

негосударственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования ЮФО разработаны соответствующие проекты и реализуются комплексы мероприятий на основе стратегического партнерства образования, бизнеса и государства.

Сегодня Ростовский международный институт экономики и управления, аккредитованный по пяти актуальным и востребованным на региональном и международном рынке труда специальностям, позиционирует себя как «камерное» образовательное учреждение предпринимательского типа. Наряду с основными специальностями студенты РМИЭУ получают профессиональную подготовку по актуальным специализациям: международный бизнес, международный маркетинг, страхование внешнеэкономической деятельности, экономика международного туризма, финансовый, инвестиционный и международный менеджмент. Страхование, оценка и управление собственностью, гостиничный и туристический бизнес, городское хозяйство и агропромышленный комплекс. В РМИЭУ возможно и получение и послевузовского образования в аспирантуре по специальности «Экономика и управление народным хозяйством» и повышение квалификации и переподготовку кадров по программам дополнительного обучения по широкому кругу специальностей по заказу органов власти и бизнес-сообществ.

Мы – представители науки и высшей школы – надеемся, что в ближайшем будущем будут обеспечены правовое и фактическое равенство условий в государственном и частном секторах ВПО по оказанию образовательных услуг, а на федеральном уровне – разработаны меры по стимулированию и поддержке вузов-лидеров в реализации стратегических целей и задач Концепции развития России до 2020 года. Трудности переходного периода и экономического кризиса рано или поздно закончатся, а качественное высшее профессиональное образование будет необходимо стране всегда, а значит, у представителей высшей школы есть повод для оптимизма. «Если что-то и стоит сделать, так только то, что принято считать невозможным», – сказал когда-то Оскар Уайльд. В кризисных условиях многое кажется невозможным, но имеющийся опыт Ростовского международного института экономики и управления, системы негосударственного высшего профессионального образования ЮФО и пристальное внимание к проблемам развития этого сектора со стороны федеральных и региональных органов власти и бизнес-сообщества вселяют уверенность в том, что будут приняты адекватные меры по развитию и поддержке конструктивного взаимодействия образования, науки, власти и бизнес-сообщества.

УДК 331.5.024.5
ББК 65.240.5

Чеботкова Светлана Юрьевна,
к. э. н., доцент кафедры управления персоналом
Волгоградского государственного педагогического университета,
г. Волгоград,
e-mail: ladylana1975@yandex.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРЕДМЕТА И ОБЪЕКТОВ АУДИТА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

THEORETICAL APPROACH TO DEFINITION OF THE SUBJECT AND OBJECTS OF AUDIT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

В статье приводится категориальный аппарат системы управления персоналом. Рассматривается аудит системы управления персоналом с точки зрения функции контроля, позволяющей осуществлять взаимодействие между функциональными элементами системы управления персоналом. Определяются предмет и объекты аудита системы управления персоналом в современных условиях. Рассматривается анализ нормативных документов предприятия (положение, структура аппарата управления, штатное расписание, документы совещаний, анкетирование и интервьюирование сотрудников аппарата управления) и анализ кадрового потенциала предприятия (укомплектованность подразделений кадрами, увольнения, поощрения, сокращения, наказания, дополнительные вознаграждения, конфликты).

The article provides categories of the personnel management system. The audit of the personnel management system

is reviewed from the point of view of the function of control, which allows implementation of interaction between the functional units of of the personnel management system. The subject and objects of the audit of the personnel management system in the modern conditions are defined. Analysis of regulatory documents is provided (position, the structure of administrative authorities, manning table, the documents of conferences, questioning and interviewing of the employees of administrative authorities); the analysis of the enlisted potential of the enterprise is provided (staffing of subdivisions by personnel, release, encouragement, reduction, punishment, additional rewards, conflicts).

Ключевые слова: система, управление, персонал, аудит, социально-экономические системы, уровни управления, формационный подход, функции управления, контроль, предмет аудита, объект аудита.

Keywords: system, management, personnel, audit, social and economic systems, control levels, formational approach, control functions, control, subject of audit, object of audit.

На современном этапе становления социально-экономических процессов все больше внимания как со стороны теоретиков, так и со стороны практикующих специалистов уделяется исследованиям в области развития системы управления персоналом организаций.

Данные исследования затрагивают применение системного подхода при управлении персоналом. Эффективное функционирование системы управления персоналом связано с взаимодействием таких элементов, как целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль, реализующих субъектно-объектные отношения в организации. В данной статье рассматривается аудит системы управления персоналом с точки зрения функции контроля, позволяющей осуществлять взаимодействие между функциональными элементами системы управления персоналом.

Прежде чем перейти к определению предмета и объектов аудита системы управления персоналом, целесообразно рассмотреть понятие и составляющие элементы системы управления персоналом как социально-экономической системы.

Системный подход в управлении рассматривает управленческую деятельность как совокупность элементов, взаимодействующих между собой в пространстве и времени, функционирование которых направлено на достижение общей цели¹. Система (от греч. *systema* – целое, составленное из частей; соединение) – множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определенную целостность, единство². Социально-экономическая система является формой организации экономики, хозяйственным механизмом, задача которого состоит в том, чтобы находить пути и методы эффективного использования ограниченных (редких) производственных ресурсов³.

Существование любой социально-экономической системы обусловлено законом относительной ограниченности (редкости) ресурсов, в основе которого лежат рост потребностей общества и ограниченность материальных благ и услуг. Общество, независимо от стадий развития, постоянно решает задачи наиболее эффективного использования ресурсов для удовлетворения потребностей, и все способы решения задач включаются в социально-экономическую систему.

На развитие социально-экономических систем влияют природно-климатические (местоположение на планете, обеспеченность водой, степень плодородия земель), социокультурные (духовно-сознательная жизнедеятель-

ность человека) и производственно-экономические факторы. Функционирование социально-экономических систем осуществляется с помощью таких экономических институтов, как: собственность, денежная система, рабочие организации, правительственные органы, корпорации, налоги, деньги, доход, профсоюз, планирование, производство, прибыль.

При рассмотрении динамики социально-экономических систем в процессе эволюционного развития общества выделяют такие исторические ступени, как способы производства, которые отражают единство и взаимодействие производительных сил на данном типе экономических отношений. Содержание способа производства образуют производительные силы, а его форму – производственные отношения⁴. Н. И. Базылев, С. П. Гурко, М. Н. Базылева, исследуя исторические этапы развития экономических систем, определили, что совокупность производительных сил и производственных отношений формирует экономический базис общества, от которого зависят политическая, идеологическая и другие структуры, именуемые надстройкой. Объединение экономического базиса и надстройки образуют социально-экономическую формацию⁵. В рамках формационного подхода К. Маркс выделил такие социально-экономические системы, как первобытно-общинная, рабовладельческая, феодальная, капиталистическая, коммунистическая.

Формационный подход к эволюции социально-экономических систем был подвержен критике со стороны американского социолога и политического деятеля У. Ростоу, отрицающего роль производственных отношений в изменениях и развитии социально-экономических систем. По мнению У. Ростоу, в основе деления истории человеческого общества лежат такие характеристики, как уровень развития техники, нормы накопления темпов экономического роста и уровень потребления. В соответствии с этими критериями исследователь создал теорию стадий экономического роста, согласно которой социально-экономическую систему любой страны в прошлом или настоящем можно отнести к одной из пяти последовательно сменяющих друг друга стадий экономического роста. Этими стадиями являются: традиционное общество, переходное общество, стадия решающего сдвига, индустриальное общество и стадия массового потребления. Основные формы общества по У. Ростоу – традиционное и индустриальное, и при этом остальные стадии являются переходными. Каждая стадия определяется взаимодействием технико-экономических, идеологических и психологических факторов. Смена стадий происходит в связи с изменениями в ведущей группе отраслей и в уровне накопления (часть доходов, идущая на расширение производства)⁶.

¹ Теория управления: учебник / Ю. П. Алексеев, А. Н. Алисов, Ю. Н. Барышников, Р. А. Белоусов, П. В. Беспалов и др.; Российская академия гос. службы при Президенте РФ; Волгоградская академия гос. службы; Орловская акад. гос. службы / под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. – 3-е изд. доп. и перераб. – М.: РАГС, 2010. – С. 108.

² Большая советская энциклопедия: в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М., 1972. – Т. 19.

³ Шишкин, А. Ф. Экономическая теория: в 2 кн.: учеб. пособие для вузов / А. Ф. Шишкин. – 2-е изд. – М.: ВЛАДОС, 1996. – Кн. 1 – С. 58.

⁴ Ерохина, Е. А. Теория экономического развития: системно-самоорганизационный подход [Электронный ресурс] / Е. А. Ерохина. – Режим доступа: <http://www.finansy.ru/book/macro/001erohina.htm> (дата обращения: 23.09.2010).

⁵ Базылев, Н. И. Экономическая теория / Н. И. Базылев, С. П. Гурко, М. Н. Базылева. – М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 37.

⁶ Rostow, W. W. The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto (Cambridge: Cambridge University Press, 1960), Chapter 2, «The Five Stages of Growth--A Summary» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mtholyoke.edu/acad/intrel/ipe/rostow.htm> (дата: обращения 23.09. 2010).

Аналогичная теория была выдвинута в начале 70-х годов XX века американским социологом Д. Беллом. Согласно исследованиям ученого, социально-экономические изменения происходят вместе с изменениями в производстве и использовании научно-технических знаний. Д. Белл выделяет еще одну стадию, которую он называет постиндустриальное общество и которая характеризуется следующими отличительными признаками:

- центр тяжести перемещается с производства товаров на производство услуг;
- важнейшую роль в экосистеме играют научные знания и нововведения;
- главное место в профессиональной структуре принадлежит специалистам⁷.

Постиндустриальное общество отражает развитие экономических отношений, связанных с научно-техническим прогрессом, порождающих интерес к определению предпосылок возникновения управления как элемента, необходимого для успешного развития экономических и социальных отношений в той или иной стране.

В свою очередь, управление есть элемент и одновременно функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы и цели деятельности.

Рассматривая теоретические аспекты управления, можно сказать, что предметом науки управления являются управленческие отношения, в которых проявляются одновременно экономические, социальные и политические отношения и интересы, находящие выражение в воздействии на общество или на его отдельные элементы с целью их упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития.

При этом объектами управления могут быть отрасли, территориальные общности людей, отдельные стадии воспроизводства, аспекты экономической деятельности, виды ресурсов, а также характеристики производства, а в качестве субъектов выступают: директор, менеджер, совет директоров, городская дума, начальник отдела, группа качества и любые другие люди или группы людей, осуществляющие управленческое воздействие на объект управления⁸.

Следовательно, в качестве субъекта и объекта управления будет выступать человек, а в рамках конкретной организации – персонал.

Управление персоналом является одним из ключевых факторов развития социально-экономических систем в современных условиях. История развития управления персоналом начинается с 1900 г., когда, по мне-

нию исследователей, появилась специализация в этой области человеческой деятельности⁹. Управление персоналом может рассматриваться как управленческая функция, как процедура и как особый вид административной технологии¹⁰. Поскольку для организации эффективного управления персоналом организация нуждается в соответствующей системе управления, то в настоящее время при рассмотрении проблем управления персоналом предполагают исследование системы управления персоналом.

По мнению А. Я. Кибанова, система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений¹¹.

М. Ю. Рогожин конкретизировал в рамках действующей организации понимание системы управления персоналом и определил как совокупность органов управления персоналом организации организационно-информационных связей между ними, предназначенных для осуществления деятельности по управлению персоналом и решения соответствующих задач в интересах предприятия¹².

В соответствии с существующими управленческими структурами организаций применяются следующие уровни управления: низший уровень – технический уровень (руководители низового звена); средний уровень управления (руководители и подчиненные среднего звена); институционный уровень – высший уровень управления (руководители высшего звена). Указанная концепция позволяет оценить возможность эффективного функционирования управленческой системы организации в целом с учетом функциональных задач современной организации труда и эффективности отдельных этапов управленческой деятельности¹³.

В рамках данной статьи система управления персоналом будет рассмотрена с точки зрения совокупности функций управления, определяющей специфику мероприятий по управлению персоналом организации. Анализируя результаты исследований российских ученых, приведем схему, которая отражает место функций управления персоналом в системе управления (рис. 1)¹⁴.

Рассмотрим более подробно такую функцию управления персоналом, как контроль. Под контролем понимается управленческая деятельность, позволяющая выявлять, исправлять и предупреждать отклонения достигнутых результатов от намеченных параметров, целей. Контроль представляет собой наблюдение за объектом и процессами с целью проверки соответствия наблюда-

⁷ Bell, Daniel. Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.spc.uchicago.edu/ssr1/NEWPRE/POLSOC98/Bell.html> (дата обращения: 23.09.2010).

⁸ Теория управления: учебник / Ю. П. Алексеев, А. Н. Алисов, Ю. Н. Барышников, Р. А. Белоусов, П. В. Беспалов и др.; Российская академия гос. службы при Президенте РФ; Волгоградская академия гос. службы; Орловская акад. гос. службы / под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. – 3-е изд. доп. и перераб. – М.: РАГС, 2010. – С. 19.

⁹ Кибанов, И. Я. Управление персоналом / И. Я. Кибанов. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 12.

¹⁰ Рогожин, М. Ю. Управление персоналом / М. Ю. Рогожин. – М.: Проспект, 2010. – С. 4.

¹¹ См.: Кибанов, И. Я. Указ. соч. С. 15.

¹² См.: Рогожин, М. Ю. Указ. соч. С. 24.

¹³ Фоменко, В. Н. Оценка эффективности управленческого персонала / В. Н. Фоменко // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2007. – № 2. – С. 80.

¹⁴ См.: Теория управления: учебник... С. 84.

емого состояния объекта желаемому и необходимому состоянию, предусмотренному законами, другими нормативными актами, а также программами, планами. Он позволяет осуществлять корректирующие воздействия на объект управления, обеспечивает эффективную реализацию поставленной цели¹⁵.



Рис. 1. Место функций управления в системе управления персоналом

Контролирующая функция необходима при осуществлении исследования системы управления персоналом, поскольку результатом контроля будут являться разработка и предложение наиболее эффективных вариантов построения системы управления.

Кадровый контроль в широком смысле определяет целесообразность затрат на работников в соответствии с отдачей от их деятельности. Контроль системы управления персоналом определяет: динамику прямых и косвенных затрат на персонал (ФОТ, оборудование рабочих мест, социальные расходы, затраты на содержание кадровой службы, на подбор, обучение и т. п.); эффективность отдельных HR-технологий (найма, обучения, мотивации и т. д.); экономическую отдачу от вложений в персонал¹⁶. Одним из инструментов осуществления контролирующей функции системы управления персоналом является кадровый аудит или аудит системы управления персоналом.

Аудит системы управления персоналом является частью управленческого аудита. По мнению Е. М. Мерзликиной и Ю. П. Никольской, управленческий аудит представляет собой диагностическое исследование управленческих технологий с целью определения их фактической эффективности и внесения необходимых корректировок в управленческий процесс на основе методологии аудиторской деятельности и разработанных рабочих заданий¹⁷.

В задачи кадрового аудита входят анализ работы кадровой службы и оценка эффективности ее деятельности. Результаты аудита позволяют организации выявить степень соответствия кадрового состава общим и функциональным стратегиям развития предприятия¹⁸.

Необходимость в проведении аудита системы управления персоналом возникает тогда, когда организация достигает наивысшего уровня своего развития и ей требуется дополнительная информация при переходе на новый этап или, наоборот, когда организация начинает испытывать застой и спад в результатах своей деятельности. В этом случае специалисты (внешние или внутренние) помогают найти дополнительные возможности использования потенциала персонала.

Следовательно, можно сказать, что аудит системы управления персоналом – это исследование кадровых технологий, реализуемых в организации, с целью определения эффективности их реализации и разработки практических рекомендаций, направленных на совершенствование функционирования системы управления персоналом.

Предметом аудита в данном случае будет являться анализ количественных и качественных показателей, характеризующих состояние развития системы управления персоналом.

Конечной целью такого анализа является поэтапное сближение сравниваемых показателей по величине. Аудиторы проверяют результативность, эффективность, социальную значимость, деловую активность, уровень экономического развития производственных объектов бизнеса¹⁹.

При этом среди количественных показателей можно выделить: производительность труда; выработку продукции; динамику затрат на персонал; динамику финансовых результативных показателей деятельности предприятия (выручка, прибыль, рентабельность и др.). К качественным показателям можно отнести: трудовой потенциал; социально-психологический климат коллектива; наличие и результат карьерного роста; применение кадровых технологий и т.д.

Анализ результатов исследований Х. Рамперсада позволил сделать вывод, что в качестве объектов аудита системы управления персоналом могут рассматриваться элементы личной и организационной системы сбалансированных показателей, например²⁰:

а) личная система сбалансированных показателей: личная миссия, видение и ключевые роли; личные ключевые факторы успеха; цели личности; личные показатели результативности и целевые значения; действия по самосовершенствованию;

б) организационная система сбалансированных показателей: организационная миссия, видение и базовые

¹⁵ См.: Теория управления: учебник... С. 91.

¹⁶ Мищенко, О. Под прицелом – кадровая стратегия [Электронный ресурс] / О. Мищенко, И. Бетанова. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&id=9117> (дата обращения: 23.09.2010).

¹⁷ Мерзликина, Е. М. Аудит / Е. М. Мерзликина, Ю. П. Никольская. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 20.

¹⁸ Кузеванова, А. Л. Кадровый менеджмент как фактор конкурентоспособности предприятия / А. Л. Кузеванова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2009. – № 10. – С. 145.

¹⁹ Управленческий аудит / Аудит & Консалтинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://as-audit.ru/service/list/audit/upraudit/> (дата обращения: 23.09.2010).

²⁰ Рамперсад, Х. Универсальная система показателей: Как достигнуть результатов, сохраняя целостность / Х. Рамперсад. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 41.

ценности; организационные ключевые факторы успеха; цели организации; организационные показатели результативности и целевые значения; действия по организационному совершенствованию.

Теория универсальной системы показателей акцентирует свое внимание на таких вопросах, как развитие индивидуальных способностей, нужных для выполняемой работы, а также способностей организации. Личная система сбалансированных показателей связана с развитием индивидуальных способностей, а организационная система – с развитием способностей, нужных для выполнения конкретной работы и развития компетенций организации.

В рамках аудита системы управления персоналом могут быть использованы следующие процедуры: анализ нормативных документов предприятия (положение, структура аппарата управления, штатное расписание, документы совещаний, анкетирование и интервьюирование сотрудников аппарата управления) и анализ кадрового потенциала предприятия (укомплектованность

подразделений кадрами, увольнения, поощрения, сокращения, наказания, дополнительные вознаграждения, конфликты)²¹.

Таким образом, основной целью аудита системы управления персоналом является оценка уровня компетентности сотрудников (трудового коллектива) и их готовности к эффективному взаимодействию как во внутренней, так и во внешней среде предприятия. В ходе оценки системы управления проверяются: комплексность кадровых технологий, применяемых на предприятии, делегирование полномочий и ответственности на различных уровнях управления, наличие информационной взаимосвязи между сотрудниками, уровень соответствия должностных инструкций современным требованиям на рынке труда и качество их исполнения и т. д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Bell, Daniel Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.spc.uchicago.edu/ssr1/NEWPRE/POLSOC98/Bell.html>.
2. Rostow, W.W. The Stages of Economic Growth: A Non-Communist Manifesto (Cambridge: Cambridge University Press, 1960), Chapter 2, “The Five Stages of Growth-A Summary” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mtholyoke.edu/acad/intrel/ipe/rostow.htm>.
3. Базылев, Н. И. Экономическая теория: учебник / Н. И. Базылев, С. П. Гурко, М. Н. Базылева. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 671 с.
4. Большая советская энциклопедия: в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М., 1972. – Т. 19.
5. Ерохина, Е. А. Теория экономического развития: системно-самоорганизационный подход [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finansy.ru/book/macro/001erohina.htm>.
6. Кибанов, И. Я. Управление персоналом / И. Я. Кибанов. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 208 с.
7. Кузеванова, А. Л. Кадровый менеджмент как фактор конкурентоспособности предприятия / А. Л. Кузеванова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2009. – №. 10. – С. 145–150.
8. Мерззликина, Е. М. Аудит / Е. М. Мерззликина, Ю. П. Никольская. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 368 с.
9. Мищенко, О. Под прицелом – кадровая стратегия / О. Мищенко, И. Бетанова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=9117>.
10. Рамперсад, Х. Универсальная система показателей: Как достигнуть результатов, сохраняя целостность / Х. Рамперсад. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 352 с.
11. Рогожин, М. Ю. Управление персоналом / М. Ю. Рогожин. – М.: Проспект, 2010. – 320 с.
12. Теория управления : учебник / Ю. П. Алексеев, А. Н. Алисов, Ю. Н. Барышников, Р. А. Белоусов, П. В. Беспалов и др.; Российская академия гос. службы при Президенте РФ; Волгоградская академия гос. службы; Орловская акад. гос. службы / под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухина. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: РАГС, 2010. – 560 с.
13. Управленческий аудит / Аудит & Консалтинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://as-audit.ru/service/list/audit/upraudit/>.
14. Фоменко, В. Н. Оценка эффективности управленческого персонала / В. Н. Фоменко // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2007. – № 2. – С. 80.
15. Центр корпоративного менеджмента // Аудит [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ckm.vstu.ru/audit.htm>.
16. Шишкин, А. Ф. Экономическая теория: в 2 кн.: учеб. пособие для вузов / А. Ф. Шишкин. – 2-е изд. – М.: ВЛАДОС, 1996. – Кн. 1.– 656 с.

²¹ Центр корпоративного менеджмента / Аудит [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ckm.vstu.ru/audit.htm>.