

Н. В. МОРДОВЧЕНКОВ, В. А. ПРЯНИЧНИКОВА

**ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ
СОВРЕМЕННОГО КАДРОВОГО АУДИТА
В УСЛОВИЯХ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ
ПРЕДПРИЯТИЕМ**

***Ключевые слова:** рыночная экономика, кадровый аудит, конкуренты, менеджмент, методологизация, стандарт качества, управление персоналом, управленческий процесс, финансовый кризис.*

***Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы кадрового аудита, основные этапы в его проведении, предложена концепция формирования кадрового аудита в управлении персоналом предприятия.*

Современная рыночная экономика нуждается в кардинальных инновациях, методологизации парадигмальных изменений в менеджменте на этапе продолжающегося глобального финансового кризиса, с одной стороны, и возможностью трансформации института аудита в процессе государственного регулирования – с другой.

Институт кадрового аудита должен формировать обширные и качественные теоретические, методические и методологические основы экономических знаний с точки зрения их полезности для общества в условиях глобализации.

Вместе с тем к аудиту – необходимому атрибуту рынка все в большей степени предъявляют повышенные морально-этические нормы.

В США, например, считается, что аудитор по нравственным качествам соответствует второму месту «в таблице о рангах» после священника [3, с. 112].

Авторы статьи солидарны с мнением ряда ученых о том, что важным методом оценки текущего состояния организации, уровня технологического потенциала и перспектив инновационного развития является кадровый аудит.

Кадровый аудит современного предприятия представляет собой методологию управления, используемого в организации с целью

комплексной оценки производительности и качества труда, эффективности системы менеджмента персонала.

Наиболее актуальными являются вопросы непрерывного кадрового мониторинга не только на уровне микроэкономики (организаций, предприятий, учреждений, в инфраструктуре малого и среднего бизнеса и т. д.), но и на региональном уровне, необходимого для принятия эффективных управленческих решений, обеспечивающих, как задачу – минимум, выживание хозяйствующих субъектов рынка и стабилизацию их деятельности (простое воспроизводство), так и задачу – максимум, их экономический рост (расширенное воспроизводство).

В процессе проведения кадрового аудита на предприятии выделяют три основных этапа.

Первый этап – это обзор тех технологий в кадровом менеджменте, которые используются на предприятии, и оценка уровня его функционирования в отношении применения этих технологий.

Второй этап – это обзор кадровых технологий, применяемых в других организациях, в первую очередь, у конкурентов, и выявление стандартов качества в управлении персоналом предприятия. Основным управленческим инструментом решения этих задач является бэнчмаркинг (от англ. «benchmarking» – выявление эталона, проверка по эталонному тесту).

Третьим этапом кадрового аудита предприятия является сопоставление используемых в организации методов с целью оценки их относительной эффективности (перспективности). Основным управленческим инструментом решения задач третьего этапа кадрового аудита, является анализ системы методов и моделей в управлении персоналом предприятия. Важнейшие пользователи кадрового аудита – это владельцы (акционеры), инвесторы (топ-менеджеры) и тайм-менеджеры предприятия.

В результате проведенного аудита кадровый менеджер получает методологически обоснованные экспертные оценки и перспективы возможного эффективного управления персоналом на предприятии. Зачастую качественно проведенный кадровый аудит способствует преодолению естественного консерватизма местного инжиниринга и дает реальную возможность менеджеру для осуществления конкурентоспособного реинжиниринга (реорганизации, модернизации) производства (товаров, услуг).

Основная задача кадрового менеджера – стабильное обеспечение работоспособности всех звеньев и этапов управленческого процесса. Как правило, менеджер в течение ряда лет проявляет некоторый

консерватизм в подходах к процессу управления персоналом, но стремится перейти к инновационным моделям кадрового менеджмента.

Однако стереотипы кадрового мышления создают преграды в осуществлении перспективных сценариев. Миссия предлагаемого кадрового аудита – это активизация и методологизация в создании конкретных преимуществ, конкурентоспособной продукции (работ, услуг) предприятия – заказчика на основе повышения эффективности труда и управления персоналом предприятия.

Вместе с тем кадровый аудит способствует повышению эффективности управленческих решений. Происходит процесс интенсификации и повышения производительности труда, а поэтому монетарный подход к выработке концепции кадрового менеджмента вступает в противоречие с инновационным инструментарием кадрового аудита в институциональной экономике и менеджменте.

Авторы статьи солидарны с мнением ряда ученых о том, что это экономическая категория рынка, предусматривающая соотнесение нормативно-правовых и фактических показателей в плане формирования кадровой инфраструктуры, способной эффективно реализовать миссию и стратегические цели предприятия [1, с. 50].

Кадровый аудит как комплексная система управления в условиях государственного регулирования «расставляет» приоритеты предприятия в направлении удовлетворения потребностей рынка, внедрения инновационной инфраструктуры в систему удовлетворения спроса и прироста прибыли, решает функцию полезности для конкретных потребителей. Для кадрового аудита характерны:

- стабильное стремление к повышению эффективности труда и управления предприятием в целом;
- либерализация хозяйственного функционирования, обеспечивающего возможность эффективного принятия решения тем, кто несет ответственность за конечные результаты предприятия в условиях рынка;
- постоянная корректировка целей, программ и стратегий в зависимости от состояния и уровня рынка, изменения экзогенных (внешних) и эндогенных (внутренних) факторов;
- ориентация на достижение запланированного конечного результата деятельности предприятия;
- использование современного информационного ресурса для многовариантных расчетов в ходе принятия рациональных управленческих решений на альтернативной основе;
- изменение функции планирования – от текущего к перспективному;

- упор на все основные качественные и количественные факторы улучшения деятельности предприятия;
- комплексная оценка управления работы в целом только на основе реально достигнутых конечных результатов;
- максимальное применение эконометрических методов и моделей, использование информационных технологий в эффективном управлении;
- привлечение всех сотрудников предприятия к повышению его статуса и рейтинга;
- осуществление управления на основе адаптированных технологий, гибких управленческих решений;
- опора на инновации в каждом сегменте работы предприятия, нестандартные управленческие решения;
- проведение комплексного диагностического анализа каждого управленческого решения;
- способность разумно рисковать и управлять экономическим риском;
- возрастание роли маркетинга в методологизации управления персоналом предприятия.

По мнению авторов статьи, необходимо формировать сценарный прогноз кадрового потенциала, оценивать будущее соответствие кадровых процессов стратегии и миссии организации с использованием индикативного планирования. Для этого необходимо разработать систему индикаторов и построить механизм кадрового мониторинга.

Авторы статьи участвовали в процессе формирования методологических основ моделирования технологического аудита на мезоуровне [2, с. 160], и ему принадлежит идея построения циклограммы двух видов: технологической инфраструктуры при формировании и развитии комплексной диагностики как метода управления персоналом организации [4, с. 115], и эффективного кадрового аудита в трансформации элементов системы управления персоналом [6, с. 25–27].

При этом наличие или отсутствие инновационного кадрового аудита является критерием повышения эффективности кадрового менеджмента.

По мнению авторов статьи, кадровый аудит – это комплексная система формирования и функционирования институциональной инфраструктуры предприятия (региона) по воспроизводству человеческого капитала. Необходимо в рамках института кадрового аудита «встраивать» в него локальные блоки регулирования, создавая эффективные финансово-экономические и транспортно-логистические кла-

стеры, НИОКР, консалтинговые фирмы в рамках системы государственного и частного партнерства [7, с. 46–47].

Вместе с тем в системе менеджмента предприятий (организаций) отсутствуют такие показатели, как кадровый, финансовый и оперативный леверидж, которые определяют не только относительные динамику изменения объёмов прибыли, реализации и дивидендных выплат, но и трансформацию человеческого капитала. Между тем эти показатели в кадровом аудите являются приоритетными для определения уровня риска для потенциальных инвесторов и внедрения инновационных проектов / программ на альтернативной основе.

Таким образом, предложенная авторами статьи концепция формирования кадрового аудита в управлении персоналом предприятия актуализирует необходимость дальнейшей методологизации парадигмальных изменений в институциональной экономике при решении инфраструктурных проблем в условиях глобализации и государственного регулирования рынка как в экономике региона, так и на отраслевом и межотраслевом уровнях, в т. ч. на речном транспорте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Михайлова А. Кадровый контроллинг: место и роль в системе управления персоналом. Справочник по управлению персоналом № 8 август, 2009, с. 50
2. Мордовченков Н. В. Методология комплексного исследования региональной инфраструктуры в условиях глобализации экономики и финансов. Нобелевские лауреаты по экономике и российские экономические школы. Международный симпозиум. Секция «Финансово-экономические механизмы развития общества» 16–18 сентября 2003 года: Спб: изд-во Спб ГУЭФ, 2003. 236 с.
3. Мордовченков Н. В., Макарова Е. Е. Методология аудита и контроллинга в повышении эффективности экономического анализа предприятий: Учебное пособие. Н. Новгород, ВГИПУ, 2007. 203 с.
4. Мордовченков Н. В., Зверев С. А. Теоретические основы комплексной диагностики как метод в управлении персоналом организации: Монография. Н. Новгород: типография «Вектор ТиС», 2009. 166 с.
5. Мордовченков Н. В., Сироткин А. А. Методические рекомендации по трансформации элементов системы управления персоналом в системе качества (на примере кадрового аудита) // Управление персоналом. 2009, № 10(212).

6. Мордовченков Н. В., Зверев С. А., Сироткин А. А. Комплексная диагностика в управлении персоналом организации // Кадровик. 2011, февраль.

7. Мордовченков Н. В. Некоторые аспекты формирования инновационной инфраструктуры в сфере услуг на мезоуровне // Вопросы новой экономики, №3(23), 2012, с. 44–48.

MODERN PERSONNEL AUDIT IN ENTERPRISE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

***Keywords:** market economy, personnel audit, competitors, management, metodologization, quality standard, personnel management, management process, the financial crisis.*

***Annotation.** In article problems of personnel audit, the main stages in its carrying out are considered, the concept of formation of personnel audit in enterprise human resource management is offered.*

МОРДОВЧЕНКОВ НИКОЛАЙ ВАСИЛЬЕВИЧ – д.э.н., профессор, филиал ГБОУ ВПО «Нижегородский государственный инженерно-экономический институт» – институт пищевых технологий, Н. Новгород, (kafedraom@mail.ru).

MORDOVCHENKOV NIKOLAY VASILYEVICH – Dr.Econ.Sci., the professor, GBOU VPO branch «The Nizhny Novgorod state engineering and economic institute» – institute of food technologies, N. Novgorod, (kafedraom@mail.ru).

ПРЯНИЧНИКОВА ВАЛЕРИЯ АНДРЕЕВНА – аспирантка НГИЭИ, (kafedraom@mail.ru).

PRYANICHNIKOVA VALERIA NIKOLAEVNA – post-graduate of NGIEL, (kafedraom@mail.ru).
