**УДК 331 Богатырева М.Р.**

 **Иванова Е.Е.**

**АУДИТ КАДРОВОГО ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА**

*Аннотация на русском языке - данная статья посвящена описанию аудиту кадрового делопроизводства. Рассматриваются особенности аудита кадрового делопроизводства и его роль в организации.*

*Ключевые слова на русском языке - аудит, кадровый аудит, делопроизводство*

Необходимость в аудите возникла с момента развития финансовой истории.

Что такое аудит персонала?

Аудит персонала - это термин, используемый для тематического исследования людских ресурсов в организации. Это своего рода аудит, предметом которого является объективный и независимый обзор и оценка состояния и предложения решений для повышения эффективности отдельных лиц, организационных подразделений и всей организации.

Актуальность стремления повысить эффективность в деятельности аудита, зависит от увеличения роли и значимости научного управления персоналом. Руководство крупных и средних организаций начинает отчётливо понимать, что без специально обученных специалистов и мотивированных работников добиться хороших результатов производства весьма сложно. В итоге стала отслеживаться тенденция повышения статуса специально подготовленных и грамотных специалистов, отвечающих за персонал - службы управления персоналом. [2, с. 58] Важными и актуальными для руководящих должностей компании являются вопросы, связанные с результативной и эффективной работой подразделений, которые отвечают за службу управления персоналом.

Аудит кадрового делопроизводства - один из инструментов повышения эффективности организации. Его цель - ответить на три основных вопроса:

* Сколько работников должно работать с текущим объемом работы?
* Какой работник лучше всего подходит для данной работы?
* Как устанавливается система управления людьми?

При получении ответов на данные вопросы, кадровый аудит определяет в какой степени система управления персоналом, включающая использование персонала, способствует реализации задач предприятия в целом.

Аудит кадрового делопроизводства обычно используется в ситуациях, когда необходимо оценивать состояние людей и улучшать функционирование организации. Тем не менее, управление персоналом часто злоупотребляют руководством для сокращения числа работников. [4, с. 145]

Наиболее распространенными причинами для проведения аудита персонала являются:

1. Повышение эффективности организации в целом и оптимизация человеческих ресурсов.
2. Оптимизация затрат и сокращение числа рабочих.
3. Совершенствование системы управления людскими ресурсами в организации, включая систему стимулирования.
4. Создать основу для индивидуальных планов развития и карьеры сотрудников.
5. Усиление использования системы мотивационных инструментов в организации.

Правильная и отличная организация деятельности отдела кадров является необходимым и важным делом, но не все руководители уделяют на это особое внимание, что в будущем чревато потенциальными рисками. Грамотный и мудрый руководитель стремится к тому, чтобы организация была управляема. Для этого требуется выстроить внутренне организацию, таким образом, чтобы она реально стало управляема. [1, с. 68]

В теории управления персоналом организационная структура управления определяется, как совокупность взаимосвязанных подразделений системы. Организационными связями выступают: иерархичные отношения и подчиненности объектов и субъектов, а также информация, которая необходима для достижения целей организации. Для того чтобы осуществлять управление организацией в нужном режиме организация должна быть достаточно эффективной, отвечать её цели и основным функциям. Таким образом, аудит организационной структуры в первую очередь необходим для оценки её эффективности. [3, с. 102]

Выделим несколько критериев и показателей аудита управления персоналом.

1. Определение типа кадровой службы на основе оценки её статуса и места в организационной структуре.
2. Оценка уровня реализации функций планирования, организации, координации и контроля работы по управлению персоналом.
3. Оценка уровня и качества проектирования и развития службы управления персоналом.
4. Установление уровня профессионализма специалистов данной службы который существенным образом влияет на качество выполнения работы.

Для реализации аудита важно разработать его технологию и применить в конкретных условиях деятельности компании. Использование методов, приёмов, отработанных и проверенных процедур кадрового аудита весьма существенно помогает в процессе управления персоналом эффективно реализовывать стратегию и миссию организации.

Грамотное распределение обязанностей сотрудникам, мотивирование, функционирование организации, во многом способствуют укреплению социально-психологического климата в организации, что способствует развитию и повышению рентабельности производства в организации.

Список использованных источников

1.Богатырева М.Р: Управление персоналом в организации: учебный справочник/-Уфа: РИЦ БашГУ, 2012.-80с.

2.Дуплий Е.В. Аудит делопроизводства как составляющая внедрения системы электронного документооборота // Материалы III Ивановских чтений «Формирование инфраструктуры муниципальных образований – основа устойчивого развития России» 17 мая 2013 г. / Под ред. О.А. Уржа. М.: Перспектива, 2014. С. 58 – 62.

3.Кириллов А. Соблюдение принципов управления в кадровом делопроизводстве. //Кадровик. 2014. №9. С. 102-109.

4.Люлина А.Ю. Аудит кадрового делопроизводства. // Материалы чтений 2015. Т. 1. № 13. С. 145-149.

Информация об авторах

Богатырёва Марина Руслановна (Россия, Уфа) – к.с.н., доцент кафедры, ИНЭФБ, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет» (450076, Республика Башкортостан, г.Уфа, ул.Заки Валиди, д.32, step.kafedra@mail.ru)

 Иванова Екатерина Евгеньевна (Россия, Уфа) – студент ИНЭФБ, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет» (450076, Республика Башкортостан, г.Уфа, ул.Заки Валиди, д.32, step.kafedra@mail.ru)

**Bogatyreva M.R.**

**Ivanova E.E.**

**AUDIT OF PERSONNEL RECORDS MANAGEMENT**

*Abstract - this article is devoted to the description of the audit of personnel records management. Features of audit of personnel record keeping and its role in the organization are considered.*

 *Keywords - audit, personnel audit, office work*

 Information about the authors

 Bogatyryova Marina Ruslanovna (Russia, Ufa) - Ph.D., Associate Professor of the Department, INEFB, FGBOU V "Bashkir State University" (450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, Zaki Validi st., 32, step.kafedra@mail.ru)

 Ivanova Ekaterina Evgenievna (Russia, Ufa) - student of INEFB, FGBOU V "Bashkir State University" (450076, Republic of Bashkortostan, Ufa, Zaki Validi st., 32, step.kafedra@mail.ru)

 Bibliography

 1. Bogatyreva, MR: Personnel management in the organization: a training guide / -Ufa: RIC BashGU, 2012.-80s.

 2. Dupliy E.V. Audit office work as a component of the introduction of the electronic document management system / / Materials of the III Ivanovo readings "Formation of the infrastructure of municipalities - the basis for sustainable development of Russia" May 17, 2013 / Ed. OA Urzh. M .: Perspective, 2014. P. 58 - 62.

 3. Kirillov A. Observance of the principles of management in personnel records management. // Personnel. 2014. № 9. Pp. 102-109.

 4. Lyulin A.Yu. Audit of personnel records management. // Materials of the readings of 2015. T. 1. No. 13. P. 145-149.