

**КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени Б.Н. ЕЛЬЦИНА**

**БИШКЕКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени К. КАРАСАЕВА**

Диссертационный совет 08.23.672

На правах рукописи
УДК: 331.108.2 (043)

Байгубатова Назира Мукамбетовна

Теоретико-методологические аспекты кадрового аудита

08.00.07 - экономика труда и демография

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Бишкек – 2023

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Экономика и управление на предприятии» Кыргызского государственного технического университета имени И. Раззакова

Научный руководитель:

Кочербаева Айнура Анатольевна,
доктор экономических наук, профессор
кафедры менеджмента Кыргызско-
Российского Славянского Университета
имени Б.Н. Ельцина

Официальные оппоненты:

Калманбетова Гульзат Талимбековна,
доктор экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой финансы, банковское
дело и налогообложения Бишкекского
государственного университета имени К.
Карасаева

Гневашева Вера Анатольевна, доктор
экономических наук, доцент, заведующая
отделом занятости и воспроизводства
трудовых ресурсов Федерального научно-
исследовательского социологического
центра Российской академии наук (г.
Москва, Россия)

Ведущая организация:

Институт экономики и менеджмента при
Кыргызском государственном
университете имени И. Арабаева по адресу:
720026, Кыргызская Республика, г. Бишкек,
ул. Раззакова, 49

Защита диссертации состоится 27 декабря 2023 г. в 14. 00 часов на заседании диссертационного совета Д. 08.23.672 по защите диссертации на соискание ученой степени доктора (кандидата) экономических наук при Кыргызско-Российском Славянском университете имени Б.Н. Ельцина и Бишкекском государственном университете имени К. Карасаева по адресу: 720000, Кыргызская Республика, г. Бишкек, ул. Киевская, 44.

Идентификационный код онлайн трансляции защиты диссертации:
<https://vc.vak.kg/b/082-s6p-fai-vhb>

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеках Кыргызско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина по адресу: 720000, г. Бишкек, ул. Киевская, 44, Бишкекского государственного университета им. К. Карасаева по адресу: 720044, г. Бишкек, просп. Чынгыза Айтматова, 27, а также на сайте НАК ПКР: <https://vak.kg> .

Автореферат разослан 27 ноября 2023 г

Ученый секретарь
диссертационного совета
к.э.н., доцент



Рысалиева Г.О.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Процесс модернизации системы управления человеческими ресурсами, моделирования, использования персонала организации, традиционно представляет собой важную задачу повышения эффективности работы. Эти процессы включают изучение персонала и измерение характеристик рабочего процесса как для административной команды, так и для ключевых производственных рабочих. Кадровые проверки в этих условиях считаются одним из эффективных способов адаптации организации к изменениям факторов внешней и внутренней среды. Однако на сегодняшний день в практике и теории организации отсутствует полная разработка систем кадрового аудита, которые легко взаимодействуют с действующими информационными системами в организациях, а также максимально учитывают цели своей деятельности.

В этом аспекте кадровый аудит представляет собой инструмент оценки потенциала кадров, соблюдения внутренних культур и ценностей организации, анализа соблюдения сотрудниками целей и стратегий организации. Этот вид аудита считается важным фактором в повышении производительности и рентабельности организации.

Оценка и выявление сильных и слабых сторон в управлении персоналом – основная задача кадрового аудита. Он помогает разработать стратегическую модель взаимодействия с сотрудниками и определить необходимые меры для достижения поставленных задач, качественной оценки работы сотрудников и развития их профессиональных навыков.

Кадровый аудит позволяет получить полное представление о деятельности сотрудников, заполнить пробелы, обнаружить слабые стороны и укрепить авторитет компании. Выявление и контроль операций являются неотъемлемой частью руководства. Сотрудники, подвергаемые контролю, повышают свою внутреннюю мотивацию и ответственность, что способствует повышению эффективности трудовой деятельности и самоконтролю. Руководство также имеет возможность выявлять лучших сотрудников и определять для них карьерные цели. Существующие системы управления человеческими ресурсами недостаточно развиты в области оценки причин кадровых проблем в организации. Поэтому необходимо разработать методику кадрового аудита с учетом специфики организации.

Связь темы диссертации с приоритетными научными направлениями, крупными научными программами (проектами), основными исследовательскими работами, проводимыми образовательными и научными учреждениями.

Тема диссертационного исследования связана с реализацией научного направления кафедры «Инновационное развитие экономики в условиях глобализации: проблемы и перспективы», «Проблемы формирования и развитие человеческого капитала». Кроме того, диссертационная работа выполнена в рамках: «Стратегии инновационного развития Кыргызской Республики на период до 2040 года», «Концепции инновационной

модернизации социально-экономического развития Кыргызской Республики на период до 2035 года» и «Стратегия развития строительной отрасли Кыргызской Республики на 2017-2025 годы».

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является изучение теоретическо-методологических аспектов кадрового аудита и разработка предложений по развитию методологии кадрового аудита с целью увеличения возможностей организации для результативного управления своей деятельностью.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

1. исследовать теоретические основы кадрового аудита и уточнить определение кадрового аудита; систему формирования кадрового аудита в организациях на современном этапе;
2. определить инструментарий и технологии проведения кадрового аудита, и их применимость в современных условиях;
3. исследовать методологические подходы формирования кадрового аудита, определить информационно-методическое обеспечение процесса проведения кадрового аудита;
4. разработать организационно-экономический механизм и методику проведения кадрового аудита;
5. определить современные тенденции развития кадрового потенциала, и дать оценку кадровых показателей Кыргызской Республики и провести анализ состояния кадрового аудита в организациях;
6. разработать практические рекомендации по совершенствованию системы кадрового аудита в организациях.

Научная новизна полученных результатов заключается в разработке и обосновании основных теоретико-методологических аспектов кадрового аудита с учетом новых тенденций и факторов совершенствования системы кадрового менеджмента для устойчивого развития организаций:

- уточнено, и дополнено определение кадрового аудита;
- инструментарии и технология проведения кадрового аудита были дополнены новыми элементами, функциями и принципами, характерными для современных условий, что позволит сделать аудит более точным, оперативным и адаптивным к быстро меняющимся ситуациям на рынке и внутри организации;
- разработан организационно-экономический механизм;
- разработана методика проведения кадрового аудита, представляющая собой процесс проведения организационно-экономического кадрового аудита, который позволяет организации оптимизировать свои ресурсы, снизить затраты и достичь экономических целей в контексте управления человеческими ресурсами;
- впервые осуществлён комплексный анализ тенденций развития кадрового потенциала и оценка кадровых показателей Кыргызской Республики (на основе социологического исследования состояния кадрового аудита в строительных организациях Кыргызской Республики). Анализ данных и

показателей свидетельствует о необходимости более системного и эффективного подхода к кадровому аудиту с целью оптимизации кадровых ресурсов и повышения конкурентоспособности отрасли;

– разработаны рекомендации для совершенствования системы кадрового аудита, что способствует повышению эффективности управления человеческими ресурсами, улучшению анализа данных и обеспечивает более обоснованные стратегические решения. Цифровые инструменты позволяют собирать, обрабатывать и интерпретировать информацию более эффективно, что является ключевым фактором для достижения успеха в современных организациях.

Практическая значимость полученных результатов диссертационного исследования заключается в возможности использования их аудиторскими компаниями для модернизации системы кадрового аудита и для повышения эффективности функционирования и развития политики управления человеческими ресурсами. Содержащиеся в диссертационной работе методические положения, авторские обобщения и выводы могут быть использованы для аргументированного сопровождения управленческих решений компаний, занимающихся вопросами оптимизации персонала, а также при чтении учебных курсов и специальных дисциплин в высших учебных заведениях.

Экономическая значимость полученных результатов. Полученные результаты исследования по решению проблем кадрового аудита могут быть использованы органами государственного управления, компаниями при разработке и реализации программ, направленных на формирование кадрового потенциала в целях стратегического развития.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

1. Уточнение определения состоит в следующем: под кадровым аудитом следует понимать систематический и комплексный процесс оценки и анализа кадрового потенциала, кадровых документов, процедур, политик, независимый всесторонний мониторинг системы управления человеческими ресурсами, применяемых в организации;

2. Предлагается инструментарий и технологии проведения кадрового аудита дополнить следующими принципами (полноты, целенаправленности, технологичности, непротиворечивости, независимости, объективности, конфиденциальности) а также элементами кадрового аудита в том числе теоретический, информационно-методический, организационно-функциональный;

3. Организационно-экономический механизм схематично представлен в виде следующих элементов: способы проведения кадрового аудита; метода сбора данных; инструменты и анализа данных; методы воздействия; мониторинг и оценка реализаций; разработка рекомендаций и управление изменениями; показатели результативности кадрового аудита;

4. Разработанная автором методика проведения кадрового аудита включает: разработку стратегии аудита, создание аудиторской команды, выбор методик и инструментов, разработка аудиторского плана, сбор данных, анализ

данных, выявление сильных и слабых сторон, формирование рекомендаций, подготовка отчета, планирование и внедрение изменений, обратную связь и мониторинг, обучение и развитие персонала, стратегическое планирование что позволить организации оптимизировать свои ресурсы, снизить затраты и достичь экономических целей в контексте управления человеческими ресурсами;

5. Рекомендовано по совершенствованию кадрового аудита внедрить цифровые технологии в том числе: автоматизированную систему управление человеческими ресурсами, аналитические инструменты, алгоритм машинного обучения кадров, цифровые платформы, чат-боты;

6. Предлагается оценка системы управления кадрами в рамках проведения внутреннего аудита, и обоснования необходимости внедрения цифровых технологий системы кадрового аудита в организациях на основании анализа роли и значения внутреннего аудита в устойчивом развитии организации.

Личный вклад соискателя. Автором проведен комплексный теоретико-методологический анализ и дана оценка кадрового аудита на основе изучения научных и практических материалов, которые послужили основой для разработки механизмов и практических рекомендаций по совершенствованию существующих методик проведения кадрового аудита, что в свою очередь нашли отражение в научно-методических работах и докладах международных конференций.

Концептуальные положения, реализованные в ходе исследования, апробированы автором по внедрению кадрового аудита в строительной отрасли Кыргызской Республики: ОсОО Строительная компания «Авангард Стиль», ГСК «Эмарк». Разработанные рекомендации исследования по формированию и проведению кадрового аудита внедрены в деятельность государственных органов: Государственной налоговой службы при Министерстве финансов Кыргызской Республики и Службы внутреннего аудита при Министерстве финансов Кыргызской Республики.

Апробация результатов исследования. Основные выводы и результаты диссертационного исследования прошли апробацию на международных и национальных научно-практических конференциях: «Молодежь в Евразийском экономическом союзе: трудовая мобильность и гуманитарное сотрудничество» (Кыргызстан, г.Бишкек, Кыргызско-Российский Славянский университет, 2019 г.); «Вызовы современности: инновационное развитие строительной отрасли, проблемы ее цифровизации и стандартизации» (Кыргызстан, г.Бишкек, Кыргызский государственный университет строительство, транспорта и архитектуры им. Н. Исанова, 2019 г.); «Экономическая наука: вчера, сегодня, завтра», (г. Ногинск, 2020 г.); «III Международное книжное издание стран Содружества Независимых Государств «Лучший молодой ученый-2021» (Казахстан, г. Нур-Султан, 2021 г.); V Международная научно-практическая конференция «Теория и практика стратегирования» (Кыргызстан, г. Бишкек, Кыргызско-Российский Славянский университет, 2022 г.).

По отдельным научно-практическим положениям диссертационного исследования получены соответствующие акты внедрения от Государственной налоговой службы при Министерстве финансов Кыргызской Республики и Службы внутреннего аудита при Министерстве финансов Кыргызской Республики.

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях. Основные положения диссертационного исследования опубликованы в 8 научных статьях, в том числе в изданиях, рекомендуемых НАК при Президенте КР – 4, и в изданиях, индексируемых базой РИНЦ РФ – 4 статей.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из перечня условных обозначений, введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Диссертация изложена на 189 страницах, включая 24 таблицы и 41 рисунка.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационной работы, исследуется уровень изученности проблемы, определяются цели и задачи исследования, описывается научная новизна полученных результатов, их практическая и экономическая значимость, указывается личный вклад соискателя и апробация результатов диссертации.

В первой главе «Теоретические основы кадрового аудита» рассмотрены социально-экономическая сущность кадрового аудита; система формирования кадрового аудита в организациях; инструментарий и технологии проведения кадрового аудита и их применимость в современных условиях.

В настоящее время аудиторская деятельность является способом и инструментом решения проблем, которые связаны с управлением, оценкой, трудовыми отношениями.

Изучение научной литературы позволило разработать авторскую классификацию кадрового аудита, состоящую из внутреннего и внешнего кадрового аудита и систематизировать основные этапы кадрового аудита.

Первоначально он был разработан в финансовой отчетности посредством аудита, но позже стал использоваться в других областях. Чтобы лучше понять аудит, вернемся к его определению бухгалтерского процесса, который включает в себя систематическое получение и объективную оценку информации о финансовых операциях и деятельности, которые соответствуют заданным критериям и предоставляют результаты заинтересованным пользователям [Булыга, Р.П. Основы аудита [Текст] / под ред. доктора экономических наук, профессора Р.П. Булыги. – Ростов на Дону: Феникс, 2010. – 317с]. В науке существует множество понятий и определений, указывающих на использование аудита в управлении человеческими ресурсами.

Кадровый аудит исследуется в работах, российских ученых – Ю.Г. Одегова, Л.В. Карташовой, Б.Ю. Сербиновского, С.И. Самыгиной, Т.В. Никоновой, С.А. Сухарева, Г.Г. Меликьян, Р.П. Колосовой, А.Я. Кибанова, П.Э. Шлендера, К.Х. Абдурахманова, А.Ю. Долинина, Т.Ю. Базарова, С.К. Мордовина, К.А. Тарасова. В данных трудах раскрыты очень важные и

основные понятия «аудит» в сфере труда. Целевая установка аудита в управлении кадрами показана в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Ключевые цели кадрового аудита

| ФИО | Основные характеристики кадрового аудита |
|---|---|
| Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. | Кадровый аудит – «Тип инструмента для определения и управления обязанностями персонала; Еще одним комплексом методов является количественная и качественная оценка всех рабочих и отдельных параметров» [Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала [Текст]: учеб. /Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 673 с.] |
| Сербиновский Б.Ю., Самыгина С.И. | Кадровый аудит – «Обеспечить консультационную поддержку, оценку и независимое исследование кадрового и организационного потенциала компании» [Сербиновский, Б.Ю. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учеб. пособие / Б.Ю. Сербиновский, С.И. Самыгин. –М.: Изд-во «Приор», 1999. – 362 с.] |
| Никонова Т.В., Сухарев С.А. | Аудит персонала – «Комплексный формальный подход к повышению долгосрочной организационной эффективности за счет совершенствования системы управления человеческими ресурсами и повышения эффективности создания и использования трудовых ресурсов подчеркивает необходимость объективного и профессионального внимания к ситуационным условиям» [Никонова, Т.В. Управленческий аудит: персонал [Текст] / Т.В. Никонова, С.А. Сухарев; под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2012. – 224 с.] |
| Меликьян Г.Г., Колосова Р.П. | Аудит в трудовой сфере – «Система периодически организуемых мероприятий по сбору и анализу информации и на ее основе по организации сотрудников и управлению социально-трудовыми отношениями для улучшения деятельности компании» [Меликьян, Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст]: учебник / Г.Г. Меликьян, Р.П. Колосова. – М.: Издательство МГУ, 2012. – 623 с.] |
| Кибанов А.Я. | Аудит персонала – «оказать консультационную поддержку, проанализировать кадровый потенциал организации, определить соответствие кадровым целям организации и стратегии развития; Соответствие персонала и управленческих структур организации действующей нормативно-правовой базе; Эффективность вовлечения сотрудников в решение проблем среди сотрудников организации, их руководителей и отдельных структурных подразделений; Причины возникновения социальных проблем (рисков) в организации и способы решения или минимизации их негативных последствий» [Кибанов, А.Я. Управление человеческими ресурсами организации [Текст]: учебник / А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 617 с.] |
| Шлендер П.Э. | Аудит персонала – «Повысить эффективность системы принятия управленческих решений и обеспечить эффективность системы управления человеческими ресурсами» [Шлендер, П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации [Текст]: учеб. пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. / П. Э. Шлендер, М. Е. Смирнова, Н. П. Петроченко. – М.: Вузовский учебник, 2010. – 261 с.] |
| Абдурахманов К. Х., Одегов Ю. Г., Никонова Т.В. | Кадровый аудит – «Выявить сильные и слабые стороны команды, тенденции роста и возможные варианты поведения в изменившейся среде» [Абдурахманов, К.Х. Аудит и контроллинг персонала [Текст]: учебное пособие / К.Х. Абдурахманов, Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 560 с.] |
| Долинин А.Ю. | Кадровый аудит – «Анализ целей и задач организации, персонала, целей и стратегических приоритетов» [Долинин, А.Ю. Кадровый аудит [Текст]: курс лекций / А.Ю. Долинин. – Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Рязань, 2011. – 96 с.] |
| Базаров Т.Ю. | Организационно кадровый аудит – «Оценка взаимосвязи организационной структуры и возможностей персонала с целями и стратегией развития. Можно оценить три основных аспекта организационной реальности: кадровые процессы, организационную структуру (структуру), количественные и качественные характеристики персонала» [Базаров, Т.Ю. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник для вузов / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 324 с.] |
| Мордовин С.К. | Аудит человеческих ресурсов – «Формальные действия по изучению и оценке текущего состояния человеческих ресурсов в организации» [Мордовин, С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-ти модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» [Текст]: Модуль 16 / С.К. Мордовин – М.: ИНФРАМ, 2000. – 244 с.] |
| Тарасов К.А. | Аудит человеческих ресурсов – «Использование системы комплекс-контроля с установленным порядком учета и подтверждения ее эффективности со всем персоналом системы работы, регулируемой трудовым законодательством и политиками компании» [Тарасов К.А. Актуальные проблемы аудита человеческих ресурсов [Текст] |

| ФИО | Основные характеристики кадрового аудита |
|-----|--|
| | / К.А. Тарасов. – Вестн. университета. Сер. Социология и управление человеческими ресурсами. 2001. – № 1(3). – 269 с.] |

Понятие «кадровый аудит» имеет ограничения использования в литературе современной науки. Отсутствует объяснение семантики определения, и как следствие появляются сложности в полном осмыслении этого понятия.

Систематизирование и обобщение существующих трактовок определений «кадрового аудита», позволило прийти к следующему определению данного понятия. Под кадровым аудитом следует понимать систематический и комплексный процесс оценки и анализа кадрового потенциала, кадровых документов, процедур, политик, независимый всесторонний мониторинг системы управления человеческими ресурсами, применяемых в организации. Кадровый аудит, по нашему мнению, должен быть направлен на выявление и оценку качества управления человеческими ресурсами, эффективности HR-процессов, а также на выявление потенциальных рисков и возможностей в области управления человеческими ресурсами. Кадровый аудит должен проводиться в организации с целью оптимизации управления человеческими ресурсами, обеспечения соответствия законодательству и международным стандартам, а также повышения конкурентоспособности и эффективности бизнеса.

Суть и содержание кадрового аудита составляют основу для разработки более эффективных стратегий управления человеческими ресурсами, повышения эффективности рабочих процессов и обеспечения устойчивого успеха организации.

Порядок и стандарты проведения аудиторской проверки на каждом этапе регламентируется методологическими указаниями и правилами. Разработка методической и нормативной базы позволит оценить состояние кадрового делопроизводства, что является одним из важных направлений развития аудита. В то же время стоит учитывать возможное влияние отдельных положений на кадровый учет, особенно в отношении установленного законом нормам за разными работниками. На основе исследования системы формирования аудита кадров предлагаются принципы, функции кадрового аудита.

Во второй главе «Методологические подходы к кадровому аудиту и оценка его использования на примере строительных компаний Кыргызской Республики» исследовано информационно-методическое обеспечение процесса проведения кадрового аудита, проведена оценка организационно-экономического механизма и методики проведения кадрового аудита.

Объектом исследования являются процесс кадрового аудита в строительных компаниях Кыргызской Республики.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, формирующиеся в процессах кадрового аудита с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации.

Методы исследования. В работе использованы общенаучные статистические методы исследования: абстрактно-логический, сравнительный,

структурно-функциональный подходы, анкетирование, графические методы, методы группировки и др. для обеспечения достоверности полученных результатов исследования.

Материалами исследования послужили специальная экономическая и статистическая литература, материалы Национального статистического комитета Кыргызской Республики и данные строительных компаний.

Методологический подход к кадровому аудиту представляет собой систематический и структурированный набор методов, принципов и инструментов, используемых для проведения аудита кадровых ресурсов в организации. Этот подход обеспечивает последовательность действий и общую структуру для оценки кадрового потенциала, и разработки стратегий управления человеческими ресурсами.

Информационный подход к кадровому аудиту предполагает акцент на сборе, анализе и использовании информации для оценки текущего состояния кадрового потенциала организации и разработки эффективных стратегий управления человеческими ресурсами. Организационно-экономический подход к кадровому аудиту в строительных компаниях помогает оптимизировать использование кадровых ресурсов, снизить риски, повысить эффективность проектной деятельности и обеспечить более устойчивые финансовые результаты.

Представленный нами организационно-методический механизм представляет собой подход к кадровому аудиту, включающий в себя принципы, способы, методы и инструменты, которые помогут провести аудит и улучшить управление человеческими ресурсами в организации (рис. 2.1).

Таким образом, организационно-экономический подход к кадровому аудиту представляет собой методологию и процесс, ориентированный на анализ и управление экономическими аспектами управления человеческими ресурсами в организации. Этот подход ставит акцент на оценку эффективности использования ресурсов, оптимизацию затрат и достижение финансовых и экономических целей в контексте управления человеческими ресурсами. Этот механизм кадрового аудита представляет собой процесс проведения организационно-экономического кадрового аудита, который позволяет организации оптимизировать свои ресурсы, снизить затраты и достичь экономических целей в контексте управления человеческими ресурсами.

Основной план, профессиональной аудиторской проверки должен выполнять роль руководства при осуществлении аудиторской программы, представляющей собой развернутый перечень содержания аудиторских процедур, требуемых для практической реализации, основного аудиторского плана. В процессе составления основного плана аудиторского контроля определяется объект оценки и используемые методы.

Для анализа состояния трудовых ресурсов в строительной отрасли рассмотрим динамику количества строительных компаний по численности работников.

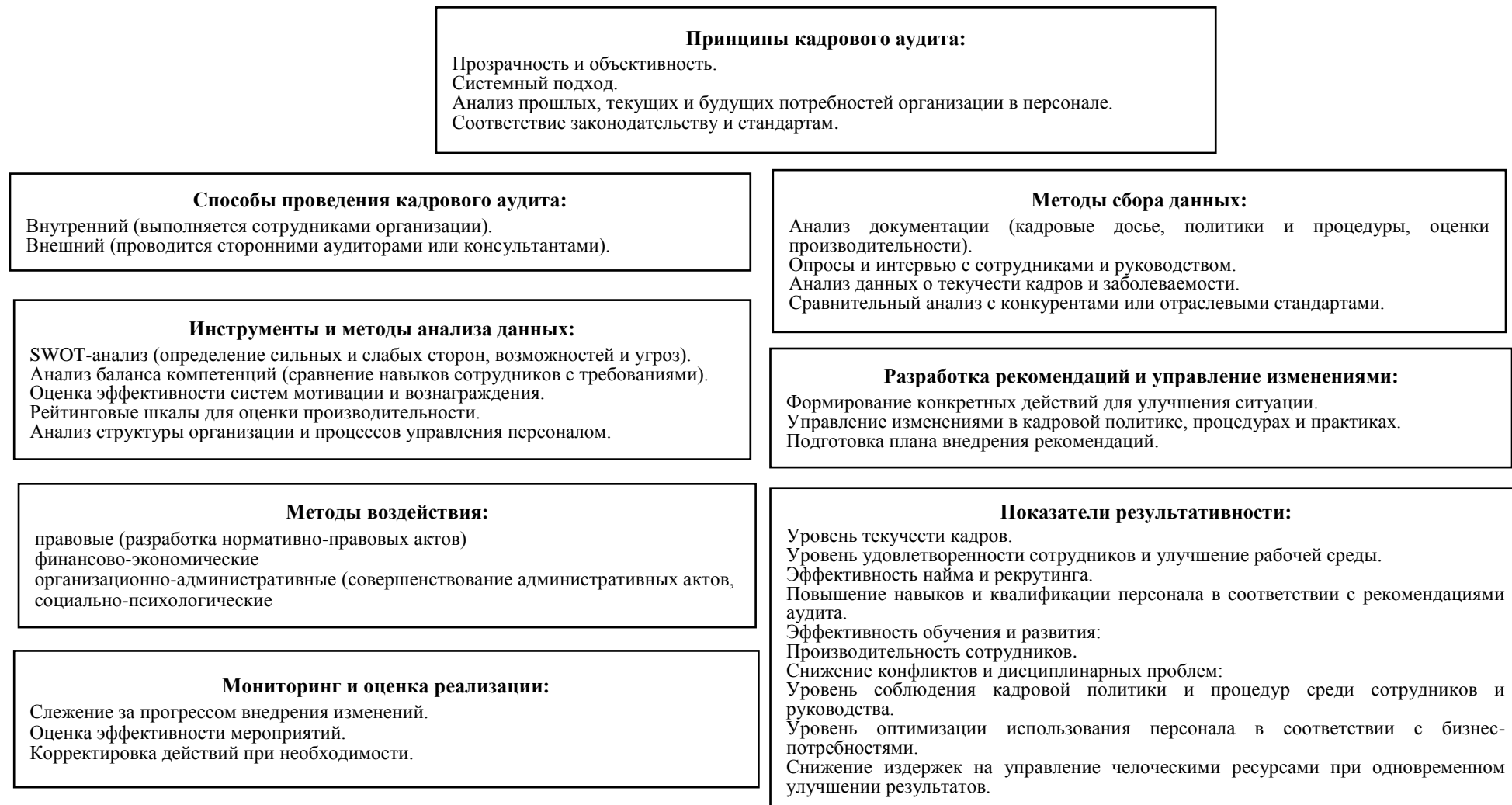


Рисунок 2.1 – Организационно-экономический механизм кадрового аудита

Источник: разработана автором

Таблица 2.1 – Динамика действующих строительных компаний Кыргызской Республики по численности работников

| годы | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021 \ 2016, % |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| Всего: | 775 | 936 | 1 025 | 1081 | 1014 | 1087 | 140,25 |
| удельный вес, % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| до 50 чел | 709 | 876 | 941 | 1017 | 965 | 1034 | 145,83 |
| удельный вес, % | 91.5 | 93.6 | 91.8 | 94.1 | 95.2 | 95.1 | 103,93 |
| 51-200 чел. | 57 | 50 | 78 | 56 | 44 | 44 | 77,19 |
| удельный вес, % | 7,35 | 5.34 | 7.61 | 5.18 | 4.31 | 4.04 | 54,96 |
| от 201 чел. и выше | 9 | 10 | 6 | 8 | 5 | 9 | 100 |
| удельный вес, % | 1,16 | 1,07 | 0,59 | 0,74 | 0,51 | 0,86 | 74,14 |

Источник: составлено на основе данных НСК КР [Электронный ресурс]: Кыргызстан в цифрах 2022 гг. Режим доступа: <https://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/> - Загл. с экрана.

Динамика действующих строительных компаний за последние десятилетие имеет тенденцию к росту. Так, в 2021 г. количество компаний выросло до 1087 компаний, что на 40,25 % больше компаний 2016 г., а в 2020 г. меньше показателя 2019 г., так как с ростом конкуренции и пандемия внесли свои коррективы также и в строительный рынок. При этом количество компаний с численностью до 50 человек – малые строительные компании составляют 95,1% от всего количества строительных компаний. Количество средних компаний (51-200 чел.) уменьшилось с 2016 по 2021 гг. на 22,81%. Их доля составляет всего 4,04%. Крупные компании занимают наименьшую долю – 0,86 % и их количество составило всего 9 компаний в 2021 году (таблица 2.1). Таблица 2.2 – Динамика и структура трудовых ресурсов в строительной сфере по Кыргызской Республике

| годы | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021/2016, % |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|
| Трудовые ресурсы, тыс. чел. | 3694,5 | 3719,6 | 3759,5 | 3798,5 | 3824,7 | 3928,5 | 106,33 |
| Удельный вес трудовых ресурсов в численности населения, в % | 60,2 | 59,4 | 58,8 | 58,2 | 58,1 | 58,7 | 97,5 |
| Занятые в экономике, всего тыс. чел. | 2363,70 | 2351,20 | 2382,50 | 2442,70 | 2445,2 | 2537,9 | 107,37 |
| в строительстве, тыс. чел. | 283,3 | 255,7 | 247,2 | 287,4 | 288,5 | 315,2 | 111,26 |
| удельный вес занятых в строительстве, в % | 11,9 | 10,87 | 10,37 | 11,76 | 11,79 | 12,4 | 104,2 |
| Среднемесячная номинальная заработная плата в строительстве, сом | 12384 | 13156 | 14549 | 14853 | 15748 | 16354 | 132,06 |
| Объем работ, выполненных по договорам строительного подряда, млн. сомов | 74446,1 | 85790,0 | 83918,2 | 89444,8 | 72845,1 | 79512,6 | 106,81 |
| Среднесписочная численность работников строительных компаний, тыс. человек | 18,3 | 18,9 | 19,5 | 19,2 | 19,3 | 19,5 | 106,56 |
| затраты на оплату труда в строительстве, % | 7,2 | 4,6 | 7,6 | 9,3 | 9,2 | 9,5 | 131,94 |

Источник: составлено на основе данных НСК КР [Электронный ресурс]: Кыргызстан в цифрах 2022 гг. Режим доступа: <https://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/> - Загл. с экрана.

В Кыргызской Республике за анализируемый период, занятые в экономике, увеличились на 7,37 %, составив в 2021 году 2537,9 тыс.чел., а занятые в строительстве возросли с 283,3 тыс.чел. в 2016 до 315,2 тыс.чел. 2021 году. При этом удельный вес занятых в строительстве составляет всего 12,4 %.

За анализируемый период средняя доля занятых в строительстве составили 11,52 %.

Среднесписочная численность работников строительных компаний увеличились на 6,56 % в протяжении минувших шести лет, при этом среднемесячная номинальная заработная плата в строительстве имеет тенденцию к росту, составив в 2021 году 16354 сом (таблица 2.2).

Таблица 2.3 – Динамика показателей движения работников по строительству, тыс. чел.

| годы | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021/2016, % |
|---|-------|------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Среднесписочная численность рабочих строительных организаций, тыс. чел. | 18,3 | 18,9 | 19,5 | 19,2 | 19,3 | 19,5 | 106,56 |
| Принято работников | 4,5 | 6,3 | 5,9 | 5,9 | 4,0 | 4,4 | 97,78 |
| Выбыло работников | 6,6 | 3,4 | 7,2 | 7,2 | 5,1 | 8,7 | 131,81 |
| Коэффициент оборачиваемости по приему | 0,25 | 0,33 | 0,30 | 0,31 | 0,21 | 0,23 | 92 |
| Коэффициент оборачиваемости по выбытию | 0,36 | 0,18 | 0,37 | 0,38 | 0,26 | 0,45 | 125 |
| Коэффициент замещения | -0,11 | 0,15 | -0,07 | -0,07 | -0,06 | -0,22 | 200 |

Источник: составлено на основе данных НСК КР [Электронный ресурс]: Кыргызстан в цифрах 2022 гг. Режим доступа: <https://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/> - Загл. с экрана.

Анализ показывает, что за 2021 год строительные компании было принято 23% и выбыло 45% от среднесписочной численности персонала. В среднем за десять лет эти показатели незначительно варьировались между собой.

Таблица 2.4 – Динамика доли занятого населения в строительстве по ЕАЭС, %

| годы | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021/ 2016, % |
|------------|------|-------|-------|-------|-------|------|---------------|
| Кыргызстан | 11,9 | 10,87 | 10,37 | 11,76 | 11,79 | 12,4 | 104,2 |
| Казахстан | 7,9 | 7,1 | 7,2 | 7,2 | 7,2 | 7,3 | 92,4 |
| Беларусь | 7,0 | 7,8 | 7,8 | 7,8 | 6,5 | 6,4 | 91,4 |
| Армения | 3,7 | 3,7 | 9,6 | 9,0 | 7,1 | 8,8 | 237,8 |
| Россия | 7,2 | 7,3 | 7,1 | 6,9 | 6,6 | 6,8 | 94,4 |

Источник: рассчитана автором на основе данных НСК КР [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://eec.eaeunion.org/> - Загл. с экрана.

Доля занятого населения в строительстве в КР и Армении намного выше сравнительно стран ЕАЭС, что связано спросом и экономика ориентированы на строительство или инфраструктурные проекты, это объясняет более высокую долю занятого населения в этой отрасли, и возможно будет еще наблюдаться рост из реализации крупного проекта, например, как «Асман».

К примеру, в России она составила в 2021 г. – 6,8%, Армении – 8,8%, Беларуси – 6,4%, Казахстане – 7,3%. При этом наблюдается снижение доли сравнительно показателя 2016 года в России и Беларуси.

Таблица 2.5 – Движение работников в строительных компаниях Кыргызской Республики

| Годы | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021/2017, % |
|--------------------------|------|------|------|------|------|--------------|
| ОсОО СК «Авангард Стиль» | | | | | | |
| Принято работников | 51 | 60 | 46 | 39 | 33 | 64,71 |
| Выбыло работников | 30 | 39 | 35 | 30 | 57 | 190,0 |
| ОсОО «Эмарк Групп» | | | | | | |
| Принято работников | 25 | 32 | 20 | 22 | 15 | 60,00 |
| Выбыло работников | 15 | 18 | 26 | 26 | 38 | 253,33 |
| ОАО ДСК «Азат» | | | | | | |

| Годы | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2021/2017, % |
|--------------------|------|------|------|------|------|--------------|
| Принято работников | 23 | 24 | 19 | 16 | 19 | 82,61 |
| Выбыло работников | 12 | 18 | 20 | 13 | 39 | 325,00 |
| ОсОО СК «Нурзаман» | | | | | | |
| Принято работников | 19 | 25 | 24 | 19 | 21 | 110,53 |
| Выбыло работников | 16 | 19 | 17 | 18 | 32 | 200,00 |
| ОсОО СК «TS Group» | | | | | | |
| Принято работников | 23 | 29 | 35 | 22 | 18 | 78,26 |
| Выбыло работников | 25 | 20 | 19 | 26 | 29 | 116,00 |

Источник: составлен автором

Как показал анализ, у строительных компаний выбывших работников больше, чем принятых в связи со спецификой работы в строительстве.

В возрастном аспекте рабочие строительных компаний имеют следующую структуру в возрасте 26-35 лет наибольшая доля 42,7%, 18-25 лет – 28,7%. Наименьшая доля приходится рабочим лет 46-64 – 9.2%.

В целом анализ по трудовым ресурсам в компаниях строительной отрасли показал, что занятые в данной отрасли занимают незначительную долю среди занятого населения, имеется текучесть кадров, что связано со спецификой строительства объектов, в основном в строительстве заняты молодое и трудоспособное поколение.

В ходе проведения исследования, мы столкнулись с ограничением получения данных от HR-менеджеров строительных компаний Кыргызской Республики ввиду конфиденциальности информации (например, по размеру заработной платы сотрудников, отбору кадров и т.д.). При проведении нами исследования, как и при выполнении поставленных нами задач, мы столкнулись с определенными препятствиями, в частности:

- отказ от ответа респондентов на некоторые вопросы;
- получение недостаточно детализированной информации по ряду вопросов.

Целью нашего практического исследования ставилось изучение и анализ кадрового аудита в строительных компаниях Кыргызской Республики для выявления проблем и выработки практических рекомендаций.

Соответственно поставленным целям необходимо было решить следующие задачи:

- проведение общего анализа системы управления человеческими ресурсами в строительных компаниях;
- комплексная оценка системы управления человеческими ресурсами в строительных компаниях;
- оценка эффективности кадровой политики на предприятиях;
- оценка эффективности кадрового учета и др.

География исследования: г. Бишкек

Целевые группы исследования: HR-менеджеры/руководители отдела управления человеческими ресурсами строительных компаний г. Бишкек.

Для достижения поставленных целей и задач нами было запланировано проведение глубинного интервью с 10 HR-менеджерами строительных компаний. Но в связи с эпидемиологической ситуацией, отказом респондентов и невозможностью проведения глубинного интервью нами был проведён

экспертный опрос с линейными руководителями строительных компаний (см. рис. 2.2).



Рисунок 2.2 – Опрос о состоянии кадровой политики в строительной компании и проведении кадрового аудита, %

Источник: составлено автором на основе результата опроса

Результаты нашего исследования, показали, что во всех строительных компаниях разработаны стратегия развития кадров и организационная структура компании составлена в соответствии с учетом кадровой политики строительных компаний. Необходимость проведения кадрового аудита считают 65% анкетировуемых, 25 % считают- необязательным, а 10% затрудняются отвечать. Кадровые вопросы решают генеральный директор – 45 %, заместитель директора по персоналу – 20 % и начальник отдела кадров – 35 %.



Рисунок 2.3 – Заинтересованность в направлениях кадрового аудита в строительных компаниях, %

Источник: составлено автором на основе результата опроса

Большинство респондентов строительных компаний заинтересованы в аудите заработной платы и использования функционирования персонала – 18%, аудите эффективности использования рабочего времени – 14%, аудите деятельности отделов управления человеческими ресурсами и нормирования, организации труда – 2%. В результате анализа результатов было установлено, что большая часть респондентов интересуется кадровым аудитом ежегодно – 75%, раз в три года – 25%.

В целом, строительные компании заинтересованы в проведении кадрового аудита. При этом большинство считает, что затраты на проведение кадрового аудита лишними. Все это объясняется недостаточной развитостью применения кадрового аудита в строительных компаниях Кыргызской Республики.

В третьей главе «Перспективы развития кадрового аудита Кыргызской Республики» обоснована необходимость использования внутреннего аудита и мониторинга в управлении кадрами компании, проведена оценка системы управления кадрами на основе внутреннего аудита.

Оптимальный и рациональный механизм реализации мероприятий, сопутствующих указанному типу аудита, обеспечивает на практике развитие факторов внутренней среды, о которых уже шла речь. Наиболее важный этап в деле реализации подходов к развитию и совершенствованию внутренней среды предприятия с опорой на принципы кадрового аудита – это осознание управленцами всех уровней необходимости и важности качественных изменений и своего рода трансформаций в первую очередь внутри него. В таблице 3.1 представлены данные о механизме проведения аудита кадров.

По итогам проведения мероприятий организационного характера необходимо разработать документ, в котором содержатся выводы из оценочных протоколов, рекомендации для работы по совершенствованию системы менеджмента персонала. Аудит кадров требует работы и взаимодействия аудиторов с колоссальными объемами информации. По данной причине автоматизация ряда сопутствующих процессов – фактор, упрощающий деятельность специалистов, повышающий оперативность обработки данных.

Таблица 3.1 – Механизм проведения кадрового аудита в компании

| Объект и участники оценки | Субъект оценки | Организационные мероприятия | Методы оценки | Временные затраты |
|---|----------------------|---|--|-------------------|
| Система кадрового планирования; Участники: сотрудники отдела кадров, руководство компании | Аудитор | Отбор руководителей коллективных руководителей; Анализ составления листов; Проведение и ведение опроса, составление и оценка материалов инструкций, договоров и документов; опросные протоколы; | Экспертный метод оценивания, опрос | 4-8 часов |
| Система набора/ отбора; сотрудники отдела кадров, руководство | Аудитор | Составление анкет; Провести и подвести итоги опроса; Предварительный отчет об оценке ,опросные протоколы; | Опрос | 2-4 часа |
| Система подготовки персонала; сотрудники отдела управления человеческими ресурсами; сотрудники, работавшие в компании в течение 2 недель и 2 месяцев; | Аудитор | Составление анкет; Провести и подвести итоги опроса; Предварительный отчет об оценке ,опросные протоколы; | Анкетирование | 1,5-3 часа |
| Система мотивации персонала сотрудники отдела кадров, руководство | Аудитор | Составление анкет; Провести и подвести итоги опроса; Предварительный отчет об оценке ,опросные протоколы; | Опрос | 2-4 часа |
| Система подготовки и переподготовки персонала; участники: сотрудники отдела по управлению кадрами, руководство компании, сотрудники, прошедшие обучение за последний год. | Аудитор | Составление анкет; Провести и подвести итоги опроса; Предварительный отчет об оценке , опросные протоколы; | Опрос, анкетирование, аудит системы обучения | 4-8 часов |
| Организационная культура; Руководство строительной компании, все сотрудники строительной компании. | Аудитор | Провести и подвести итоги опроса методу Поста и Конинга; Предварительный отчет об оценке, опросные протоколы | Метод Поста и Конинга, опрос | 3-6 часов |
| Кадровые документы; сотрудники отдела кадров, руководство строительной компании | Аудитор | Подбор документов (ТД, приказ о приеме на работу, график сотрудников, удостоверение личности сотрудника, и т. д.); Анализ документов; составление отчета об оценке | Экспертный метод, юридический и формализованный анализ | 8-24 часов |
| Деятельность Блока управления человеческими ресурсами участвуют: Персонал Блока управления человеческими ресурсами, Управление | Аудитор, руководство | Подборка и анализ материалов, Предварительный отчет об оценке, опросные протоколы, Расчет и анализ показателей экономической эффективности персонала субъекта компаний (производительность труда, рабочая сила, прибыль персонала и др.). | Экспертный метод, опрос, метод оценки экономической эффективности, | 2-6 часов |
| Персонал: Руководство, весь персонал | Аудитор, руководство | Сбор информации по индикаторам деятельности персонала; составление тестов, тестирования, интервью, опросные протоколы | Экспертный метод, метод оценки по компетенциям, психологические методы, аудит талантов, интервьюирование | 8-32 часов |

Источник: составлено автором

Важным видится тщательный анализ потребностей пользователей с целью обеспечения простоты и доступности всех реализованных решений.

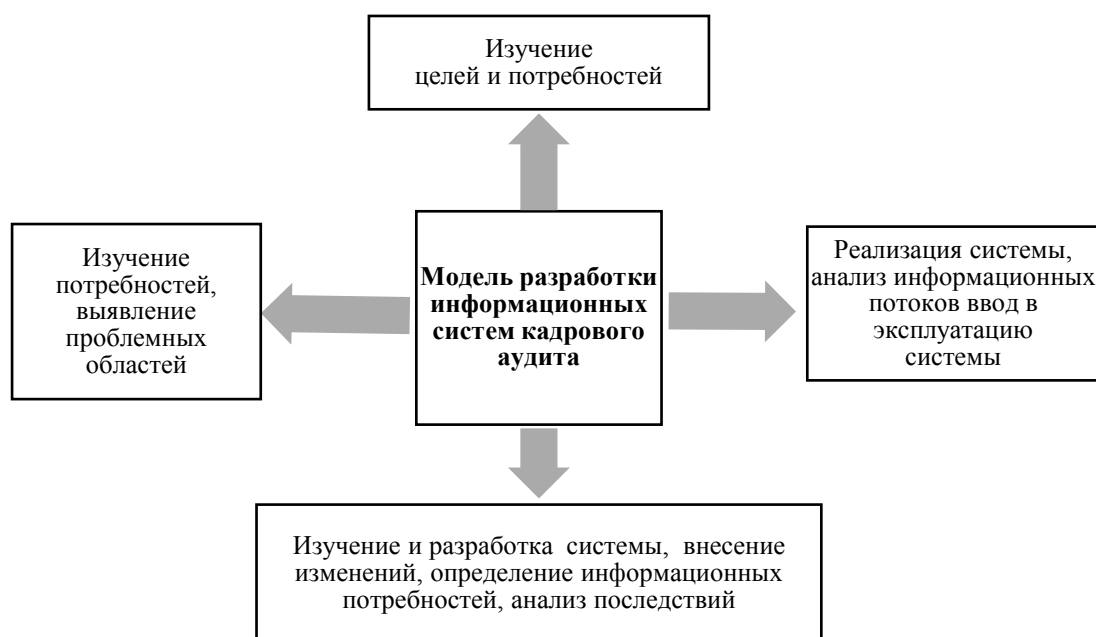


Рисунок 3.1 - Модель разработки информационных систем кадрового аудита
Источник разработан автором

Структуру информационной системы оценки рейтинга компании возможно показать в виде схемы. Благодаря этому можно повысить надежность и качество результатов оценки, а также выявить проблемы и перспективы развития системы управления человеческими ресурсами на предприятии.

Нами в работе спрогнозировали трудовые ресурсы в строительных компаниях до 2027 года применяя математическую модель, устанавливающую линейную зависимость между трудовыми ресурсами (тысячи чел.) и занятыми в экономике (тысячи чел.) Кыргызской Республики (таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Динамика трудовых ресурсов в Кыргызской Республике

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|
| Трудовые ресурсы, тыс.чел. (F) | 3719,6 | 3759,5 | 3798,5 | 3824,7 | 3928,5 |
| Занятые в экономике, тыс.чел. (S) | 2351,20 | 2382,50 | 2442,70 | 2445,2 | 2537,9 |

Источник: составлено на основе данных НСК КР [Электронный ресурс]: Кыргызстан в цифрах 2022 гг. Режим доступа: <https://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/> - Загл. с экрана.

Пусть между трудовыми ресурсами (тысячи чел.) и занятые в экономике (тысячи чел.) КР существует приближенная линейная зависимость.

Используя частные производные и приравнявая их нулю, а затем производя обычные алгебраические преобразования, представим систему в более простом виде:

$$\begin{cases} (\sum_{i=1}^5 F_i^2) * a + \sum_{i=1}^5 F_i + (\sum_{i=1}^5 F_i) * b = \sum_{i=1}^5 F_i + S_i \\ (\sum_{i=1}^5 F_i) * a + 5 * b = \sum_{i=1}^5 S_i \end{cases} \quad (1)$$

Решая систему (1), найдем неизвестные коэффициенты, a и b :
 $a = 0,64, b = 43$

Найденные значения a и b из системы (2) подставляя в формулу (1) получим:

$$F = 0.64 * S + 43 \quad (2)$$

С помощью уравнения (2) составим таблицу прогноза на 2023 по 2027 годы:

Таблица 3.3 – Прогноз трудовых ресурсов по Кыргызской Республике

| годы показатели | 2023 ожидаемый | 2024 прогноз | 2025 прогноз | 2026 прогноз | 2027 прогноз |
|---|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Предполагаемые трудовые ресурсы, тыс.чел. | 4200 | 4300 | 4400 | 4500 | 4600 |
| Ожидаемые занятые в экономике, тыс.чел. | 2731 | 2795 | 2859 | 2923 | 2987 |

Источник: рассчитано автором на основе математического моделирования

Из таблицы 3.3 видно, что между трудовыми ресурсами и занятыми в экономике населения существует положительная динамика.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные выводы и рекомендации нашего исследования заключаются в следующем:

1. В результате исследования теоретических основ социально-экономической сущности кадрового аудита были приведены авторские интерпретации понятия «кадровый аудит». Под кадровым аудитом следует понимать систематический и комплексный процесс оценки и анализа кадрового потенциала, кадровых документов, процедур, политик, независимый всесторонний мониторинг системы управления человеческими ресурсами, применяемых в организации. Изучение научной литературы позволило разработать авторскую классификацию кадрового аудита, и систематизировать основные этапы кадрового аудита. На основе исследования системы формирования кадрового аудита предложены принципы кадрового аудита, функции и система кадрового аудита компании.

2. Кадровый аудит, в сущности, представляет собой систематический и всесторонний анализ всех аспектов, связанных с управлением персоналом в организации. Этот аналитический процесс направлен на оценку эффективности практик управления человеческими ресурсами, структуры, процессов отбора, обучения, развития и увольнения сотрудников, а также на проверку соответствия действующим стандартам, политикам и стратегическим целям компании.

Суть аудита персонала заключается в детальном анализе всех аспектов управления человеческими ресурсами в организации, включая состав, процессы, структуру, нормы и политики. Результаты анализа позволяют выявить проблемы, риски, а также потенциал для оптимизации управления человеческими ресурсами и достижения стратегических целей компании.

Изучение положений о персонале и систем аудита кадров показало, что на данный момент имеющиеся законодательные и методические нормы недостаточно разъясняют процедуры организации и управления кадровым учетом. Исследование нормативной базы позволяет выделить несколько

областей, где можно повысить эффективность системы аудита человеческих ресурсов: учет персонала, улучшение документации и усовершенствование управления человеческими ресурсами.

Введение этих предложений делает кадровый реестр более информативным. Установление четких правил уменьшит количество трудовых ошибок в компании и частоту возникновения трудовых споров.

3. Растущий интерес к кадровому аудиту в связи с меняющимися потребностями рынка. Аудиторские фирмы начали самостоятельно осваивать новые области аудита, расширяется объем их работы и формируется полноценный характер аудита. Катализаторы для развития кадрового аудита включают: экономические кризисы (банкротства, задержки заработной платы, увольнения и выплаты сотрудникам, участвующим в этих процессах); рост количества жалоб инспекторов труда на компании; увеличение количества обращений граждан и компаний по вопросам регулирования труда в государственные органы. На основании проведенного анализа инструментарий и технологии проведения кадрового аудита предложена эффективная модель кадрового аудита и алгоритм проведения кадрового аудита на разных этапах аудиторской проверки, что позволит более качественно провести кадровый аудит в компании.

В ходе исследования было доказано, что существуют проблемы с правилами о процедуре аудита кадров, отсутствие регламента, так как большая часть строительных компаний не внедрила внутренние стандарты кадровой проверки. Согласование рабочего документа аудитора, отражает весь процесс аудита кадров, основан на анализе методик построения систем кадрового управления и требованиях к анализу методов кадрового аудита.

4. Исследования нормативно-правовой базы по кадровому аудиту показали, что множество важных вопросов, напрямую оказывающих влияние на учет кадров, не регулируется действующим законодательством, и нет четкого понятия о кадровом учете, прямой ответственности работников. Например, показано, что необходимо предоставлять информацию и методическую поддержку процессу кадрового анализа, чтобы получить более полную информацию о методах кадрового анализа, чтобы заполнить пробелы в процессе анализа и использовать его в компаниях строительной отрасли. В результате было предложено систематизировать информационные источники, необходимые для подготовки кадров, на внутренние, внешние источники. Для эффективной оценки кадровых процессов компании рекомендуется все кадровые документы компании разделять по данным кадрового учета.

5. Обосновано планирование проверок и разрабатывается подробная программа подготовки кадровой проверки, которая включает в себя элементы оценки соблюдения кадровых норм, и начисления зарплаты, чтобы полностью выявить нарушения кадрового управления компании. Для объективной аудиторской оценки рекомендуется применять отдельную процедуру аудита расчетных и клиринговых операций с работниками компании.

6. По результатам исследования в рамках проверки кадровых дел компании предлагается формат рабочих документов аудитора: начиная с

момента подписания договора, вся деятельность аудитора в ходе проверки. Личные случаи могут быть записаны непрерывно. Создание отчетов об аудите может улучшить процесс отчетности, создать объективные результаты для аудиторов, повысить качество отзывов сотрудников и снизить рабочую нагрузку.

7. Вносится предложение провести диагностику системы управления человеческими ресурсами компании, а также состояния системы управления человеческими ресурсами компании. Методика анализа и оценки эффективности использования предлагаемых трудовых ресурсов показала высокую эффективность. Его можно использовать для повышения надежности и качества результатов оценки, а также для выявления проблем и перспектив развития системы управления человеческими ресурсами компании.

8. Внедрение цифровых технологий в кадровый аудит строительных компаний способствует повышению эффективности управления человеческими ресурсами, улучшению анализа данных и принятию более обоснованных стратегических решений.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

В ходе исследования выработаны перспективы дальнейшего развития проведения кадрового аудита:

1. С целью поэтапного перехода строительных компаниях к кадровому аудиту, ориентированных на сокращение доли затрат на трудовые ресурсы и повышения производительности труда строительным компаниям следует инициировать проведение кадрового аудита, которая позволит определить план мероприятий по управлению трудовыми ресурсами.

2. В целях развития кадрового аудита строительных компаний следует создать организационно-экономическую платформу, позволяющую развивать применять этапы, инструментарии с учетом особенностей строительной отрасли и развития направлений кадрового аудита.

3. Унифицировать и оцифровать статистическую отчетность касательно трудовых ресурсов в целях интеграции кадров, занятых в строительной отрасли для обеспечения социально-экономической стабильности и развития страны.

4. В связи с отсутствием системы кадрового аудита строительных компаний следует, используя возможности системы цифровизации, создать базу данных по кадрам строительных компаний, а также развить информационно-методическое обеспечение процесса кадрового аудита, позволяющих определить кадровый потенциал в строительстве.

5. Для содействия в развитии кадрового аудита строительных компаний применять методики проведения кадрового аудита, позволяющие минимизировать риски проведения аудита, организационно-экономические рекомендации по развитию процедуры проведения кадрового аудита в компаниях строительной отрасли для результативности и эффективности их деятельности.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Байгубатова, Н.М. Кадровая политика в Кыргызской Республике [Текст] / Байгубатова Н.М., Исабаева К.Б., Жолдошова З.С. // Вестник Кыргызского государственного университета строительства, транспорта и архитектуры им. Н.Исанова. – Бишкек, 2013. – № 1. – С. 153-158.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=23323370>
2. Байгубатова, Н.М. Оценка эффективности функционирования системы управления персоналом [Текст] / Курбанова И.Х., Байгубатова Н.М.// Вестник Кыргызского государственного университета строительства, транспорта и архитектуры им. Н.Исанова. – Бишкек, 2017. – № 2 (56). – С. 209-214.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=32294995>
3. Байгубатова, Н.М. Методологические аспекты компетентностного подхода к оценке персонала организации [Текст] / Байгубатова Н.М. // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – Москва, 2020. – Т. 10. № 2-1. – С. 264-270.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=43062746>
4. Байгубатова, Н.М. Основные развития методики аудита в строительных организациях [Текст] / Байгубатова Н.М., Калпаева З.А., Кочербаева А.А.// Экономика: вчера, сегодня, завтра. – Москва, 2021. – Т. 11. № 2-1. – С. 136-144.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=46162636>
5. Байгубатова, Н.М. Современное состояние рынка труда Кыргызской Республики [Текст] / Байгубатова Н.М.// Актуальные вопросы современной экономики. – г. Махачкала, 2021. – № 10. – С. 471-476.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=47174247>
6. Байгубатова, Н.М. Организация кадрового аудита в строительстве [Текст] / Кочербаева А.А., Байгубатова Н.М., Калпаева З.А.// Научные исследования в Кыргызской Республике. – Бишкек, 2021. – № 4–1. – С. 5-11.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=49943195>
7. Байгубатова, Н.М. Обеспечение условий труда персоналов в условиях пандемии [Текст] / Байгубатова Н.М.// Актуальные вопросы современной экономики. – г. Махачкала, 2021. – № 5. – С. 613-618.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=48623225>
8. Байгубатова, Н.М. Цифровизация и ее влияние на рынок труда [Текст] / Байгубатова Н.М. // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – Бишкек, 2022. – Т. 22. № 11. – С. 3-7.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=50087613>

Байгубатова Назира Мукамбетовнанын «Кадрдык аудиттин теориялык-методологиялык аспекти» деген темада, 08.00.07 - эмгек экономикасы жана демография адистиги боюнча экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын алуу үчүн изденип жазылган диссертациянын

РЕЗЮМЕСИ

Ачкыч сөздөр: аудит, кадрлар аудити, аудит куралдары, методдору, аныктыгы, персонал, курулуш уюмдары, эмгек өндүрүмдүүлүгү, натыйжалуулугу, аудит программасы, аудит планы, аудитордук текшерүү.

Диссертациялык изилдөөнүн объектиси болуп Кыргыз Республикасынын курулуш компанияларындагы кадрдык аудит процесси эсептелет.

Изилдөөнүн предмети уюмдун адам ресурстарын башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатуу максатында адам ресурстарын аудит жараянына түзүлгөн уюштуруу жана экономикалык мамилелер болуп саналат.

Изилдөөнүн максаты – кадрдык аудиттин теориялык жана методологиялык аспектилерин изилдөө жана уюмдун өз ишин натыйжалуу башкаруу мүмкүнчүлүгүн жогорулатуу максатында кадрдык аудиттин методологиясын иштеп чыгуу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

Изилдөө методдору. Макалада изилдөөнүн жалпы илимий статистикалык методдору: абстракттуу-логикалык, салыштырма, анкеталоо, структуралык-функционалдык ыкмалар, графикалык методдор, топтоштуруу ыкмалары ж.б. колдонулган.

Алынган жыйынтыктар: ишканадагы кадрдык аудиттин теориялык-методологиялык негиздерин жана "кадрдык аудит" категориясынын социалдык-экономикалык маңызын изилдөөнүн негизинде кадрдык аудитти чечмелөөнүн чечмелениши аныкталды; кадрдык аудит тутумун түзүүгө болгон мамилелерди талдоонун негизинде, ошондой эле кадрдык аудитти жүргүзүү инструменттери жана технологиясы анын негизги багыттарын ачып берди, этаптары системалаштырылды; кадрдык аудит процессин маалыматтык-методикалык жактан камсыз кылуу негизделди; кадрдык аудитти жүргүзүү методикасынын концептуалдык негиздери аныкталды; алардын ишинин натыйжалуулугу жана натыйжалуулугу үчүн ишканаларда кадрдык менеджмент жаатында аныкталган кемчиликтерди четтетүүгө багытталган кадрдык аудит системасын өнүктүрүүнүн перспективалары боюнча практикалык сунуштар иштелип чыкты.

Колдонуу даражасы: кадрларды оптималдаштыруу менен алектенген компаниялардын башкаруу чечимдерин жүйөлүү коштоо үчүн, ошондой эле жогорку окуу жайларында окуу курстарын жана атайын дисциплиналарды окууда колдонсо болот.

Колдонуу чөйрөсү: кадрдык аудит маселелерин чечүү боюнча изилдөөнүн алынган жыйынтыктары Мамлекеттик башкаруу органдары, компаниялар тарабынан стратегиялык өнүктүрүү максатында кадрдык потенциалды түзүүгө багытталган программаларды иштеп чыгууда жана ишке ашырууда колдонулушу мүмкүн.

РЕЗЮМЕ

диссертации Байгубатовой Назиры Мукамбетовны на тему: «Теоретико-методологические аспекты кадрового аудита», на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 - экономика труда и демография

Ключевые слова: аудит, аудит кадров, инструменты аудита, методы, достоверность, персонал, строительные организации, производительность труда, эффективность, программа аудита, план аудита, аудиторская проверка.

Объектом диссертационного исследования являются процесс кадрового аудита в строительных компаниях Кыргызской Республики.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, формирующиеся в процессах кадрового аудита с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации.

Целью диссертационного исследования является изучение теоретическо-методологических аспектов кадрового аудита и разработка предложений по развитию методологии кадрового аудита с целью увеличения возможностей организации для результативного управления своей деятельностью.

Методы исследования. В работе использованы общенаучные статистические методы исследования: абстрактно-логический, сравнительный, анкетирования, структурно-функциональный подходы, графические методы, методы группировки и др. для обеспечения достоверности полученных результатов исследования.

Полученные результаты: на основе изучения теоретико-методологических основ кадрового аудита на предприятии и социально-экономической сущности категории «кадровый аудит» определены трактовка интерпретации кадровый аудит; на основе анализа подходов к формированию системы кадрового аудита, а также инструментов и технологии проведения кадрового аудита раскрыты основные его направления, систематизированы этапы; обоснована информационно-методическое обеспечение процесса кадрового аудита; определены концептуальные основы методики проведения кадрового аудита; разработаны практические рекомендации перспектив развития системы кадрового аудита, направленные на устранение выявленных недостатков в области кадрового менеджмента на предприятиях для результативности и эффективности их деятельности.

Степень использования: Могут быть использованы для аргументированного сопровождения управленческих решений компаний, занимающихся вопросами оптимизации персонала, а также при чтении учебных курсов и специальных дисциплин в высших учебных заведениях.

Область применения: Полученные результаты исследования по решению проблем кадрового аудита могут быть использованы органами государственного управления, компаниями при разработке и реализации программ, направленных на формирование кадрового потенциала в целях стратегического развития.

SUMMARY

**of the dissertation work of Nazira Mukambetovna Baygubatova
on the topic: «Theoretical and methodological aspects of personnel audit»,
performed for the degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty
08.00.07 - labor economics and demography**

Keywords: audit, personnel audit, audit tools, methods, reliability, personnel, construction organizations, labor productivity, efficiency, audit program, audit plan, audit.

The object of the dissertation research is the process of personnel audit in construction companies of the Kyrgyz Republic.

The subject of the study is organizational and economic relations formed in the processes of personnel audit in order to improve the efficiency of human resource management in the organization.

The purpose of the dissertation research is to study the theoretical and methodological aspects of personnel audit and develop proposals for the development of the methodology of personnel audit in order to increase the organization's capabilities for effective management of its activities.

Research methods. The paper uses general scientific statistical research methods: abstract-logical, comparative, questionnaires, structural-functional approaches, graphical methods, grouping methods, etc. to ensure the reliability of the obtained research results.

The results obtained: based on the study of the theoretical and methodological foundations of personnel audit at the enterprise and the socio-economic essence of the category "personnel audit", the interpretation of the interpretation of personnel audit is determined; based on the analysis of approaches to the formation of a personnel audit system, as well as tools and technology for conducting personnel audit, its main directions are disclosed, its stages are systematized; information and methodological ensuring the process of personnel audit; the conceptual foundations of the methodology of personnel audit are defined; practical recommendations of the prospects for the development of the personnel audit system have been developed, aimed at eliminating the identified shortcomings in the field of personnel management at enterprises for the effectiveness and efficiency of their activities.

Degree of use: They can be used for reasoned support of management decisions of companies dealing with personnel optimization, as well as when reading training courses and special disciplines in higher educational institutions.

Scope of application: The obtained research results on solving the problems of personnel audit can be used by public administration bodies, companies in the development and implementation of programs aimed at the formation of human resources for strategic development.

Формат 60x84 1/16
Бумага офсетная. Гарнитура «Times». Объем 1,75 п.л.
Печать офсетная. Тираж 100 экз.
Отпечатано в Издательский дом КРСУ