



Personální audit

Externí personální audit představuje přezkoumání a zhodnocení vybraných oblastí personálního řízení nezaujatou stranou. Nabízí možnost zvýšení efektivity veškerých personálních činností a procesů a zkvalitnění systémových postupů při práci s lidmi.

Externí personální audit (z lat. auditus = slyšení) znamená získání kvalifikovaného a nezávislého pohledu.

Co a k čemu je personální audit?

Při personálním auditu jsou prověřovány a analyzovány vybrané personální a systémové oblasti s následným návrhem na jejich úpravu. Cílem je doporučit změny potřebné ke snížení nákladů, k lepšímu využití času i ke kvalitnější práci, stejně jako změny v oblasti práce se zaměstnanci. Výsledek se promítne nejen do ukazatelů ziskovosti, ale projeví se často též ve zlepšení toho, jak firmu vnímají a hodnotí samotní zaměstnanci. Personální audit vede ke zvýšení konkurenceschopnosti a zlepšení vnitřní stability firmy.

Příklady oblastí vhodných pro personální audit

- Posouzení pracovního výkonu a efektivity práce jednotlivých zaměstnanců.
- Analýza systémů odměňování pracovníků a mapování jejich spokojenosti.
- Zjištění aktuální úrovně znalostí a dovedností zaměstnanců.
- Mapování motivace a loajality pracovníků a toho, jak vnímají firmu.
- Analýza systému řízení a vedení lidí.
- Posouzení různých vybraných stávajících systémů (od informačních až po logistiku).

Personální audit probíhá ve 3 základních fázích

1. Analytická fáze: sběr dat a prověření stávající situace
2. Vyhodnocování a interpretace dat, opětovné ověřování sporných oblastí
3. Závěry personálního auditu a doporučení potřebných změn