

УДК 658:331

КАДРОВЫЙ АУДИТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ^{1,2}**Яшкова Н.В., Тимофеева Л.В.**¹*Российский университет транспорта (МИИТ), Москва, e-mail: nv-nnov@mail.ru;*²*Нижегородский государственный инженерно-экономический университет, Княгинино*

Экономическое развитие организации во многом зависит от эффективного использования внутренних ресурсов, а именно трудовых. Кадровый аудит дает возможность выявить направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, соответствие персонала организации действующим профессиональным стандартам. В научной литературе широко обсуждаются вопросы кадрового аудита. Но до настоящего времени отсутствует официальное определение данной экономической категории. В статье исследованы дефиниции понятия «кадровый аудит», предлагаемые отечественными учеными, на основании чего было сформулировано авторское определение. Проведена группировка имеющихся определений кадрового аудита по объектам исследования. Уточнены цели кадрового аудита с позиции кадровой работы, бухгалтерского учета и профессиональных стандартов. Предложены этапы, объекты и направления кадрового аудита в условиях действия профессионального стандарта. В качестве основных этапов кадрового аудита предложены: аттестация персонала, оценка персонала, система мотивации, система обучения персонала, оценка персонала на соответствие профессиональных стандартов, продвижение персонала. Приведен перечень документов, которые необходимо изучить (проверить) при проведении кадрового аудита. Сформулированы и обоснованы основные направления кадрового аудита. Разработана схема кадрового аудита и обоснована необходимость ее внедрения на предприятиях всех форм собственности.

Ключевые слова: кадровый аудит, цели кадрового аудита, сущность кадрового аудита, этапы кадрового аудита, объекты кадрового аудита

PERSONNEL AUDIT IN THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT^{1,2}**Yashkova N.V., Timofeeva L.V.**¹*Russian University of transport (MIIT), Moscow, e-mail: nv-nnov@mail.ru;*²*Nizhny Novgorod State Engineering and Economic University, Knyaginino*

The economic development of the organization depends largely on the effective use of internal resources, namely labor. Personnel audit provides an opportunity to identify ways to improve the efficiency of the use of human resources, compliance of the personnel of the organization with the current professional standards. The issues of personnel audit are widely discussed in the scientific literature. But until now there is no official definition of this economic category. The article investigates the definitions of the concept of «personnel audit» proposed by domestic scientists, on the basis of which the author's definition was formulated. A grouping of existing definitions of HR audit objects of study. The purposes of personnel audit from the position of personnel work, accounting and professional standards are specified. Stages, objects and directions of personnel audit in the conditions of action of the professional standard are offered. The main stages of personnel audit are: personnel certification, personnel evaluation, motivation system, personnel training system, personnel assessment for compliance with professional standards, personnel promotion. The list of documents which need to be studied (checked) when carrying out personnel audit is given. The main directions of personnel audit are formulated and justified. The scheme of personnel audit is developed and the necessity of its implementation at the enterprises of all forms of ownership is proved.

Keywords: HR audit, purpose of HR audit, the essence of HR audit, the phases of HR audit, HR audit objects

Аудиторская деятельность является одним из основных инструментов как внешнего, так и внутреннего контроля законности деятельности организации и правильности отражения в учете хозяйственных операций. В качестве самостоятельного направления аудиторской деятельности можно выделить кадровый аудит.

Цель исследования: изучить сущность и особенности кадрового аудита, сформулировать его основные цели, дополнить их перечень, определить этапы и объекты кадрового аудита в условиях внедрения профессиональных стандартов

Материалы и методы исследования

Статья написана на основании изучения научной экономической литературы,

посвященной вопросам кадрового аудита. Рассмотрены и проанализированы дефиниции данного понятия, предложенные в трудах российских ученых. При написании статьи использован абстрактно-логический метод, позволивший сформулировать авторское определение экономической категории, дополнить цели кадрового аудита, сформулировать этапы и объекты кадрового аудита.

Результаты исследования и их обсуждение

В настоящее время отсутствует официальное понятие «кадровый аудит». Однако в научной литературе существуют различные трактовки данного понятия. Нами проведена систематизация данного понятия.

Как отмечает ряд авторов, «кадровый аудит – это комплекс процедур, направленных на оценку эффективности существующей системы управления персоналом компании, соответствия кадрового потенциала компании, ее целям и стратегиям» [1].

Г.И. Сидунова считает, что кадровый аудит включает аудит персонала и частично знаний, а также аудит деятельности кадровых структур, поскольку кадровый аудит – это в первую очередь диагностика соответствия персонала организации ее целям и ценностям [2].

Как отмечает Т.Ю. Базаров, «кадровый аудит – это анализ и оценка соответствия структурного и кадрового состава организации её стратегии развития выбранным целям» [3].

А.Э. Фролова дает следующее определение данной экономической категории: «... это процесс сбора, анализа и комплексной оценки информации о профессиональной деятельности персонала с выявлением причин и закономерностей в динамике показателей, характеризующих количественные и качественные результаты труда...» [4].

А.Я. Кибанов трактует данное понятие как инструмент управления, который позволяет решить ту или иную проблему, возникающую в сфере трудовых отношений [5].

К.Н. Деревянко предлагает следующее определение кадрового аудита: «это независимая комплексная оценка системы кадрового документооборота, процедур, стандартов и технологий создания кадровой документа-

ции, а также ее проверки на предмет полноты состава и соответствия оформления действующему законодательству» [6].

Проведя сравнительный анализ представленных авторских трактовок, можно сделать вывод, что все трактовки определения «кадровый аудит» делятся на две группы:

– авторы, входящие в первую группу (А.Я. Кибанов, Л.С. Духнина, Е.И. Лысенко, М.О. Назаренко), рассматривают кадровый аудит как инструмент управления;

– авторы, входящие во вторую группу (А.Э. Фролова, Г.И. Сидунова, Т.Ю. Базаров), рассматривают кадровый аудит с позиции анализа оценки соответствия персонала результатам труда и стратегии предприятия.

Кадровый аудит – это более широкое понятие, чем аудит расчетов с персоналом по оплате труда. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда охватывает только бухгалтерский учет, а именно правильность начисления заработной платы и удержаний из нее.

Кадровый аудит, по нашему мнению, должен охватывать, как аудит расчетов с персоналом по оплате труда, так и правильность организации кадрового делопроизводства на предприятии, а также оценку соответствия персонала организации профессиональным стандартам, оценку кадровой безопасности предприятия и оценку разработанной и внедренной политики формирования лояльности сотрудников организации.

Нами сформулированы цели кадрового аудита. Они представлены в табл. 1.

Таблица 1

Цели кадрового аудита

Цели кадрового аудита		
С позиции организации кадрового учета персонала и организации кадрового делопроизводства	С позиции организации бухгалтерского учета персонала	С позиции соответствия профессиональным стандартам
Проверка организации работы структурного подразделения с кадровыми документами	Проверка правильности отражения в учете затрат рабочего времени и периода временной нетрудоспособности	Проверка соответствия уровня образования персонала требованиям профессионального стандарта
Проверка правильности хранения и заполнения кадровых документов	Проверка правильности и законности начисления основной и дополнительной заработной платы, отпускных, пособия по временной нетрудоспособности	Проверка соответствия опыта практической работы персонала требованиям профессионального стандарта
Проверка наличия документов по личному составу организации	Проверка правильности и законности начисления удержаний из заработной платы	Проверка соблюдения условий допуска к работе (если это предусмотрено профессиональным стандартом)
Проверка соблюдения сроков проведения аттестации персонала	Проверка правильности и законности предоставления льгот при исчислении НДФЛ	
Проверка соблюдения сроков обучения персонала (повышение квалификации)	Проверка наличия базовых документов, регламентирующих начисления оплаты труда и ведения учета расчетов по оплате труда	

Таблица 2

Этапы и объекты кадрового аудита при условии внедрения профессиональных стандартов

Этапы кадрового аудита	Объекты и направления кадрового аудита
Движение персонала	– динамика уволенных сотрудников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины
Обучение персонала	– методы обучения персонала; – эффективность системы обучения персонала; – соответствие системы обучения персонала требованиям профессионального стандарта;
Аттестация персонала*	– проверка необходимых знаний персонала, установленных профессиональным стандартом; – проверка необходимых умений персонала, установленных профессиональным стандартом; – проверка необходимых навыков (трудовых действий) персонала, установленных профессиональным стандартом;
Оценка персонала	– сбалансированность персонала по качественному составу
Стимулирование труда персонала	– положение об оплате труда – штатное расписание – бухгалтерские документы
Продвижение персонала	– наличие кадрового резерва; – обучение персонала, состоящего в кадровом резерве; – соответствие уровня образования и стажа работы сотрудника, включенного в кадровый резерв, требованиям профессионального стандарта
Оценка персонала на соответствие профессиональным стандартам	– соответствие наименования должностей, предусмотренных в профессиональном стандарте штатному расписанию; – выполнение требований к образованию; – выполнение требований к опыту практической работы; – выполнение особых условий допуска к работе;
Оценка персонала с позиции кадровой безопасности и лояльности	– выявление сотрудников, склонных к инсайдерству; – выявление сотрудников, нелояльно настроенных по отношению к организации; – выявление факторов, способствующих ухудшению кадровой безопасности организации; – анализ политики лояльности

Примечание. *Если сотрудник выполняет несколько трудовых функций, аттестацию нужно проводить по каждой из них.

Кадровый аудит с позиции соответствия профессиональному стандарту – это достаточно новое явление и в настоящее время оно является достаточно актуальным. Это связано с внедрением профессиональных стандартов.

В связи с этим нами разработаны этапы, объекты и направления кадрового аудита для проверки соответствия персонала требованиям профессиональных стандартов. Они представлены в табл. 2.

В рамках выделенных направлений кадрового аудита мы рекомендуем использовать следующие процедуры:

1. Анализ кадрового потенциала предприятия, причин увольнения сотрудников, особенно по собственному желанию. Аудитору особое внимание следует уделять коэффициенту текучести кадров. Нормативно установленного значения данного коэффициента нет. Поэтому аудитору самостоятельно необходимо определить оптимальный

для соответствующей отрасли коэффициент текучести и сравнить его с фактическим, на основании чего будут сделаны соответствующие выводы о состоянии кадровой политики на предприятии.

2. Анализ нормативных документов по учету и развитию кадров: штатное расписание, положение об оплате труда, положение по обучению сотрудников, положение по аттестации персонала. На данном этапе аудитору рекомендуется изучить штатное расписание и сравнить наименование должностей, указанных в нем, наименованию, рекомендуемому профессиональными стандартами. При изучении положения об оплате труда необходимо уделить внимание вопросам стимулирования персонала. Большую роль играет обучение персонала, поэтому аудитор должен проверить выполнение требований к периодичности прохождения сотрудниками повышения квалификации. При проверке документов

по аттестации персонала аудитор должен установить, включены ли в аттестацию теоретические и практические вопросы, которые позволяют выявить знания, умения и навыки сотрудников, выполняющих соответствующую трудовую функцию, требованиям профессиональных стандартов.

3. Анализ стимулирования труда персонала. При анализе оплаты труда аудитор проверяет бухгалтерские документы на предмет правильности законности начисления основной и дополнительной заработной платы, а также правильность удержаний из заработной платы.

4. Оценка персонала: оценка персонала на предмет соответствия требованиям профессионального стандарта. На этом этапе аудитору необходимо сверить данные об образовании и стаже работы с требованиями профессионального стандарта.

5. Оценка кадровой безопасности. При проведении кадрового аудита необходимо изучить факторы, которые способствуют снижению лояльности персонала и ведут к появлению угроз кадровой безопасности.

В качестве основных задач кадрового аудита В.А. Старовойт, В.Н. Футин определяют [7]:

- оценка кадровой политики экономического субъекта, ее согласованности с целями, задачами и стратегией развития компании;

- анализ соответствия плановой численности персонала производственной программе, количественного и качественного состава работников тактическим и стратегическим целям компании;

- определение стабильности занятости персонала, в том числе уязвимых слоев населения;

- оценка соответствия используемых методов подбора и отбора персонала требованиям законодательства, социальной и экономической эффективности;

- анализ методов расстановки и адаптации персонала, их соответствия интересам работников и стратегии развития организации;

- анализ состояния организации и нормирования труда;

- оценка условий труда и техники безопасности;

- диагностика кадровых технологий управления персоналом в русле требований социальной и экономической ситуации, стратегических задач производства;

- анализ организации оплаты труда персонала, реализации ее воспроизводственной, социальной и стимулирующей функций;

- оценка системы стимулирования и мотивации труда, обеспечения заинтересованности персонала в улучшении результатов своей деятельности;

- анализ используемых форм обучения, повышения квалификации и переподготовки персонала, их соответствия текущим и стратегическим целям компании и интересам работников;

- оценка системы учета управленческого кадрового потенциала и его использования в системе карьерного продвижения персонала;

- анализ системы управления социально-трудовыми отношениями, формированием благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

- определение уровня и степени влияния на персонал организационной культуры;

- совокупная оценка эффективности деятельности службы управления персоналом.

Для качественного проведения кадрового аудита большую роль играет грамотно составленная программа аудита. Для ее составления необходимо определить перечень документов, подлежащих проверке. В настоящее время законодательно установленного перечня документов, подлежащих проверке в рамках кадрового аудита, нет. Поэтому аудитор самостоятельно определяет этот перечень исходя из специфики предприятия. Мы предлагаем все документы, подлежащие проверке при кадровом аудите, разделить на две группы. Это документы по кадровому учету и документы по бухгалтерскому учету. Они представлены в табл. 3.

Таблица 3

Перечень документов, подлежащих кадровому аудиту

Документы по кадровому учету	Документы по бухгалтерскому учету
Трудовые договоры График отпусков Штатное расписание Трудовые книжки Табель учета использования рабочего времени Приказы по личному составу Личные дела работников	Базовые документы, регламентирующие методику ведения учета расчетов по оплате труда (Учетная политика) График отпусков Табель учета использования рабочего времени Первичные документы по начислению заработной платы Аналитические и синтетические регистры бухгалтерского учета заработной платы Формы бухгалтерской отчетности

Таким образом, на каждом предприятии прослеживается тесная взаимосвязь бухгалтерской и кадровой службы, роль кадровых документов в проведении тех или иных операций. От своевременного оформления кадровых документов (приказ о приеме на работу, приказы о предоставлении отпуска, приказы об увольнении и др.) зависит своевременность начисления и выплаты заработной платы.

Кроме того, именно кадровая служба разрабатывает положение по заработной плате, которое регламентирует не только начисление основной заработной платы, но и дополнительной. В положении указывается, за что работнику могут быть выплачены доплаты стимулирующего характера, за что могут быть применены взыскания. Именно это положение впоследствии становится основным документом по начислению заработной платы.

Выводы

Таким образом, при проведении кадрового аудита необходимо анализировать работу двух отделов. При проведении аудита кадрового учета аудитор устанавливает

фактическое наличие сотрудников, При аудите учета оплаты труда – выявляет законность и правильность начисления заработной платы и достоверность ее отражения в регистрах бухгалтерского учета.

Список литературы

1. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.О. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к нему со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 4. С. 174–175.
2. Сидунова Г.И., Кондауров М.Ю. Кадровый аудит как инструмент реструктуризации кадрового потенциала предприятия // Грани познания. 2011. № 3 (13). С. 1–5.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник. М.: ЮНИТИ, 2010. 560 с.
4. Фролова Э.А. Кадровый аудит как инструмент мотивации персонала // Научно-практический экономико-правовой журнал «Бизнес, менеджмент, право». 2003. № 3 [Электронный ресурс]. URL: http://www.bmpravo.ru/show_stat.php?stat=212 (дата обращения 20.01.2019).
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2005. 617 с.
6. Деревянко К.Н. Кадровый аудит в системе прочих аудиторских услуг // Сибирская финансовая школа. 2013. № 2 (97). С. 97–100.
7. Старовойт В.А., Футин В.Н. Кадровый аудит как условие организационного развития // Мир транспорта. 2011. Т. 9. № 4 (37). С. 156–160.