

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Разработка мероприятий по аудиту персонала организации

Обучающийся

К.А. Балашев

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, С.О. Шаногина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил Балашев Кирилл Андреевич.

Тема работы: «Разработка мероприятий по аудиту персонала организации».

Научный руководитель: канд. пед. наук, Шаногина Славяна Олеговна.

Цель бакалаврской работы – разработка мероприятий по совершенствованию процесса аудита организации ООО «ДОЛАС-ТУР».

Объект исследования – ООО «ДОЛАС-ТУР», основным видом деятельности организации является деятельность туристических агентств.

Предмет исследования – аудит персонала исследуемого предприятия.

Методы исследования – факторный анализ, синтез, прогнозирование, статистическая обработка результатов, дедукция и т.д.

Краткие выводы по бакалаврской работе: предложенные мероприятия эффективны, цель бакалаврской работы достигнута.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.1, 2.2, 3.1 и 3.2 могут быть использованы специалистами организации, являющейся объектом исследования.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемой литературы. Общий объем работы – 43 страницы машинописного текста, в том числе таблиц – 6, рисунков – 10.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы аудита персонала организации	7
1.1 Определение и сущность аудита персонала организации	7
1.2 Виды и методы аудита персонала организации.....	12
2 Анализ аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР».....	17
2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «ДОЛАС-ТУР»	17
2.2 Оценка процедуры проведения аудита персонала ООО «ДОЛАС- ТУР»	24
3 Разработка мероприятий по совершенствованию аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР»	32
3.1 Совершенствование аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР».....	32
3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий.....	35
Заключение	39
Список используемой литературы	42

Введение

Актуальность бакалаврской работы. «Поскольку основной целью любого предприятия является получение прибыли.

Для успешного функционирования прибыльной организации требуется ряд ключевых компонентов: начальный капитал, помещения (офис или производственные залы), современное оборудование, стратегический план развития и конкурентоспособное положение на рынке.

Но даже обладая всем вышеперечисленным, без квалифицированных сотрудников, которые являются основой успешного бизнеса, невозможно эффективно функционировать.

Поэтому эффективная организация и контроль деятельности персонала иногда играют более важную роль, чем наличие капитала и техники, которыми управляют результативно настроенные сотрудники» [15].

«В процессе аудита персонала важно рассматривать деятельность предприятия с учетом не только экономических показателей, но и социально-психологической среды в коллективе. Персонал является ключевым элементом управления организацией. Все идеи, выдвигаемые руководством, воплощаются в жизнь сотрудниками предприятия.

В этом контексте возникают сложные вопросы, связанные с мотивацией, конфликтами интересов, лидерством и решением проблем.

Тем не менее, изучение работы персонала, или человеческого капитала, часто остается наименее развитой частью управленческого аудита предприятия.

При проведении такого аудита акцент часто делается на юридических аспектах деятельности, финансовых потоках, стандартизации и автоматизации управленческих процессов, в то время как взаимодействие сотрудников, которые фактически реализуют проекты, остается на втором плане» [9].

Основными факторами успешного управления персоналом являются финансовые показатели, стабильность функционирования организации, ее доходность и конкурентоспособность на рынке.

Аудит персонала представляет собой интегрированный подход, включающий консультации, аналитический анализ и независимую оценку человеческого потенциала компании.

Основная задача аудита персонала – оценить эффективность труда сотрудников с целью обеспечения стабильной прибыли предприятия.

Результаты аудита персонала могут привести к увеличению доходности предприятия, что подтверждает актуальность данного исследования.

Основная цель бакалаврской работы заключается в разработке мероприятий для улучшения процесса аудита в ООО «ДОЛАС-ТУР».

Для достижения этой цели предусмотрены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы аудита персонала организации;
- рассмотреть определение, сущность, виды и методы аудита персонала организации;
- провести анализ организационно-экономической характеристики организации ООО «ДОЛАС-ТУР»;
- рассчитать основные технико-экономические показатели ООО «ДОЛАС-ТУР»;
- провести анализ процедуры проведения аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР»;
- разработать рекомендации по совершенствованию аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР»;
- рассчитать экономический и социальный эффект от внедрения предложенных мероприятий.

В качестве объекта исследования в рамках бакалаврской работы было выбрана организация ООО «ДОЛАС-ТУР», основным видом деятельности организации является деятельность туристических агентств.

Предметом исследования в работе выступает процесс аудит персонала организации исследуемого предприятия.

Информационной базой для написания бакалаврской работы послужили законодательные документы, учебники и учебные пособия, интернет-источники, статьи, представленные в списке использованных источников.

Эта многосторонняя информационная база позволила обеспечить глубокий и всесторонний анализ выбранной темы, учитывая различные аспекты и особенности аудита персонала в современных условиях.

Практическая значимость данной бакалаврской работы состоит в том, что все рассмотренные теоретические вопросы, разработанные мероприятия ООО «ДОЛАС-ТУР» направлены на улучшение деятельности компании.

Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемых источников.

1 Теоретические основы аудита персонала организации

1.1 Определение и сущность аудита персонала организации

Как известно, трудовой процесс представляет собой использование рабочей силы. Одна и та же численность сотрудников может отличаться по способностям к труду из-за различий в квалификации, возрасте, отношении к работе, а также из-за применения различных методов управления персоналом.

«Аудит персонала организации включает в себя:

- анализ и оценку потребностей организации в кадрах и соответствие текущих сотрудников этим потребностям;
- выявление проблем, возникающих из-за действий или бездействия персонала;
- оценку важности этих проблем и возможностей их решения;
- оценку практик администрирования персонала;
- исследование документации и информационного обеспечения управления персоналом» [3].

Можно сказать, что аудит персонала предоставляет информацию о трудовом потенциале работников организации и возможностях его улучшения [24].

«Аудит персонала представляет собой процедуру, направленную на оценку соответствия кадровой базы организации ее целям и стратегическим направлениям развития, а также на выявление причин возможных проблем, связанных с действиями персонала. В рамках аудита формулируются конкретные рекомендации для руководства и отдела управления персоналом.

Основные аспекты аудита персонала:

- оценка соответствия кадровых ресурсов организации ее стратегическим целям;
- анализ причин возникновения проблем, связанных с действиями или бездействием персонала;

- разработка рекомендаций для руководства и службы управления персоналом. Аудит персонала охватывает все ключевые аспекты управления персоналом» [21].

Аудит персонала – ключевой инструмент управления человеческими ресурсами компании, который помогает в решении следующих задач [23]:

- анализ соответствия кандидатов требованиям конкретной вакансии;
- оценка готовности сотрудников к переходу на новые должности;
- проведение аудита профессиональных компетенций сотрудников, включая управленческий анализ, аудит в сфере продаж и административно-технического персонала;
- выявление преимуществ и недостатков как у текущих сотрудников, так и у потенциальных кандидатов;
- анализ совместимости сотрудников в команде;
- определение потребности персонала в дополнительных тренингах и обучении;
- разработка рекомендаций по улучшению управления персоналом и интеграции новых сотрудников;
- формулирование должностных обязанностей и необходимых квалификаций;
- оценка интеллектуального потенциала сотрудников и кандидатов;
- создание эффективной рабочей команды [22].

«Аудит в области трудовых отношений охватывает трудовую команду, персонал организации и их деятельность. В рамках аудита персонал и функционирование предприятия рассматриваются как система ключевых показателей, которые позволяют оценить:

- результативность и эффективность работы трудовых ресурсов;
- качество и эффективность социально-трудовых отношений;
- эффективность системы мотивации и оплаты труда;
- адекватность методик оценки рабочей деятельности;

- эффективность организации рабочих мест и распределения обязанностей;
- рациональное использование рабочего времени и другие аспекты» [9].

Трудовой коллектив предприятия состоит из активно занятых сотрудников. Следовательно, трудовой потенциал предприятия представляет собой совокупную рабочую способность его коллектива, ресурсы в области труда всех его работников, определяемые их возрастом, физическими возможностями, наличием знаний и профессионально-квалификационных навыков (опытом работы) [19].

«Трудовой потенциал можно рассматривать не только как общий объем труда, который может быть предоставлен организацией, но и как условия для его реализации.

В частности, это включает:

- техническое оснащение труда;
- методы и стиль управления персоналом;
- организацию труда;
- систему оплаты и мотивации сотрудников.

Способность сотрудника к труду проявляется в определенных технических, экономических, организационных, социальных и других условиях, которые влияют на результаты его работы» [16].

Основной задачей аудита персонала является оценка эффективности работы сотрудников как ключевого элемента, влияющего на финансовую успешность компании [18].

В контексте управления аудит персонала служит инструментом наблюдения, аналогичным финансовому или бухгалтерскому аудиту, и одновременно является средством для решения проблем в области трудовых отношений [14].

«При проведении аудита персонала придерживаются общепринятых аудиторских принципов, таких как профессионализм, независимость,

достоверность, честность и объективность, соответствующих международным стандартам.

Принцип независимости, характерный для внешних аудиторов, гарантирует независимость от руководства компании.

Объектом аудита персонала являются работники организации, а также разнообразные аспекты их трудовой деятельности, принципы и методики управления персоналом внутри компании. Аудит персонала должен включать в себя следующие аспекты:

- оценка потенциала персонала, а также качественных и количественных характеристик сотрудников;
- анализ кадровых процессов и методов управления, оценка их эффективности» [21].

Основной целью аудита кадрового потенциала является определение наличия и достаточности человеческих ресурсов для нормального функционирования и развития организации, а также способности персонала работать эффективно в соответствии с установленной стратегией. Для достижения этой цели необходимо изучить актуальный состав персонала и выявить ключевые профессиональные качества и характеристики сотрудников [13].

«Аудит кадрового потенциала должен включать:

- анализ демографического состава персонала по возрасту, образованию, полу и другим критериям, а также естественную текучесть и её соответствие потребностям организации;
- оценку общей численности персонала и его структуры на различных уровнях управления, включая адекватность техническому оборудованию;
- анализ соответствия образовательного и профессионального уровня сотрудников требованиям рабочей деятельности;
- изучение структуры персонала с точки зрения соответствия технологическим процессам и классификации должностей;

- анализ использования рабочего времени;
- оценку текучести и абсентеизма, анализ движения рабочей силы, дисциплины труда;
- определение динамики числа сотрудников, занимающихся различными видами труда;
- исследование социальных аспектов трудовой деятельности, таких как мотивация, профессиональный рост, семейное положение и жилищные условия;
- сбор и анализ данных о санитарно-гигиенических условиях труда и быта (состояние рабочих мест, бытовых помещений и столовых);
- диагностику управленческого и инновационного потенциала персонала, а также способности к обучению» [17].

Аудит кадровых ресурсов организации включает в себя глубокий анализ человеческого потенциала с целью определения его достаточности и способности к эффективной реализации корпоративной стратегии. Для этого проводится детальное изучение различных аспектов, таких как демографический состав, уровень профессиональной подготовки, мотивация, условия труда и качество управления [12].

Результаты аудита позволяют выявить преимущества и недостатки в работе персонала, выявить потребности в профессиональном обучении и развитии, а также предложить рекомендации для улучшения системы управления персоналом и повышения его эффективности. Такой анализ обеспечивает организациям информацией для принятия обоснованных управленческих решений в области управления человеческими ресурсами с целью реализации стратегических задач и обеспечения устойчивого роста [8].

1.2 Виды и методы аудита персонала организации

Виды аудита персонала организации выделяют по периодичности проведения, объему проверки и методологии контроля.

Рассмотрим виды аудита по периодичности проведения.

«Первоначальный аудит. Этот тип аудита проводится впервые для конкретного объекта или в новом направлении. Этап предварительного аудита требует значительных усилий из-за необходимости изучения особенностей организационно-технических условий работы. Это также увеличивает риск искажения предоставленной информации и её оценки. Требуется время для организации аудита и подготовки необходимой методической и законодательной информации [6].

Текущий аудит. Проводится согласно установленным правилам и административным документам, например, в рамках внутреннего аудита. Он характеризуется плановой трудоемкостью, целевыми методами, выборочным подходом и определенным временным периодом [27].

Систематический аудит. Основные черты – регулярные проверки и организованный подход к контролю. Это включает последовательную программу аудита поэтапно, оценку уровня трудовой комфортности и профессионального потенциала коллектива» [20].

«Оперативный аудит. Проводится по запросу работодателя или администрации и обычно направлен на внутренний анализ деятельности определенных служб или подразделений. Он характеризуется узким фокусом, ограниченным временем и ориентацией на результат, требуя высокой квалификации исполнителей и внимания к этическим принципам.

Панельный аудит. Проводится регулярно с соблюдением стандартных процедур, при сохранении неизменности объектов аудита и внутренней среды.

Разовый аудит. Проводится однократно в конкретной ситуации без планового повторения» [16].

Рассмотрим виды аудита по объему проверки.

«Системный аудит касается всех компонентов системы обеспечения жизнедеятельности и развития предприятия или организации. В узком контексте он фокусируется на управлении персоналом как одной из подсистем. Аудитор анализирует основные взаимосвязанные аспекты этой подсистемы: потребности в персонале, найм, использование трудового потенциала, профессиональное развитие, мотивация, правовые аспекты социально-трудовых отношений и другие. Термин "системный" также может указывать на аудит всей системы объектов, включая головное предприятие и его филиалы. Характерные особенности такого аудита: высокая трудоемкость, необходимость в разносторонней команде специалистов, основная работа сосредоточена на предварительном этапе исследования, большой удельный вес нестандартных процедур и исследовательской работы» [5].

«Локальный аудит ограничивается одним или несколькими конкретными объектами.

Тематический аудит фокусируется на группе объектов, объединенных общей темой или направлением.

Рассмотрим виды аудита по методологии контроля.

Комплексный аудит подразумевает применение необходимого и достаточного набора методов контроля.

Выборочный аудит основывается на использовании целевых методов контроля, выборочного подхода к объектам аудита и определенных контрольных процедур или этапов» [11].

Сложность объекта аудита персонала требует применения разнообразных методов проверки и анализа, которые могут быть классифицированы на три основные категории [2].

«Организационно-аналитические методы – основаны на проверке документов и отчетности. Оценка трудовых показателей, таких как использование рабочей силы, рабочее время, качество и производительность труда, уровень оплаты. Источники данных включают в себя баланс трудовых ресурсов, описания рабочих процессов, должностные инструкции,

информацию о затратах на найм, увольнение, обучение, а также результаты анкетирования и тестирования кандидатов, уровень профессионального риска и заболеваемость [28].

Социально-психологические методы – включают социологические опросы, анкетирование, индивидуальные и групповые интервью с работниками различных уровней. Эти методы направлены на оценку уровня удовлетворенности работой, отношения к труду, межколлективных взаимоотношений, мотивации и эффективности управления и системы вознаграждения [29].

Экономические методы – путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности организации с установленными законодательными нормами, стандартами или средними показателями в отрасли оцениваются: конкурентоспособность на рынке труда, эффективность работы служб управления персоналом и результативность аудита персонала» [7].

Рассмотрим этапы аудиторской проверки персонала организации.

«Начальный этап – определение задач аудита, ожидаемой выгоды для организации, выбор команды для проведения аудита (изнутри или извне организации), их подготовка и инструктаж. Разработка внутренних документов (приказов, распоряжений), определение сроков и задач, разработка плана сбора данных и программы анализа информации.

Сбор данных – проверка документации и отчетности, проведение интервью с сотрудниками, предварительная обработка статистических данных.

Анализ данных – представление информации в форме таблиц, схем и диаграмм, ввод данных в ЭВМ. Оценка активности персонала путем сравнения с успешными организациями, применение методов экспертной оценки и научно-обоснованных нормативов.

Обобщение и представление результатов, выводов и рекомендаций – подготовка отчета об аудите персонала. Определение направлений для улучшения управления персоналом (внедрение новых технологий в

коммуникации, офисе, информации), предложения по модификации управления персоналом и корректировка документации. Оценка эффективности аудита персонала и разработка рациональных мер в области труда и управления персоналом» [26].

Аудиторские стандарты устанавливают общие требования, определяющие стандарты качества и надежности аудиторской деятельности, обеспечивая определенный уровень уверенности в результатах проверки при их соблюдении. В условиях изменяющейся экономики стандарты регулярно пересматриваются для удовлетворения потребностей пользователей финансовой отчетности наиболее эффективно [30].

Таким образом, роль аудиторских стандартов заключается в следующем:

- гарантируют высокий стандарт аудиторской проверки;
- содействуют интеграции новых научных разработок в аудит;
- объясняют процесс аудиторской проверки стейкхолдерам;
- формируют общественное восприятие аудиторской профессии;
- ограничивают вмешательство государственного контроля;
- помогают аудитору в диалоге с клиентами;
- обеспечивают координацию различных этапов аудиторского процесса [31].

Подводя итог первого раздела можно сделать вывод, что аудит персонала играет ключевую роль в оценке и развитии управления человеческими ресурсами в компании. Этот инструмент позволяет выявить преимущества и недостатки в управлении персоналом, определить потребности в обучении и дальнейшем развитии, а также предложить стратегии для повышения эффективности работы сотрудников [32].

Для проведения аудита используются разнообразные методы, включая организационно-аналитические, социально-психологические и экономические подходы. Каждый этап аудита, начиная с подготовки и заканчивая анализом результатов, имеет значение для достоверности и объективности полученных данных.

Аудиторские стандарты определяют критерии качества аудита, гарантируя высокую степень надежности и доверия к его результатам. Эти стандарты также способствуют адаптации аудиторской практики к изменяющимся условиям рынка и потребностям пользователей финансовой информации.

Более того, аудит персонала не просто оценивает текущую ситуацию в управлении персоналом, но и формирует основу для разработки будущих стратегий развития организации. Он помогает выявить возможности для оптимизации бизнес-процессов и эффективного использования трудовых ресурсов.

В условиях быстрого развития бизнес-среды аудиторские стандарты постоянно совершенствуются, учитывая новые вызовы и требования рынка. Это поддерживает высокий уровень профессионализма в аудиторской деятельности и укрепляет доверие к ней как к важному инструменту корпоративного управления.

2 Анализ аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «ДОЛАС-ТУР»

Объектом исследования бакалаврской работы является организация ООО «ДОЛАС-ТУР». Основной вид деятельности организации – деятельность туристических агентств.

На рисунке 1 представлена организационная структура ООО «ДОЛАС-ТУР».



Рисунок 1 – Организационная структура ООО «ДОЛАС-ТУР»

Организационная структура турагентства построена на линейно-функциональном принципе управления.

В линейно-функциональной организационной структуре руководящие звенья управления имеют полномочия командовать, в то время как функциональные подразделения оказывают консультационную поддержку, помогая в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ и планов. Этот тип организационной структуры характерен для организации ООО «ДОЛАС-ТУР».

Руководители функциональных отделов взаимодействуют с производственными отделами формально, чаще всего, не имея полномочий принимать самостоятельные решения по аллокации ресурсов. Задачи и роль

функциональных служб определяются масштабами хозяйственной деятельности и структурой управления компании в целом. Эти службы занимаются технической подготовкой производства и предлагают варианты решений в вопросах управления производственными процессами.

Линейно-функциональная модель управления предлагает ряд преимуществ:

- оперативное выполнение распоряжений и инструкций, передаваемых вышестоящими руководителями подчиненным;
- гармоничное соединение линейных и функциональных отношений;
- устойчивость в предоставлении полномочий и ответственности за команду;
- ясность и последовательность в распределении задач;
- большая оперативность в принятии и реализации решений по сравнению с линейной моделью;
- индивидуальная ответственность каждого руководителя за результаты работы;
- профессиональное выполнение задач специалистами функциональных подразделений.

Рассмотрим основные технико-экономические показатели деятельности ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2022-2023 гг. в таблице 1.

Таблица 1 – Основные организационно-экономические показатели деятельности ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг.

Наименование показателя	Период			Абсолютное отклонение		Относительное отклонение, %	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022/ 2021	2023/ 2022	2022/ 2021	2023/ 2022
Выручка, т. р.	1585	158500	12000	15691 5	- 146500	9900,00	-92,43
Себестоимость продаж, т. р.	3041	113950	8191	11090 9	- 105759	3647,12	-92,81

Продолжение таблицы 1

Наименование показателя	Период			Абсолютное отклонение		Относительное отклонение, %	
	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2022/ 2021	2023/ 2022	2022/ 2021	2023/ 2022
Управленческие и коммерческие расходы, т. р.	19	785	25	766	-760	4031,58	-96,82
Чистая прибыль (убыток), т. р.	-10288	7845	5537	18133	-2308	-176,25	-29,42
Основные средства, т. р.	0	0	0	0	0	-	-
Оборотные активы, т. р.	119608	69959	70584	- 49649	625	-41,51	0,89
Численность ППП, чел.	7	7	7	0	0	0	0
Фонд оплаты труда ППП, т. р.	2160	2448	2640	288	192	13,33	7,84
Производительность труда работающего, т. р.	226	22642	1714	22416	-20928	9918,58	-92,43
Среднегодовая заработная плата работающего, т. р.	309	348	377	39	29	12,62	8,33
Фондоотдача	-	-	-	-	-	-	-
Оборачиваемость активов, раз	0,01	2,27	0,17	2,25	-2,10	16996,8 7	-92,50
Рентабельность, %	52,12	139,1	146,5	86,98	7,4	166,88	5,32
Затраты на рубль выручки, коп.	193,06	72,39	68,47	- 120,6 7	-3,92	-62,50	-5,42

По данным таблицы 1 можно сделать следующие выводы.

Выручка – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет - 146500 т. р., что означает уменьшение выручки на 92,43%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет 9900 т. р., что говорит о росте выручки на 9900 т. р. или 8,25%.

Динамику выручки ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг. представим на рисунке 2.



Рисунок 2 – Динамика выручки ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг.

Себестоимость продаж – Абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет -105759 т. р., что означает снижение себестоимости на 92,81%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет 3647 т. р., что говорит о росте себестоимости на 3,5%.

Динамику себестоимости ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг. представим на рисунке 3.



Рисунок 3 – Динамика себестоимости ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг.

Управленческие и коммерческие расходы – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет -760 т. р., что означает уменьшение расходов на 96,82%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет -19 т. р., что говорит о дальнейшем снижении расходов на 2,42%.

Чистая прибыль (убыток) – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет 18133 т. р., что означает рост прибыли на 176,25%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет -2308 т. р., что говорит о снижении прибыли на 29,42%.

Динамику чистой прибыли (убытка) ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг. представим на рисунке 4.



Рисунок 4 – Динамика чистой прибыли (убытка) ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг.

Оборотные активы – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет -49649 т. р., что означает снижение на 41,51%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет 625 т. р., что говорит о росте на 0,89%.

Фонд оплаты труда – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет 288 т. р., что означает рост на 13,33%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет 192 т. р., что говорит о росте на 7,84%.

Производительность труда работающего – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет -20928 т. р., что означает снижение на 92,43%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет -226 т. р., что говорит о небольшом снижении на 1%.

Среднегодовая заработная плата работающего – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет 39 т. р., что означает рост на 12,62%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет 29 т. р., что говорит о росте на 8,33%.

Динамику среднегодовой заработной платы работающего ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг. представим на рисунке 5.

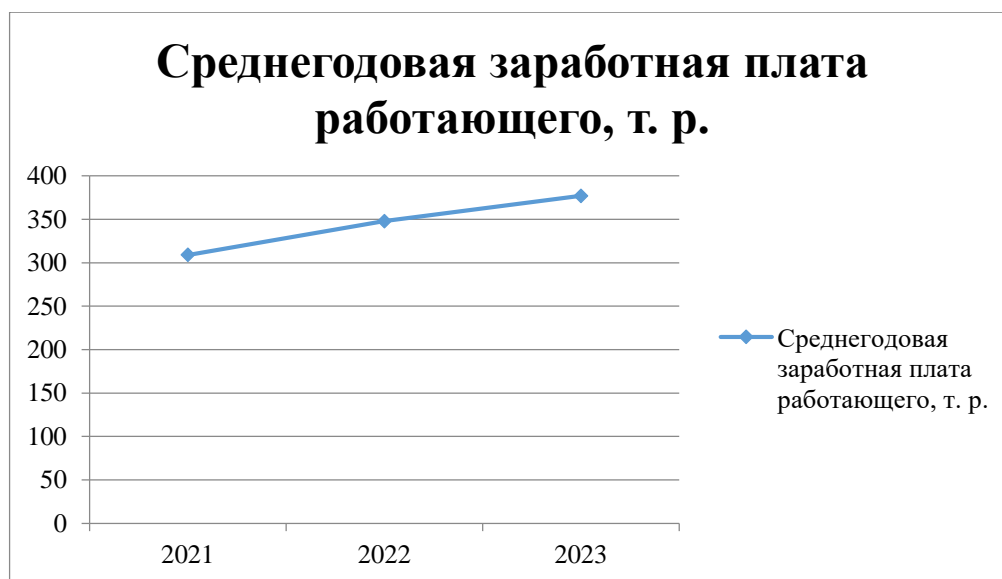


Рисунок 5 – Динамика среднегодовой заработной платы работающего ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг.

Рентабельность – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет 86,98%, что означает рост рентабельности. Относительное отклонение с 2022

по 2023 год составляет -132,68%, что говорит о значительном снижении рентабельности.

Динамику рентабельности ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг. представим на рисунке 6.

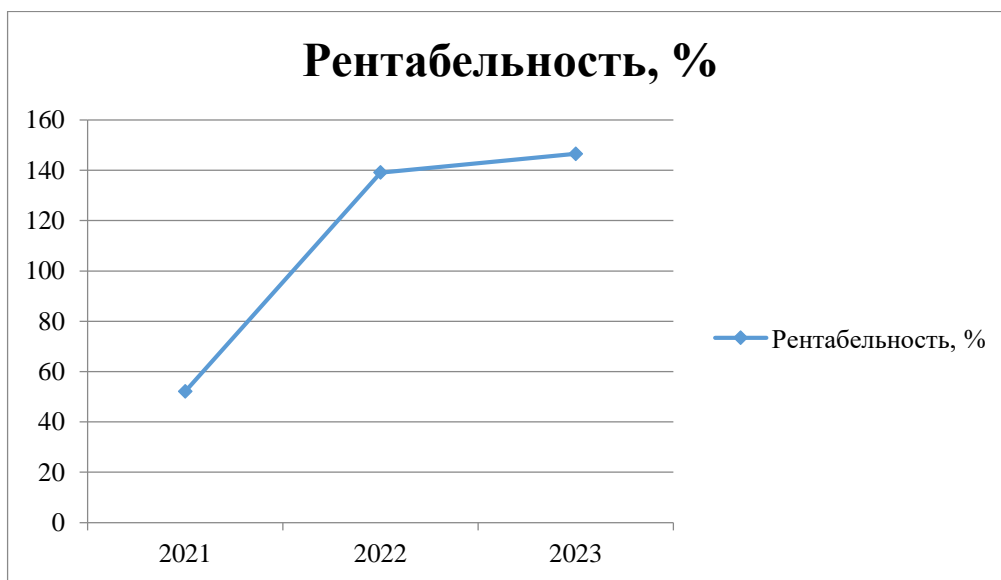


Рисунок 6 – Динамика среднегодовой заработной платы работающего ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг.

Затраты на рубль выручки – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет -120,67 коп., что означает уменьшение затрат на 62,5%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет -3,92 коп., что говорит о дополнительном снижении затрат на 5,42%.

Оборачиваемость активов – абсолютное отклонение с 2021 по 2022 год составляет -2,10 раз, что означает снижение на 92,50%. Относительное отклонение с 2022 по 2023 год составляет -0,17 раз, что говорит о небольшом снижении на 7,5%.

По итогам проведенного анализа можно сделать вывод, что в 2022 году наблюдалось снижение многих ключевых показателей по сравнению с 2021 годом.

В 2023 году большинство показателей показывают положительную динамику, однако не все из них восстановились до уровня 2021 года.

Рентабельность значительно снизилась в 2023 году после роста в 2022 году, что является тревожным сигналом.

Оборотные активы остаются на относительно стабильном уровне, несмотря на снижение в 2022 году.

Таким образом, организация может столкнуться с рядом финансовых и управленческих вызовов в ближайшем будущем, и рекомендуется провести детальный анализ каждого показателя для разработки эффективных стратегий улучшения.

2.2 Оценка процедуры проведения аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР»

В современных условиях персонал становится ключевым ресурсом для организации, определяющим текущие результаты и потенциал ее роста. В связи с этим, важно провести анализ основных характеристик персонала компании ООО «ДОЛАС-ТУР». В первую очередь следует изучить качественные аспекты персонала ООО «ДОЛАС-ТУР», анализируя его структуру по ряду критериев. В таблице 2 представлено штатное расписание ООО «ДОЛАС-ТУР» на 2023 год.

Таблица 2 – Штатное расписание ООО «ДОЛАС-ТУР» на 2023 год

Наименование должности	Численность, чел.	Размер оклада, т. р.	Сумма, т. р.
Директор	1	40	40
Бухгалтер	1	30	30
Менеджер по продажам	2	35	70
Менеджер по рекламе	1	30	30
Менеджер по организации приема и отправки клиентов	2	25	50
Итого	7	160	220

На основе предоставленных данных таблицы 2 можно сделать следующие выводы.

Общая численность сотрудников составляет 7 человек.

Общая сумма зарплаты равна 220 т. р.

Доля директора в общем числе сотрудников составляет 14,3%, но его оклад составляет 40 т. р., что является наивысшим показателем в расчете на одного сотрудника.

Менеджеры по продажам имеют самый высокий общий оклад в 70 т. р. за двух сотрудников, что составляет 31,8% от общей суммы.

Бухгалтер и менеджер по рекламе имеют одинаковые оклады в 30 т. р. каждый.

Менеджеры по организации приема и отправки клиентов также получают одинаковый оклад в 25 т. р. каждый.

В таблице 3 представлен анализ персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по гендерному признаку на 2023 год.

Таблица 3 – Анализ персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по гендерному признаку на 2023 год

Наименование	Количество, чел.	Доля, %
Мужчины	2	28,6
Женщина	5	71,4
Итого	7	100

На основе предоставленных данных таблицы 3 можно сделать вывод, что общее количество сотрудников составляет 7 человек.

Женщины составляют большую часть персонала с долей в 71,4%, что равно 5 сотрудникам. Мужчины составляют меньшую часть персонала с долей в 28,6%, что равно 2 сотрудникам.

Структуру персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по гендерному признаку за 2023 год представим на рисунке 7.

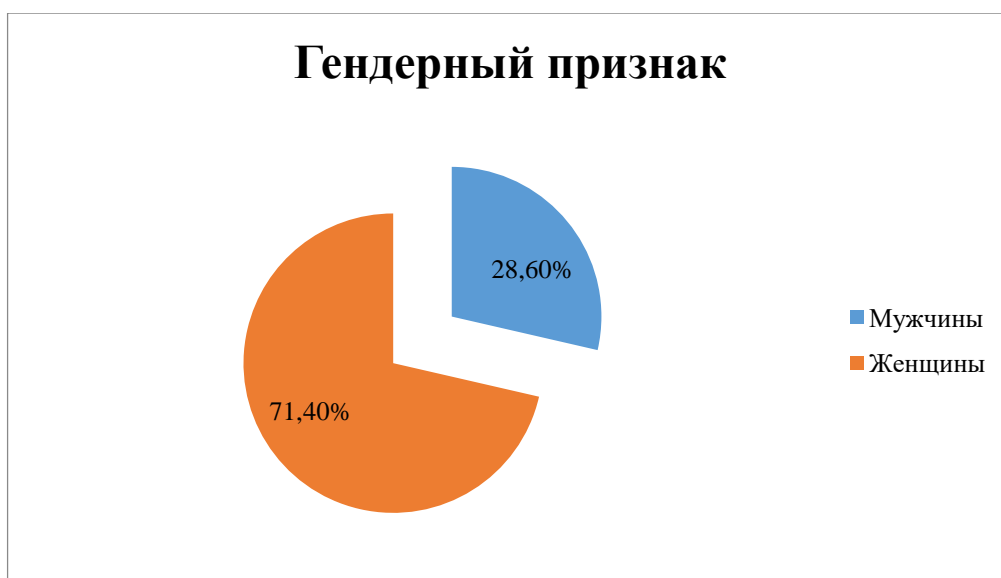


Рисунок 7 – Структура персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по гендерному признаку за 2023 год

В таблице 4 представлен анализ персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по возрасту на 2023 год.

Таблица 4 – Анализ персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по возрасту на 2023 год

Наименование	Количество, чел.	Доля, %
До 30 лет	1	14,29
От 35 до 40 лет	4	57,14
От 40 лет	2	28,57
Итого	7	100

На основе предоставленных данных таблицы 4 можно сделать вывод, что сотрудники в возрасте от 35 до 40 лет составляют наибольшую долю в общем числе сотрудников — 57,14%, что равно 4 человекам. Сотрудники старше 40 лет составляют 28,57% или 2 человека. Сотрудников в возрасте до 30 лет всего один, что составляет 14,29% от общего числа персонала.

Структуру персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по возрасту за 2023 год представим на рисунке 8.

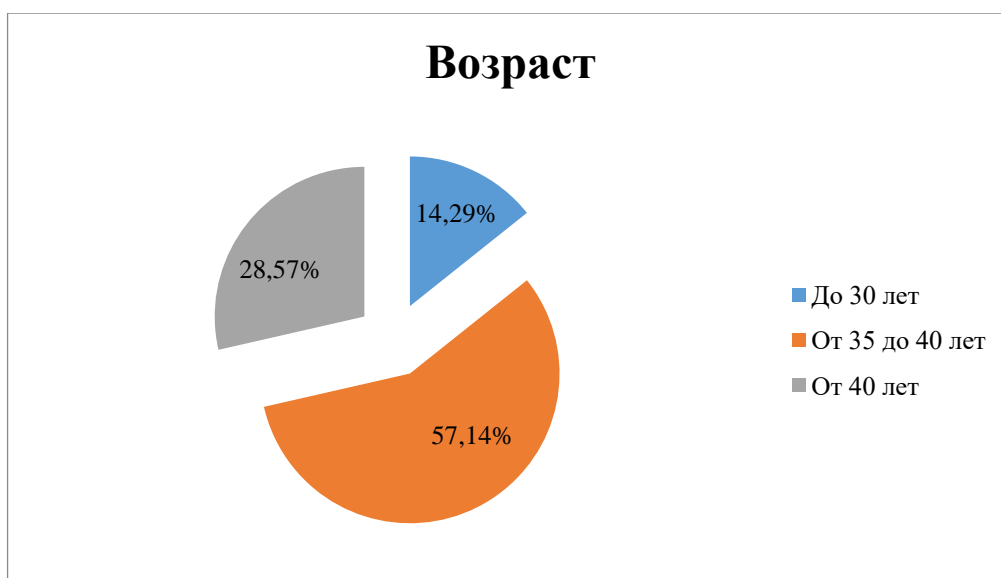


Рисунок 8 – Структура персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по возрасту за 2023 год

В таблице 5 представлен анализ персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по уровню образования на 2023 год.

Таблица 5 – Анализ персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по уровню образования на 2023 год

Наименование	Количество, чел.	Доля, %
Высшее профессиональное образование	2	28,57
Неоконченное высшее профессиональное образование (в процессе обучения)	4	57,14
Среднее профессиональное образование	1	14,29
Итого	7	100

На основе предоставленных данных таблицы 5 можно сделать вывод, что большая часть сотрудников компании, а именно 57,14% или 4 человека, имеют неоконченное высшее профессиональное образование и находятся в процессе обучения.

Сотрудники с высшим профессиональным образованием составляют 28,57% от общего числа персонала, что равно 2 человекам.

Один сотрудник имеет среднее профессиональное образование, что составляет 14,29% от общего числа сотрудников.

Структуру персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по уровню образования за 2023 год представим на рисунке 9.

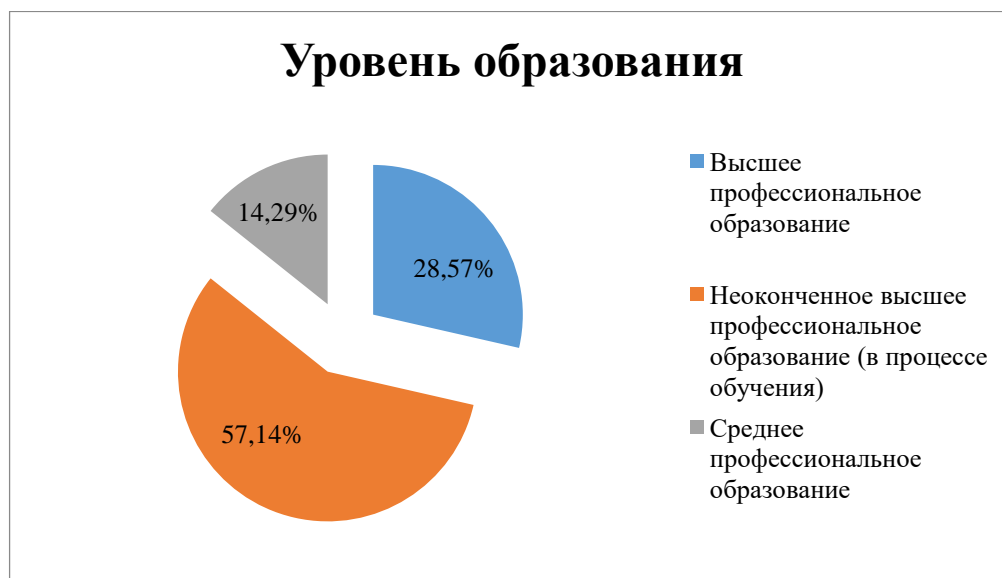


Рисунок 9 – Структура персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» по возрасту за 2023 год

Далее проведем анализ оценки процедуры проведения аудита ООО «ДОЛАС-ТУР».

Аудит в компании в большинстве случаев проводится с применением организационно-технологических подходов. Эти подходы включают в себя:

- проверку документов и отчетности на соответствие действующему законодательству и указам Правительства;
- анализ документации по персоналу для изучения структуры и состава сотрудников ООО «ДОЛАС-ТУР»;
- анализ показателей по оплате труда в организации.
- оценку эффективности использования рабочего времени и ресурсов компании;
- анализ системы мотивации и стимулирования персонала;

- проверку соблюдения стандартов качества продукции или услуг;
- оценку уровня соответствия производственных процессов стандартам безопасности и экологическим нормам;
- изучение системы внутреннего контроля и управленческого учета в организации.

За год директор организации проводит анализ методов оплаты и мотивации своего персонала, осуществляет проверку рабочих ресурсов и формирует команду, нацеленную на достижение результатов. Тем не менее, данные опроса указывают на недовольство некоторых сотрудников уровнем заработной платы. Большинство считает, что повышенные зарплаты были бы возможны при более эффективной работе некоторых отделов, включая менеджеров по продажам.

Проанализируем основные этапы аудита персонала организации ООО «ДОЛАС-ТУР».

«На первом этапе аудита, который является подготовительным, определяется основная цель – оценка уровня наличия необходимых человеческих ресурсов для эффективного функционирования организации. Формируется рабочая группа, разрабатывается план аудита, включая проверку соответствия внутренних документов законодательным требованиям, анализ структуры персонала и динамики кадрового движения. Участники рабочей группы проходят инструктаж по процедурам аудита и методам сбора данных. Для сбора необходимой информации используются методы исследования и анализа внутренних документов и отчетности. Однако для упрощения и ускорения процесса аудита не применяются методы, такие как анкетирование, опрос или беседы» [11].

На втором этапе, который является этапом сбора информации, происходит анализ различных документов, связанных с деятельностью персонала. «Это включает в себя проверку документов, регламентирующих взаимодействие с персоналом, а также анализ отчетности за исследуемый

период, включая основные показатели кадрового движения и эффективности работы сотрудников, в том числе динамику среднегодовой заработной платы.

В ходе последнего аудита были выявлены следующие моменты:

На предприятии разработаны должностные инструкции для всех сотрудников в соответствии с штатным расписанием. Введены правила внутреннего распорядка, и все работники ознакомлены с инструкциями по действиям в различных нестандартных ситуациях на рабочем месте» [11].

Должностные инструкции четко определяют ответственность каждого сотрудника и содержат ряд контрольных мер для отслеживания результатов рабочего процесса [1].

Третий этап – анализ и обработка данных. «На этом этапе осуществляется окончательная обработка и анализ собранной информации для подготовки отчетов по каждому этапу аудита персонала. Необходимо провести сравнительный анализ показателей деятельности персонала за текущий и прошлый периоды, а также сравнить эти данные с результатами аналогичных организаций и установленными стандартами» [10].

Четвертый этап – заключительный этап. «На этом этапе формируется общий отчет по результатам аудита персонала, анализируются факторы, влияющие на ключевые показатели деятельности сотрудников, и разрабатываются рекомендации по оптимизации работы с персоналом. Эти рекомендации могут включать в себя внедрение автоматизации рабочих процессов с целью ускорения производства» [11].

В целом, процесс аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» соответствует стандартному алгоритму в содержании и структуре. Однако стоит отметить отсутствие таких методов сбора информации как анкетирование, опрос и беседы, которые позволили бы получить обратную связь от сотрудников. Это приводит к неполной информации о мотивации, планах и уровне лояльности персонала, что может негативно сказаться на трудовой дисциплине и текучести кадров. Поэтому рекомендуется включить указанные методы в процесс аудита для улучшения анализа и оптимизации работы сотрудников.

В ООО «ДОЛАС-ТУР» не уделяется достаточно внимания повышению квалификации и обучению сотрудников на различных уровнях. Эффективность работы персонала напрямую зависит от их профессиональных навыков и компетенций. Недостаток внимания к обучению может привести к снижению производительности и качества работы на предприятии. Важно внедрить систему постоянного обучения и развития сотрудников для поддержания высокого уровня профессиональной подготовки и адаптации к меняющимся условиям рынка. Анализ кадрового аудита позволяет сделать следующие выводы.

«Анализ факторов, влияющих на мотивацию сотрудников, остается недооцененным. Не проводится оценка социально-трудовых отношений, что снижает рентабельность предприятия. Кроме того, не раскрываются и не используются скрытые возможности трудовых ресурсов компании» [26].

Аудит персонала в ООО «ДОЛАС-ТУР» организован неэффективно, поскольку многие методы оценки работы сотрудников не применяются. В то же время уровень контроля за ежедневной деятельностью персонала высок, и регулярно проводится дополнительная мотивация в оплате труда. Для устранения выявленных проблем необходимо разработать меры по повышению эффективности аудита персонала и актуализации его как инструмента для увеличения прибыльности компании.

Подводя итог второго раздела можно сделать вывод, что в ООО «ДОЛАС-ТУР» есть потребность в улучшении организации и эффективности аудита персонала. Несмотря на высокий уровень контроля за работой сотрудников и систему дополнительной мотивации в оплате труда, отсутствие применения многих методов оценки работы персонала может снижать общую эффективность и рентабельность предприятия. Рекомендуется разработать и внедрить мероприятия по улучшению процесса аудита персонала для оптимизации работы персонала и повышения общей прибыльности компании.

3 Разработка мероприятий по совершенствованию аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР»

3.1 Совершенствование аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР»

Для того, чтобы улучшить результативность персонала, в ООО «ДОЛАС-ТУР» следует разработать и внедрить ряд инициатив, направленных на решение выявленных проблем. Это позволит оптимизировать деятельность предприятия, используя как количественные, так и качественные показатели сотрудников.

Предлагаемые меры для совершенствования аудита персонала исследуемого предприятия включают:

- введение процедур анкетирования и тестирования сотрудников организации в рамках аудита персонала;
- реализация практики оценки уровня конкурентоспособности предприятия на рынке труда;
- проведение сравнительного анализа показателей кадровой деятельности ООО «ДОЛАС-ТУР» с отраслевыми средними показателями.

Для улучшения социально-психологического аспекта аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР» предлагается интегрировать анкетирование и тестирование сотрудников. Эти методы позволят выявить факторы, которые могут негативно сказываться на работе компании. Анализ данных может помочь определить основные факторы мотивации сотрудников, что в свою очередь способствует повышению производительности и рентабельности предприятия.

Внедрение метода оценки конкурентоспособности предприятия на рынке труда становится ключевым для привлечения высококвалифицированных специалистов. Это также позволяет обеспечивать адекватную оплату труда, что является решающим фактором в привлечении и

удержании персонала. Успех в этой области напрямую зависит от уровня заработной платы компании в конкретном сегменте рынка услуг.

«На конкурентоспособность организации на рынке труда влияют следующие факторы:

- уровень и своевременность зарплаты влияют на привлекательность предложения работодателя для потенциальных кандидатов;
- комфортные условия работы, возможности для карьерного роста и профессионального развития оказывают значительное влияние на привлекательность предприятия как места трудоустройства;
- предоставление социальных пакетов, медицинской страховки, корпоративных мероприятий и других льгот может стать решающим фактором для потенциальных сотрудников;
- возможности для профессионального и карьерного роста являются ключевыми для сотрудников, стремящихся к развитию в своей профессии;
- положительная репутация и отзывы от сотрудников могут привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов;
- наличие четко выраженной корпоративной культуры и ценностей может привлекать потенциальных кандидатов, разделяющих эти принципы;
- гибкость в планировании рабочего времени и возможность работы на удаленке могут быть важными для многих специалистов;
- применение современных технологий и методик может привлечь к сотрудничеству экспертов, интересующихся развитием и инновациями» [7].

«Существуют внешние факторы, на которые предприятие не может оказывать значительное влияние, так как не является ключевым игроком на рынке. Эти факторы включают уровень безработицы в регионе и качество социальной инфраструктуры, такие как доступность жилья, медицинских и образовательных учреждений, а также культурных центров.

Несмотря на это, организация может существенно улучшить внутреннюю атмосферу в организации, улучшив условия труда и оптимизировав трудоемкость производственных процессов» [4].

В ходе проведения аудита на предприятии ООО «ДОЛАС-ТУР» было выявлено, что недостаточное внимание было уделено вопросам сравнения средней заработной платы на уровне региона. Также было выявлено, что показатели, характеризующие текучесть кадров на предприятии, не используются для того, чтобы оценить морально-психологическое состояние работников организации.

Следующим мероприятием для предприятия ООО «ДОЛАС-ТУР» является внедрение сравнительного анализа показателей кадровой деятельности.

Использование сравнительного анализа показателей кадровой деятельности в организации позволит определить негативные факторы, которые влияют на эффективность аудита персонала организации, и в дальнейшем применить меры по их устранению.

Поэтому, можно сказать, что при применении вышепредставленных мероприятий по совершенствованию аудиту персонала в организации ООО «ДОЛАС-ТУР» появится возможность быстро выявлять проблемы в неэффективности использования сотрудников организации и максимально использовать их потенциал.

В такой ситуации, наиболее подходящими мерами будут являться:

- введение тестирования и анкетирования персонала организации;
- использование сравнительного анализа социально-экономических показателей организации на региональном и отраслевом уровне.

Таким образом, можно сказать, что внедрение метода оценки конкурентоспособности и внедрение сравнительного анализа показателей кадровой деятельности со средними показателями отрасли позволят ООО «ДОЛАС-ТУР» улучшить процесс аудита персонала. Эти меры помогут более точно определить недостатки и потенциал сотрудников, а также выявить

проблемы, связанные с заработной платой и конкурентоспособностью на рынке труда. В результате предприятие сможет оптимизировать использование рабочей силы, улучшить условия труда и повысить общую эффективность деятельности.

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Совершенствование процесса аудита персонала в ООО «ДОЛАС-ТУР» предполагает положительное воздействие на общую эффективность компании и благоприятное изменение внутренней атмосферы. Это также способствует улучшению экономических показателей, включая прибыль и рентабельность.

Учитывая специфику деятельности организации, ключевым является ее конкурентоспособность на рынке услуг. Для поддержания прибыльности и роста необходимо постоянное совершенствование качества услуг, применение новейших технологий и оптимальное использование трудовых ресурсов компании.

В данной бакалаврской работе был создан комплекс мер, целью которого является повышение эффективности аудита персонала в ООО «ДОЛАС-ТУР». Предложенные меры охватывают как социальные, так и экономические аспекты, способствуя улучшению работы компании в целом.

Социальная эффективность направлена на улучшение морально-психологического состояния команды, что способствует улучшению качества обслуживания и увеличению числа клиентов, а, следовательно, наращиванию конкурентоспособности предприятия. Это также позволяет реализовать потенциал сотрудников для улучшения их эффективности.

Экономическая эффективность предполагает достижение компанией значительного экономического результата в виде увеличения прибыли. Чтобы определить этот экономический эффект, требуется провести прогностическую оценку динамики ключевых экономических показателей.

В среднем, внедрение мероприятий позволит увеличить выручку на 3%, что в свою очередь повысит производительность труда сотрудников ООО «ДОЛАС-ТУР».

Для роста выручки ключевым является увеличение производительности труда за счет внедрения предложенных мероприятий. Увеличение выручки в свою очередь потребует расширения численности персонала, что приведет к росту затрат на фонд оплаты труда. Эти изменения приведут к увеличению себестоимости.

В таблице 6 проведем расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.

Таблицы 6 – Экономическая эффективность предложенных мероприятий ООО «ДОЛАС-ТУР»

Наименование показателя	2023 г.	План	Абсолютное отклонение	Темп прироста, %
Выручка, т. р.	12000	12360	360	3,00
Себестоимость продаж, т. р.	8191	8437	246	3,00
Численность ППП, чел.	7	7	0	-
Фонд оплаты труда ППП, т. р.	2640	2719	79	2,99
Производительность труда работающего, т. р.	1714	1766	52	3,03
Среднегодовая заработная плата работающего, т. р.	377	388	11	2,92

По данным таблицы 6 можно сделать вывод, что выручка и себестоимость увеличатся на 3%.

В связи с этим, вырастет фонд оплаты труда на 2,99% и составит в среднем за год 388 т. р.

Производительность труда также увеличится на 3,03% и составит 1766 т. р.

Изменение производительности труда работающего представим на рисунке 10.

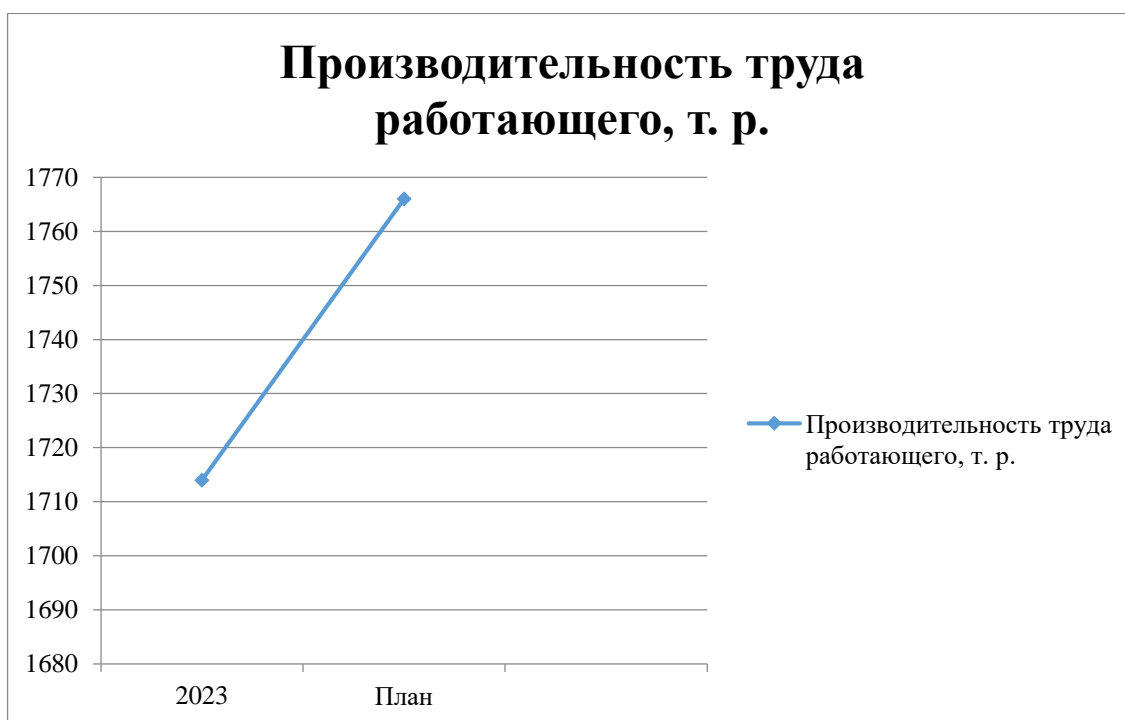


Рисунок 10 – Изменение производительности труда, работающего ООО «ДОЛАС-ТУР» после внедрения предложенных мероприятий

Подводя итог третьего раздела можно сделать вывод, что при применении вышепредставленных мероприятий по совершенствованию аудиту персонала в организации ООО «ДОЛАС-ТУР» появится возможность быстро выявлять проблемы в неэффективности использования сотрудников организации и максимально использовать их потенциал.

В такой ситуации, наиболее подходящими мерами будут являться:

- введение тестирования и анкетирования персонала организации;
- использование сравнительного анализа социально-экономических показателей организации на региональном и отраслевом уровне.

Внедрение метода оценки конкурентоспособности и внедрение сравнительного анализа показателей кадровой деятельности со средними показателями отрасли позволят ООО «ДОЛАС-ТУР» улучшить процесс аудита персонала.

Эти меры помогут более точно определить недостатки и потенциал сотрудников, а также выявить проблемы, связанные с заработной платой и конкурентоспособностью на рынке труда.

В результате предприятие сможет оптимизировать использование рабочей силы, улучшить условия труда и повысить общую эффективность деятельности.

Применение мероприятий позволит оптимизировать процесс аудита персонала в ООО «ДОЛАС-ТУР».

Экономический анализ подтверждает эффективность их внедрения, делая их актуальными для практического использования в компании.

Заключение

Аудит персонала – ключевой инструмент управления человеческими ресурсами компании, который помогает в решении следующих задач:

- анализ соответствия кандидатов требованиям конкретной вакансии;
- оценка готовности сотрудников к переходу на новые должности;
- проведение аудита профессиональных компетенций сотрудников, включая управленческий анализ, аудит в сфере продаж и административно-технического персонала;
- выявление преимуществ и недостатков как у текущих сотрудников, так и у потенциальных кандидатов;
- анализ совместимости сотрудников в команде;
- определение потребности персонала в дополнительных тренингах и обучении;
- разработка рекомендаций по улучшению управления персоналом и интеграции новых сотрудников;
- формулирование должностных обязанностей и необходимых квалификаций;
- оценка интеллектуального потенциала сотрудников и кандидатов;
- создание эффективной рабочей команды.

Используя результаты аудита персонала, можно улучшить эффективность работы предприятия.

Основная цель аудита персонала заключается в оценке эффективности труда сотрудников, способствующей прибыльности организации.

В бакалаврской работе проведено исследование процесса аудита персонала ООО «ДОЛАС-ТУР».

Первый раздел бакалаврской работы состоял из рассмотрения теоретических основ аудита персонала организации.

По итогу первого раздела был сделан вывод, что аудит персонала играет ключевую роль в оценке и развитии управления человеческими ресурсами в

компании. Этот инструмент позволяет выявить преимущества и недостатки в управлении персоналом, определить потребности в обучении и дальнейшем развитии, а также предложить стратегии для повышения эффективности работы сотрудников.

Для проведения аудита используются разнообразные методы, включая организационно-аналитические, социально-психологические и экономические подходы. Каждый этап аудита, начиная с подготовки и заканчивая анализом результатов, имеет значение для достоверности и объективности полученных данных.

Аудиторские стандарты определяют критерии качества аудита, гарантируя высокую степень надежности и доверия к его результатам. Эти стандарты также способствуют адаптации аудиторской практики к изменяющимся условиям рынка и потребностям пользователей финансовой информации.

Более того, аудит персонала не просто оценивает текущую ситуацию в управлении персоналом, но и формирует основу для разработки будущих стратегий развития организации. Он помогает выявить возможности для оптимизации бизнес-процессов и эффективного использования трудовых ресурсов.

В условиях быстрого развития бизнес-среды аудиторские стандарты постоянно совершенствуются, учитывая новые вызовы и требования рынка. Это поддерживает высокий уровень профессионализма в аудиторской деятельности и укрепляет доверие к ней как к важному инструменту корпоративного управления.

Во втором разделе бакалаврской работы был рассмотрен процесс аудита персонала организации ООО «ДОЛАС-ТУР». Также проведен анализ основных технико-экономических показателей ООО «ДОЛАС-ТУР» за 2021-2023 гг. По итогам проведенного анализа сделан вывод, что в 2022 году наблюдалось снижение многих ключевых показателей по сравнению с 2021 годом.

В 2023 году большинство показателей показывают положительную динамику, однако не все из них восстановились до уровня 2021 года. Рентабельность значительно снизилась в 2023 году после роста в 2022 году, что является тревожным сигналом [25].

Итогом второго раздела работы явилось то, что в ООО «ДОЛАС-ТУР» есть потребность в улучшении организации и эффективности аудита персонала. Несмотря на высокий уровень контроля за работой сотрудников и систему дополнительной мотивации в оплате труда, отсутствие применения многих методов оценки работы персонала может снижать общую эффективность и рентабельность предприятия. Рекомендуется разработать и внедрить мероприятия по улучшению процесса аудита персонала для оптимизации работы персонала и повышения общей прибыльности компании.

Был разработан комплекс мероприятий для оптимизации процесса аудита персонала в ООО «ДОЛАС-ТУР». Проведенный анализ текущей системы аудит персонала выявил ключевые направления для её улучшения. Наиболее перспективными для ООО «ДОЛАС-ТУР» являются следующие мероприятия:

- введение анкетирования и тестирования среди сотрудников;
- оценка конкурентоспособности предприятия на рынке труда;
- сравнительный анализ показателей кадровой деятельности со средними отраслевыми.

Применение мероприятий позволит оптимизировать процесс аудита персонала в ООО «ДОЛАС-ТУР». Экономический анализ подтверждает эффективность их внедрения, делая их актуальными для практического использования в компании. Производительность труда увеличится на 3,03% и составит 1766 т. р.

Список используемой литературы

1. Алексахина Ю. В. Оценка работы персонала / Ю. В. Алексахина // Вестник МГОУ. Москва. Экономика и право / Экономика и управление— 2019. — № 1. — С. 17-24.
2. Барышева С.К. Аудит персонала организации: цель, задачи и процедуры проверки / С.К. Барышева // Современные проблемы социально-гуманитарных наук. — 2019. — № 1 (9). — С. 124-127.
3. Гладкова А.М. Алгоритм проведения аудита подбора персонала в организации / А.М. Гладкова // Проблемы развития предприятий: теория и практика. — 2019. — № 2. — С. 78-83.
4. Данилина Л.К. Развитие системы аудита управления персоналом в организации / Л.К. Данилина // Наука и образование сегодня. — 2019. — № 3 (38). — С. 26-29.
5. Епифанова М.А. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда / М.А. Епифанова // Вопросы науки и образования. — 2019. — № 14 (26). — С. 25-27.
6. Казначеева С.Н. Аудит в кадровом менеджменте / С.Н. Казначеева // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2019. — № 5 (39). — С. 130-135.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Монография / Под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРАМ, 2020. — 431с.
8. Клычова Г.С. Основные принципы планирования кадрового аудита / Г.С. Клычкова // Вестник Казанского государственного аграрного университета. — 2019. — Т. 14. — № 2 (53). — С. 132-138.
9. Ковалев А.В. Теоретические аспекты проведения аудита и контролинга персонала организации / А.В. Ковалев // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. — 2021. — № 9. — С. 101-104.

10. Кучеров А. В. Особенности аудита за рубежом / А.В. Кучеров // Молодой ученый. — 2019. — №5. — С. 339-343.
11. Кучина А.Ю. Кадровый аудит как форма диагностического исследования / А.Ю. Кучина // Студенческий: электрон. научн. журн. — 2020. — № 14(34). — С. 35.
12. Майорова М.И. Моделирование систем управления персоналом / М.И. Майорова // Человек и общество. — 2019. — № 2 (3). — С. 33-35.
13. Меньшикова Л.В. Аудит персонала / Л.В. Меньшикова // Проблемы развития предприятий: теория и практика. — 2019. — № 1. — С. 12.
14. Москвитина Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит : учебное пособие / Н. В. Москвитина. – Иркутск: Иркут. гос. ун-т, 2019. – 101 с.
15. Пономарева И.К. Методика исследования аудита персонала на предприятии / И.К. Пономарева // Форум молодых ученых. — 2019. — № 2 (30). — С. 1195-1201.
16. Серкова Ю.А. Аудит в системе управления человеческими ресурсами / Ю.А. Серкова // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». — 2019. — № 44. — С. 126-134.
17. Сидавская В.В. Внутренний аудит расчетов с персоналом по оплате труда / В.В. Сидавская // Вестник современных исследований. — 2020. — № 6.4 (21). — С. 305-307.
18. Танашева Е.А. Аудит персонала и его особенности / Е.А. Танашева // Форум молодых ученых. — 2020. — № 2 (30). — С. 1415-1421.
19. Толчинская М.Н. Аудит оценки персонала организации / М.Н. Толчинская // Актуальные вопросы современной экономики. — 2020. — № 5. — С. 195-198.
20. Федеральный закон "Об аудиторской деятельности" от 30.12.2008 N 307-ФЗ

21. Харитоновна М.А. Аудит системы отбора и найма персонала / М.А. Харитоновна // Аллея науки. — 2019. — Т. 8. — № 11 (27). — С. 952-955.
22. Шехтель К.А. Организация кадрового учета / К.А. Шехтель // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. — 2019. — Т. 3. — № 13. — С. 879-881.
23. Шпота К.В. Возможности аудита персонала для анализа системы управления персоналом предприятия в целом / К.В. Шпота // Современные научные исследования и разработки. — 2021. — Т. 1. — № 4 (21). — С. 594-597.
24. Шпота К.В. Современные методы аудита персонала / К.В. Шпота // Современные научные исследования и разработки. — 2020. — № 3 (20). — С. 641-644.
25. Яговкина А.С. Контроллинг и аудит персонала / А.С. Яговкина // Форум молодых ученых. — 2019. — № 1-3 (29). — С. 1075-1079.
26. Яшкова Н.В. Кадровый аудит в системе управления персоналом / Н.В. Яшкова // Фундаментальные исследования. — 2019. — № 2. — С. 55-59.
27. Artese F. In the digital world, all roads lead to Rome. But is Rome prepared? // Dental Press Journal of Orthodontics. 2019. p. 7-8. URL: https://www.researchgate.net/publication/338815320_In_the_digital_world_all_roads_lead_to_Rome_But_is_Rome_prepared (дата обращения: 15.03.2024).
28. Asmussen K., Brims L. 10 steps for evaluation success // Early international foundation. 2019. 140 p.
29. Czaja S., Sharit J. Current and Emerging Trends in Aging and Work // Springer Nature Switzerland, 2020. 462 p. URL: Current and Emerging Trends in Aging and Work | SpringerLink (дата обращения: 21.03.2024).
30. Howe N., Strauss W. Generation: The history of American's future, 1584 to 2069 // Harper Herrenial. 1992. 538 p. URL: <https://archive.org/details/GenerationsTheHistoryOfAmericasFuture1584To2069B> yWilliamStraussNeilHowe/mode/2up (дата обращения: 21.03.2024).

31. Rank S., Contreras F. Do Millennials pay attention to Corporate Social Responsibility in comparison to previous generations? // International Journal of Corporate Social Responsibility. 2021. № 4. p. 1-13.

32. Schröder M. Work Motivation Is Not Generational but Depends on Age and Period // Journal of Business and Psychology. 2023. p. 1-12. URL: <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09921-8> (дата обращения: 21.03.2024).