

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ  
РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ:  
ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ-2017**

*Материалы международной научно-практической конференции*

*8 февраля 2017 г.*

**ТОМ 2**

Тюмень  
ТИУ  
2017

УДК 330.3 (470+571)  
ББК 65.011  
С 568

*Редакционная коллегия:*

*доктор социологических наук, профессор, и.о. заведующего кафедрой  
Экономики и организации производства ФГБОУ ВО  
«Тюменский индустриальный университет»  
С. Г. Симонов (ответственный редактор);  
кандидат экономических наук, доцент, руководитель Территориального  
органа Федеральной службы государственной статистики  
по Тюменской области Н. Ф. Менова;  
доктор социологических наук, профессор экономики Инновационного  
Евразийского университета Министерства образования и науки  
Республики Казахстан В. П. Шеломенцева*

*Технические редакторы:*

кандидат экономических наук, доцент Е. В. Курушина  
кандидат экономических наук Н. С. Кулакова  
кандидат технических наук, доцент Н. П. Шевелева  
кандидат экономических наук Т. М. Важенина  
кандидат экономических наук, доцент Т. Л. Вейнбендер  
кандидат технических наук, доцент Н. В. Зонина  
кандидат экономических наук О. Е. Мезенцева  
кандидат социологических наук, доцент И. В. Дружинина  
кандидат философских наук, доцент О. В. Тарасова  
кандидат технических наук, доцент Т. Л. Краснова

С 568 Современные тренды российской экономики: вызовы времени – 2017 : материалы международной научно-практической конференции. / ТИУ; отв. ред. С. Г. Симонов. – Тюмень : ТИУ, 2017.

Том II. – 453 с.

ISBN 978-5-9961-1427-6 (общ.)

ISBN 978-5-9961-1429-0 (т. 2)

Во втором томе материалов конференции представлены работы по направлениям: «Инвестиционный климат региона и развитие международного бизнеса», «Человеческий капитал как фактор инновационного развития».

Издание предназначено для научных, социально-гуманитарных и инженерно-технических работников, а также преподавателей, аспирантов, студентов технических и гуманитарных вузов и для широкого круга заинтересованных читателей.

УДК 330.3 (470+571)  
ББК 65.011

ISBN 978-5-9961-1427-6 (общ.)  
ISBN 978-5-9961-1429-0 (т. 2)

© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет», 2017

<i>Грошев И.Л.</i> СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ.....	311
<i>Грошева Л.И., Грошева И.А.</i> ИНФОРМАЦИОННЫЙ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ ТРАНСПАРЕНТНОСТИ МАЛОГО МОЛОДЁЖНОГО БИЗНЕСА.....	315
<i>Грошева Л.И., Шелобикин С.И.</i> БАРЬЕРЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ.....	318
<i>Гурджиян В.Л., Жамкова Т.Г.</i> МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА.....	321
<i>Жанназарова Г.К., Зокирова Д.З.</i> ВКЛАД В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ЗАЛОГ БУДУЩЕГО СТРАНЫ.....	323
<i>Задорожнюк Н.А.</i> ИНДЕКС ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАК КЛЮЧЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОГРЕССА.....	326
<i>Зорина М.С., Карячкина Д.С.</i> ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ХОДЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	329
<i>Зорина М.С., Куропаткина Е.М.</i> КАДРОВЫЙ АУДИТ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ.....	332
<i>Ильина Т.А.</i> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	335
<i>Ифутина Е.А.</i> ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ КАДРАМИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ РЫНКА ТРУДА.....	337
<i>Климович Л.К.</i> ИНФРАСТРУКТУРНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ НА ОСНОВЕ ОПТИМИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА.....	340
<i>Коваленко Т.В., Ермолаев И.А.</i> АКТУАЛЬНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА МЧС.....	343
<i>Колесов В.И., Петров В.Г., Моложавенко Е.В.</i> ИМИТАЦИОННОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ.....	346
<i>Колесов В.И., Петров В.Г., Моложавенко Е.В.</i> КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ.....	349
<i>Кондаурова И.А., Баскаков В.А.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.....	353
<i>Крючева Я.В., Ледницкая К.Н.</i> ЭМОЦИИ В ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ.....	356

## **КАДРОВЫЙ АУДИТ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

**Аннотация:** в работе рассматриваются проблемы кадрового аудита и показатели, которые позволяют дать их количественную и качественную характеристику; рассматривается современное состояние аудита персонала и даются рекомендации по его проведению, позволяющие повысить рентабельность деятельности организации за счет выявления внутренних резервов повышения эффективности и производительности персонала.

**Ключевые слова:** кадровый аудит, аудит персонала, трудовые показатели, социально-трудовые отношения, трудовая деятельность.

Экономическая ситуация, сложившаяся в регионе, в которой вынуждены осуществлять свою хозяйственную деятельность организации, требует разработки научно-обоснованной, постоянно адаптирующейся к реалиям современности и оперативно трансформирующейся системы анализа и аудита трудовых ресурсов предприятия, способной обеспечить их стабильную работу, устойчивое развитие предприятия, высокую конкурентоспособность производимой продукции (оказываемых услуг) и, как следствие, получение максимальной прибыли. Кадровый аудит становится важной частью общей системы управления предприятия для оптимизации его деятельности.

Среда, в которой осуществляет деятельность современное предприятие, требует постоянного анализа трудовых показателей, позволяющих оценить потенциал организации, определить пути эффективного использования трудовых ресурсов предприятия, улучшения условий труда и социально-трудовых отношений внутри коллектива, его оплаты, организации системы управления персоналом [1]. При оценке эффективности отдельных кадровых мероприятий и программ определяется воздействие данной программы на результативность деятельности работников и организации в целом. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом условно можно разделить на две группы: статистические и иные. Неполный перечень используемых статистических показателей следующий: прибыль; рентабельность; конкурентоспособность продукции; выполнение плановых заданий по объему и номенклатуре; производительность труда; издержки производства; показатели качества выпускаемой продукции; величина и потери от простоев; коэффициент текучести кадров; нормативная трудоемкость производимой продукции; удельный вес технически обосно-

ванных норм; уровень заработной платы на единицу продукции и т.д. Управленцы часто не считают целесообразным проведение аудита персонала, что приводит к необратимым негативным последствиям. Часто аудит персонала проводится недостаточно глубоко, поверхностно и тем самым не выявляет проблем в системе управления персоналом, что влечет за собой последствия в виде малоэффективной работы предприятия и снижения прибыльности его деятельности [2]. Другая проблема проведения аудита персонала заключается в том, что руководитель предприятия не может четко сформулировать конкретную цель и задачи исследования, а также желаемые конечные результаты проверки. В дальнейшем аудит не может решить проблемы, возникшие на предприятии, а полученная информация воспринимается неоднозначно. Одним из наиболее эффективных способов оценки трудовой деятельности и анализа трудовых показателей сегодня является кадровый аудит, который представляет собой систему консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации, которая наряду с финансово-хозяйственным аудитом позволяет выявить соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе [3]. Его можно разделить на два основных направления: оценка непосредственно работы кадровых структур предприятия; оценка потенциала работника и соответствие их корпоративной культуре.

Основными задачами кадрового аудита являются: определение кадрового потенциала, цели и стратегии развития предприятия; выявление соответствия деятельности персонала, структуры управления организации существующей нормативно-правовой базе; определение эффективности работы с персоналом; выявление основных причин возникновения в организации социальных проблем, определение путей их ликвидации.

Выделяют такие основные этапы аудита персонала:

1) подготовительный этап, на котором определяются цели аудита, осуществляется подбор персонала для проведения аудиторской проверки, разрабатывается рабочая документация, определяются задачи, сроки, проводится инструктаж, разрабатывается план сбора, предоставления и программы рассмотрения необходимой информации;

2) сбор информации, в процессе которого проводится оценка персонала, проверяется документация, проводятся опросы, анкетирование, беседы, осуществляется предварительный анализ статистических данных;

3) обработка и анализ информации, представленной в виде таблиц, схем, графиков, диаграмм;

4) на последнем (заключительном) этом этапе готовится отчет о результатах аудиторской проверки (аудиторское заключение), формулируются выводы и рекомендации по оптимизации труда персонала и совершенствованию службы персонала организации.

На основании результатов аудита персонала определяют направления для совершенствования кадровой работы предприятия. Проверка способствует кадровым перестановкам, улучшающим состав трудовых ресурсов, продвижению перспективных сотрудников и развитию творческого потенциала.

Аудит персонала позволяет повысить рентабельность организации за счет выявления внутриорганизационных резервов повышения эффективности и производительности персонала организации.

Анализ деятельности предприятий региона показывает, что аудит персонала либо вообще не проводится, либо проводится не на должном уровне. Такая ситуация в отечественной практике складывается, прежде всего, из-за проблем в экономике и иных причин, таких как халатное отношения управленцев высшего и среднего звена организаций к персоналу своих предприятий, стремления получить максимальную прибыль «сейчас» без каких-либо затрат на улучшения качества своего трудового потенциала. В ходе формирования системы управления персоналом предприятия должно предполагаться его обязательное стимулирование, координирование и интегрирование для эффективного применения корпоративных и функциональных стратегий с целью удовлетворения всех потребностей посредством взаимодействия с мотивированным и квалифицированным персоналом. Технологии кадрового аудита, как инструменты целенаправленной и эффективной работы с персоналом, являются составной частью стратегии и тактики устойчивого развития современного предприятия при рыночных взаимоотношениях.

Таким образом, аудит персонала, прежде всего, направлен на развитие организации. Для успешного достижения целей компании, руководитель должен своевременно проводить не только поверхностный, но и углубленный кадровый аудит, чтобы устранить проблемы как работы персонала, так и организации в целом.

#### **Список использованных источников**

1. Кондаурова И.А. К вопросу формирования организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом региона / И.А. Кондаурова, А.М. Кузнецова // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений. Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 85-летию образования Дагестанского государственного университета. Даггосуниверситет. 2016. – С. 190-193.

2. Кондаурова И.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия / И.А. Кондаурова, А.А. Пыренкова // Институциональные преобразования в условиях рыночной экономики в отраслях промышленности сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. Редакторы Н.А. Краснова, Т.Н. Плесканюк. 2016. – С. 55-61.

3. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 526 с.