

Аудит кадровой функции компании



Актуальность	Потребность	Результат
<ul style="list-style-type: none">• В современном бизнесе вопросы управления персоналом как ресурсом все больше требуют постоянного внимания собственников и руководства• Повышается уровень требовательности со стороны государственных контролирующих структур к работе кадровых служб компаний всех форм собственности• Возрастает правовая грамотность самих работников и их стремление к отстаиванию своих прав и интересов в судах.	<ul style="list-style-type: none">• Для правильного и своевременного принятия управленческих решений руководителю необходимо знать и понимать объективную ситуацию в кадровой функции компании• Принципиальным подходом для получения корректного результата аудита кадровой службы является именно независимость и объективность оценки, что можно получить при участии в работе сторонних квалифицированных экспертов.	<ul style="list-style-type: none">• Проверка и доработка результатов и качества работы кадровой службы компании• Возможность дополнительного анализа и сравнения ситуации в компании с другими аналогичными предприятиями• Заключение об эффективности и уровне системы управления персоналом в компании, квалификации и навыках действующих работников кадровой службы, перечень выявленных рисков и недостатков, возможные последствия и рекомендации по их устранению• Заимствование лучшего опыта на рынке труда.

Основные факторы необходимости проведения аудита кадровой функции:

- Планирование и проведение изменений в компании
- Реорганизации, слияния, поглощения
- Смена руководителя компании/HR директора
- Сомнения в грамотности ведения кадровой функции, необходимость объективной оценки состояния кадровой документации
- Создание внутреннего подразделения по проведению кадровых аудитов на системной основе

Главная цель кадрового аудита – измерить и оценить эффективность управления персоналом в компании, а также:

- обеспечить руководство компании достоверной информацией о состоянии дел и результатах работы кадровой службы
- определить «узкие» места и возможные риски по данному функциональному направлению
- предложить комплексный план мероприятий по оптимизации работы подразделений службы управления персоналом и устранению выявленных недостатков
- проконсультировать действующих работников службы управления персоналом по функциональному направлению
- решить другие важные задачи, в зависимости от целей и ожиданий Заказчика

Аудит кадровой функции компании



Анализ кадровой функции по блокам:	ПОДБОР Потребность Найм Адаптация	ОЦЕНКА Экспертная оценка Компетенции
ОБУЧЕНИЕ Внешнее Внутреннее Молодежные программы	РАЗВИТИЕ Продвижение Кадровый резерв	МОТИВАЦИЯ Оплата труда Удовлетворенность трудом
КУЛЬТУРА Коммуникация Календарь событий	ТК РФ и КДП Соответствие требованиям Отчетность Автоматизация	HR БРЕНД Имидж Работодателя Лояльность и вовлеченность

Структура аудита

1. Процессы и технологии
2. Численность и организационно-функциональная структура
3. Квалификация и ресурсное обеспечение
4. Результат и эффективность

По результатам проведения аудита проводится детальный устный отчет перед Заказчиком, а также предоставляется подробный письменный отчет*

*Отчет содержит заключение об эффективности и уровне системы управления персоналом в компании, квалификации и навыках действующих работников кадровой службы, перечень выявленных рисков и недостатков, возможные последствия и рекомендации по их устранению.

Российская Федерация,
197110, г. Санкт-Петербург,
ул. Большая Разночинная,
д.19А, офис 13-Н
тел: +7 812 498 65 80
e-mail: info@taconsult.biz

Fulham Green, Chester House,
81-83, Fulham High Street,
SW6 3JA London, UK,
tel.: +44 203 542 13 30
e-mail: info@taconsult.biz

Республика Беларусь,
220020, г. Минск,
ул. Пионерская, 37А, офис 15,
тел.: +375 17 254 52 35
e-mail: info@taconsult.biz

Украина,
01135, г. Киев,
ул. Золотоустовская, д.10-12
тел: +380 67 243 26 27
e-mail: info@taconsult.biz

www.taconsult.biz