, важность, ответственность заданий (это то влияние, которое выполняемая работа имеет на других людей (внутри организации или в более широком окружении));
- самостоятельность, предоставляемая исполнителю (это степень, в которой работники имеют свободу и право планировать, определять график работ и выполнять работу по своему усмотрению);
- обратная связь (это информация, которую работник имеет об эффективности своей работы).

В сфере управления:

Директору делегировать часть управленческих функций руководителям среднего звена.

Ввести четкое разграничение сфер полномочий и ответственности для каждого сотрудника, зафиксированное в должностной инструкции.

Поощрять инициативу сотрудников и предоставлять им возможности для ее реализации, определяя при этом меру ответственности.

Повысить уровень занятости сотрудников, путем привлечения их к активной работе с клиентом.

Повысить общий уровень мотивации.

Построить новую систему оплаты труда на основе личного вклада каждого сотрудника в эффективность работы компании. Рекомендуется воспользоваться профессиональной помощью.

1. Использовать нематериальные рычаги стимулирования, а именно возможности карьерного и профессионального роста.
2. Использовать систему непрямого материального стимулирования (бонусы, соц. пакет).

Рекомендации по проведению коррекционной работы с персоналом.

Учебные мероприятия:

1. Обучение банковского дела.
2. Обучение кредитного специалиста активной работы с клиентом.
3. Возможно обучение руководителя основам управления, делегирования и стратегического планирования.

Провести ряд индивидуальных коррекционных мероприятий на основе рекомендаций по каждому сотруднику и заключения по состоянию кадров ООО «Директ Кредит Центр».

Заключение

В ходе выполнения курсовой работы были рассмотрены :

1. Теоретические аспекты аудита персонала организации.
2. Методологические аспекты аудита персонала организации ООО«Директ Кредит Центр».
3. Совершенствование процедуры аудита персонала в организации ООО «Директ Кредит Центр».

Так же было выявлено соответствует ли потенциал компании своей основной цели.

Убедились, что корпоративная структура по умолчанию используется правильно.

Решили сколько задач системы управления персоналом можно решить заранее.

Выявили негативные факторы, которые влияют на производительность человека и те же решения проблем с данными.

Это все нам позволило определить основное направления совершения аудита персонала в компании ООО «Директ Кредит Центр».

Аудит персонала заключается в оценке соответствия кадрового потенциала организации для ее целей и стратегий развития и диагностировании причин проблем по вине персонала с формулированием конкретных рекомендаций для руководства.

Виды аудита можно классифицировать по следующим признакам: а) периодичность проведения (исходная, актуальная, систематическая, оперативная, панельная, разовая); б) объем (объем) проверки (системная, локальная, тематическая); в) методология и методы контроля (комплексная, выборочная); г) уровень осуществления (стратегический, управленческий, функциональный); д) метод контроля (внешний, внутренний).

Глобальная цель проверки персонала-оценить эффективность и производительность сотрудников как один из самых важных факторов,

обеспечивающих прибыльность организации. Основными задачами кадрового аудита являются: оценка текущей политики и стратегии организации, оценка технологии управления персоналом, соблюдение результатов кадрового управления системой внешней и внутренней обстановки, формирование эффективной системы стратегического и оперативного планирования, оценка показателей эффективности работы, оптимизация кадрового состава и так далее.

Проверка персонала может быть применена для повышения эффективности системы управления и контроля эффективности системы управления персоналом. Аудит управления и аудит персонала представляют собой целенаправленную и системную работу по решению проблем, вызванных неэффективными методами управления организацией.

Для решения конкретных ситуационных проблем разрабатываются лучшие методы и технологии функционирования организации, большое значение придается аналитической обоснованности решений в области формирования и использования рабочего потенциала. Все более важную роль играет диагностическая работа, которая позволяет объективно оценивать управленческую деятельность. Деятельность по управлению персоналом влияет на эффективность организации, поэтому показатели экономической эффективности управления персоналом могут быть отнесены к совокупности показателей эффективности организации. Экономическое использование персонала выражается в благоприятном соотношении результатов работы и расходов на персонал.

Мониторинг персонала позволяет обнаруживать и удалять уязвимости в управлении персоналом, а эксперты и менеджеры по персоналу получают представление о том, как работают человеческие ресурсы организации. Экзамен проводится в виде анализа социально-трудовых показателей, оценки деятельности кадровой службы и может охватывать отдельные подразделения или организации в целом.

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. Кроме того, проведение самой процедуры опроса, особенно в части, касающейся предложения своего перечня изменений в организации работы организации, повышает, как показывает опыт, мотивацию персонала к работе, повышая вовлеченность сотрудников в процессы управления компанией.

Аудит персонала включает в себе целый комплекс мероприятий, направленных на становление прочной кадровой системы. Предлагаемые услуги позволяют подготовить соответствующую почву для возвращения собственных лидеров внутри компании, ускорить развитие предприятия и повысить эффективность работы кадрового состава - в этом также заключен аудит персонала организации

Подводя итоги данной работы, хотелось бы отметить тот факт, что цель кадровой работы любого предприятия заключается в формировании работоспособного и конкурентоспособного персонала, от которого зависит точность выполнения принимаемых решений и успех работы каждого подразделения в отдельности и всего предприятия в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 27.12.2009) // "Собрание законодательства РФ", 05.12.1994, N 32, ст. 3301.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 17.07.2009) // "Собрание законодательства РФ", 29.01.1996, N 5, ст. 410.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.7
4. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 27.12.2009) "Об обществах с ограниченной ответственностью" (принят ГД ФС РФ 14.01.1998) // "Собрание законодательства РФ", 16.02.1998, N 7, ст. 785.
5. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ "Об аудиторской деятельности" (принят ГД ФС РФ 24.12.2008) // "Российская газета", N 267, 31.12.2008.
6. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие. / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2010. – 262 с.
7. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. – 672 с.
8. Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
9. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2003.
10. 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.
11. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ: Изд-во ЧеРо, 1996.

- 12.Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Учебник для вузов. М., 1997.
- 13.Робертсон Дж. Аудит. Пер. с англ. М., 1993. С.4.
- 14.Валуженич Н. Организационная культура и трудовая мотивация как факторы лояльного отношения персонала к организации // Журнал «Управление персоналом» N16, 2007.
- 15.Данилова Е. Типичные ошибки при создании системы мотивации // Финансовый директор, No 6 (июнь) 2005.
- 16.Аширов Д.А. Управление персоналом. - М.: "Проспект", 2007. - 432 с.
- 17.Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. - М.: "Альфа-Пресс", 2006. - 199 с.
- 18.Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда: социально-трудовые отношения. – М.: Экзамен, 2005. – 736 с.
- 19.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: "Питер", 2008. - 508 с

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Новороссийске

Кафедра гуманитарных дисциплин

«УТВЕРЖДАЮ»

Зав.кафедрой, канд.юрид.наук,

доцент  Е.И. Грузинская

«19» 09 2018 г.

Ф.И.О. обучающегося Мадринова Наталья Михайловна
Направление подготовки 38.03.03
Направленность (профиль) Управление персоналом
Курс 2 Форма обучения ОФО

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу Вас закрепить за мной тему курсовой работы _____

Анализ основных типов аудита персонала

по дисциплине Управление персоналом организации

под руководством Вильгинская Ольга Витальевна

к.э.н., доцент

(должность, фамилия, инициалы научного руководителя)

Руководитель согласен



(подпись научного руководителя)

Личная подпись обучающегося _____

Заявление о характере письменной работы

Я, Мамонов Умары Джумабровие (ФИО полностью), обучающийся (бакалавр) 2 курса ОФО/ЗФО направления подготовки "Управление персоналом" заявляю, что в моей письменной работе на тему "Анализ основных типов аудита персонала"»,

представленной на кафедру – для защиты курсовых работ, не содержится элементов плагиата. Все прямые заимствования из печатных и электронных источников, а также ранее защищенных письменных работ, кандидатских, докторских диссертаций или иных научных исследований имеют соответствующие ссылки.

Я ознакомлен(а) с действующим в КубГУ «Порядком обеспечения самостоятельности выполнения выпускных квалификационных работ на основе системы «Антиплагиат» в соответствии с которым обнаружение плагиата является основанием для недопуска письменной работы к публичной защите и применения дисциплинарных взысканий вплоть до отчисления из Университета.

30.05.2019

Дата

Подпись

Результат проверки (заполняется руководителем проверяемой работы)

Вид работы курсовая

(курсовая, диплом и т.д.)

Выполненная обучающимся 2 курса ОФО/ЗФО направления подготовки

«Управление персоналом»

На тему Анализ основных типов аудита персонала

Результат № 1 63,5% Выводы (допустить/не допустить) да Подпись [подпись]

Результат № 2 _____% Выводы (допустить/не допустить) _____ Подпись _____

Результат № 3 _____% Выводы (допустить/не допустить) _____ Подпись _____

Выводы:

курсовая работа допущена к защите

Руководитель

[подпись] Виноградова О.В.

**Филиал ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»
в г. Новороссийске**

Кафедра гуманитарных дисциплин

Отзыв научного руководителя на курсовую работу

Обучающегося Агафоновой Натальи Михайловны,
2 курса ОФО, направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом на тему:
«Анализ основных типов аудита персонала»

№ п/п	Критерии оценки	Оценка научного руководителя (по 5-балльной шкале)
1.	Соответствие содержания курсовой работы утвержденной теме	5
2.	Актуальность	5
3.	Выполнение поставленных целей и задач	5
4.	Логичность и последовательность изложенного материала, новизна	5
5.	Степень самостоятельности при работе над курсовой работой	5
6.	Оригинальность выводов и предложений	4
7.	Оформление работы, соответствие стандартам	5
8.	Качество использованных источников	5
	ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА** по курсовой работе, выставляемая в зачетную книжку студента и экзаменационно-зачетную ведомость (тема курсовой вписывается в зачётную книжку)	5

Комментарии к оценкам (в том числе замечания):

Курсовая работа бакалавра представляет собой законченную разработку, в которой обосновываются направления решения проблем, актуальных для исследуемого объекта.

Цели и задачи, которые были поставлены - выполнены. Также следует указать, что материал, который изложен в работе, логически связан и структурно выдержан.

Работа выполнена самостоятельно, в соответствии с графиком курсового проектирования, выводы являются оригинальными.

При написании и защите курсовой работы обучающийся продемонстрировал высокий уровень владения общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, предусмотренными стандартом и требованиями к освоению данной дисциплины.

Выполненная курсовая работа заслуживает положительной оценки.

Научный руководитель: /  / О.В.Вильчинская

Дата 10.06.2019г.

** Итоговая оценка выставляется как средняя арифметическая оценок по восьми критериям оценки курсовой работы