Кадровый аудит. Сущность, задачи и виды

Выполнили:Ношин В., Танина М.

Кадровый аудит

- — это оценка, анализ и консультационная поддержка структурного и кадрового потенциала организации, а также его соответствия целям и стратегиям организации.

- Главной целью кадрового аудита

- является оценка эффективности и производительности работы персонала с точки зрения того, что это одно из основополагающих условий преуспевания организации.

Задачи кадрового аудита:

- - выявление соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития;
- - выявление соответствия структуры системы управления персоналом организационной структуре организации;
- - проверка соблюдения правил, закрепленных существующей нормативно-правовой базой;
- - выявление причин возникающих трудовых конфликтов и других проблем социально-трудовой сферы, разработка путей их

Принципы проверки

- - профессионализм;
- - достоверность;
- - объективность;
- - честность;
- - соответствие международному праву;
- - независимость.

Виды:

- Целевой кадровый аудит – в большинстве случаев является оптимальным видом кадрового аудита в отношении любой категории работодателей.
- Проведение целевого кадрового аудита позволяет Заказчику быстро и качественно оценить ситуацию в области ведения кадрового делопроизводства и соблюдения трудового законодательства.

Целевой кадровый аудит имеет следующие преимущества:

- 1. Доступная фиксированная стоимость позволяет Заказчику, обладающему существенной штатной численностью, проверить все локальные нормативные акты и оценить количество допущенных нарушений в отношении 20 работников, не проводя масштабный и дорогостоящий кадровый аудит в отношении всей численности работников.
- 2. Непродолжительный период проверки - 20 календарных дней, позволяет Заказчику быстро получить экспертное заключение и

Выборочный кадровый аудит

- – проведение проверки документов с указанием в экспертном заключении вида нарушения закона и двух-трёх примеров такого нарушения.
- Данный вид аудита не слишком удобен, если планируется проводить исправление допущенных нарушений. Тем не менее, ряд работодателей желает провести именно выборочный аудит, поскольку по сравнению с кадровым аудитом в полном объеме он является менее затратным, как во временном, так и в финансовом плане.

Кадровый аудит в полном объеме.

- Проводится с указанием всех допущенных нарушений в области оформления трудовых отношений.
- По итогам проведения кадрового аудита в полном объеме в экспертном заключении отражается не только вид нарушения, но и все без исключения документы, в которых такое нарушение было выявлено (целевой кадровый аудит проводится по аналогичному принципу).

Мерси, благодарю Вас (для Насти с БОЛЬШОЙ буквы), спасибо, что Вы(для Насти с БОЛЬШОЙ буквы) есть)))))