

**КАДРОВЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ**

А.Ю. Солдатенко

Научный руководитель: доцент, канд. филос. наук. Т.М. Минеева
Национальный исследовательский Томский государственный университет,
Россия, г. Томск, пр. Ленина, 36, 634050
E-mail: soldatik01@yandex.ru

**THE HUMAN RESOURCES AUDIT AS A TOOL FOR MONITORING THE EFFECTIVENESS OF
THE HR MANAGEMENT SYSTEM IN THE PUBLIC AUTHORITIES**

A.Yu. Soldatenko

Scientific Supervisor: associate Professor, PhD. T.M. Mineeva
Tomsk State University, Russia, Tomsk, Lenin str., 36, 634050
E-mail: soldatik01@yandex.ru

***Abstract.** The article deals with the theoretical and practical aspects of the implementation of the human resources audit in the public authorities. It is proved that the implementation of the recommendations received during the audit, to improve the efficiency of personnel management in public authorities.*

Введение. Аудит персонала занимает особое место в рамках управленческого аудита и, отражая интегрирующую роль управления персоналом, исследует вопросы управления организацией в целом. [1] В отношении органов государственной власти аудит персонала может применяться как метод, обеспечивающий оценку эффективности системы управления государственной гражданской службой.

В настоящее время кадровый аудит как инструмент оценки системы управления персоналом больше характерен для применения в коммерческих, реже государственных и муниципальных организациях. Однако деятельность органов государственной власти также как и любых других организаций в значительной степени зависит от профессионализма кадров. Именно от компетентности государственных служащих зависит эффективность принимаемых ими управленческих решений. Это находит отражение в программах реформирования государственной службы, реализуемых с 2003 года. В числе приоритетных направлений дальнейшего развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 г. обозначено и совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих РФ, повышение их профессионализма и компетентности [2]

В этой связи проведение аудита в органах государственной власти является актуальным и своевременным и позволит реально оценивать эффективность кадровых процессов, обеспечить рациональное использование кадрового состава и развитие кадрового потенциала в них.

Методы и методика исследования. На законодательном уровне правила проведения кадрового аудита в органах государственной власти не урегулированы, что предполагает достаточную свободу государственных органов в регулировании этого вопроса. Следует отметить, что в ряде субъектов Российской Федерации приняты локальные нормативно-правовые акты в отношении отдельных

направлений аудита. Основой исследования стали нормативные акты таких субъектов как: Калининградская область, Республика Северная Осетия-Алания, Республика Татарстан, Санкт-Петербург, Ульяновская область, Мурманская область. Также была изучена деятельность некоторых органов государственной власти Томской области.

Результаты исследований. Специфика профессиональной деятельности и иерархичность структуры органов государственной власти не может не отразиться выборе методов кадрового аудита и на алгоритме его проведения. Как следствие и сама процедура внедрения кадрового аудита в практику данных органов сопряжена с достаточно большим количеством трудностей.

Ориентация государственных органов на открытость позволяет проводить внешний аудит, т.е. привлекать сторонние организации. Однако практика показывает, что в органах государственной власти проводится именно внутренний организационно-кадровый аудит, в целях проведения которого в самом органе создается специальная комиссия. Внутренними аудиторами могут выступать как целое структурное подразделение государственного органа, так и отдельные должностные лица данного органа. Следует учитывать, что важнейшими принципами проведения кадрового аудита являются: объективность и независимость аудиторов. Поэтому при внутреннем аудите не следует возлагать полномочия по проведению кадрового аудита на подразделение данного органа по кадровой работе. Внутренними аудиторами могут выступать структурные подразделения или должностные лица иных государственных органов.

Целесообразно проводить организационно-кадровый аудит в органах государственной власти в плановом порядке, в соответствии с нормативными актами, утверждающими перечень органов власти, в которых предполагается кадровый аудит и периоды его проведения. Между тем может быть предусмотрено проведение внеплановых аудиторских проверок по основаниям, закрепленным в локальных нормативно-правовых актах.

Орган по управлению государственной службой в своей деятельности руководствуется не только трудовым законодательством, но, прежде всего, Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также законодательством по противодействию коррупции. Поэтому при проведении кадрового аудита в органах государственной власти перед аудиторами стоит цель проверки деятельности органа на соблюдение норм данных блоков законодательства. Особенно это касается таких кадровых процессов как аттестация, квалификационный экзамен. В этом случае важным является мониторинг выполнения рекомендаций аттестационных комиссий, утвержденных нормативными актами. В отношении конкурсного отбора на государственную службу, в кадровый резерв законодательство дает больше свободы в методах оценки кадрового потенциала, что позволяет и аудиторам рекомендовать экспертные и инструментальные методы оценки, позволяющие объективно диагностировать кадровый потенциал. Прежде всего, это касается самой кадровой службы, владения специалистами, ответственными за работу с персоналом, современными кадровыми технологиями.

Важной проблемой является внедрение в практику работы кадровых служб аттестации работы на основе ее описания. Традиционно при формировании штатного расписания, определения статуса должности не проводится сравнение должностей. В качестве примера можно привести такие факты, когда консультант занимается только контрольными функциями, а главный специалист департамента здравоохранения отвечает за целое направление в отрасли (терапию, педиатрию, хирургию и т.д.)

Параметрами аттестации должностей в органах государственной власти могут быть следующие: - ответственность за контроль и применение; - принятие решений; - получаемый контроль; - творческая работа; - сложность работы; - контакты; - особые условия. Аналогичные предложения по совершенствованию системы управления персоналом в органах государственной власти могут быть включены в аудиторское заключение.

Аудиторы свободны в выборе формы отчетности и ее содержания. Вместе с этим, чем конкретнее будут описаны результаты аудита, тем легче будет выявить и устранить имеющиеся ошибки. Отчет помимо всего прочего может также содержать «оценку рисков: какие нарушения могут привести к возникновению трудовых споров или к штрафным санкциям со стороны проверяющих органов; рекомендации по оптимизации кадровой работы; расстановку приоритетов в дальнейшей работе с персоналом и кадровыми документами». [3] Рекомендации по устранению выявленных нарушений целесообразно указывать вместе с указанием срока их устранения. Существенной проблемой проведения кадрового аудита в государственных органах является и то, что «не сформирована отлаженная система контроля за устранением недостатков, выявленных в процессе инспектирования и учет выполненных мероприятий, разработанных по итогам инспектирования» [4]. Использование исключительно такой формы контроля как подача отчетов о выполнении предписаний может привести к формализму и сокрытию реально проделанных мероприятий. Поэтому будет рациональным также внедрение практики проведения повторных проверок на соблюдение тех предписаний и рекомендаций, которые были сформулированы в ходе аудиторской проверки.

Выводы. Внедрение современных кадровых технологий, заимствованных из опыта бизнес-структур, в частности кадрового аудита, в органы исполнительной государственной власти позволит существенно влиять на кадровые процессы и обеспечивать государственные органы квалифицированными кадрами. Более того, результаты, полученные в ходе кадрового аудита, позволят разрабатывать более эффективную активную кадровую политику в государственных органах, которая в свою очередь, будет способствовать становлению все более профессиональной и результативной государственной службы, ориентированной на удовлетворение потребностей гражданского общества, обеспечение стабильной социальной сферы и устойчивого экономического роста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала. – М: Альфа-Пресс, 2010 – С. 116
2. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы: Указ Президента РФ от 11.08.2016 №403 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_203144/ – 02.03.17
3. Реализация кадрового аудита в государственных органах (методы и алгоритмы проведения кадрового аудита с учетом особенностей государственной службы): учебно-методическое пособие / С. В. Краснова, Е. В. Урзова. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2013. – С.86.
4. Гузанова Е.А. Возможности технологий кадрового аудита в государственных органах –Материалы IX ежегодной Всероссийской научно-практической конференции (заочной) с международным участием: в 2 частях. – 2016. – С.271.