

Секция «Обеспечение финансовой безопасности России: финансовые расследования в цифровой экономике»

**Аудит персонала как способ обеспечения экономической безопасности предприятия**

**Научный руководитель – Соколов Алексей Алексеевич**

**Маркозова Анастасия Александровна**

*Студент (магистр)*

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

*E-mail: markozova.stasiya@yandex.ru*

В современном мире успех абсолютно любой компании напрямую зависит от грамотно-го анализа не только экономических, но и трудовых показателей. Ведь именно благодаря этому работодатель сможет более точно оценить не только потенциал своей компании, но и, собственно, эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы; а также улучшить условия труда, сохранять социальную гарантию, обеспечивать бесконфликтность в коллективе и т.д. Чтобы добиться максимально точных показателей, необходимо обратиться к аудиту; независимой оценке деятельности компании на предмет выявления существующих рисков возникновения конфликтных ситуаций и улучшения всех показателей. Виды аудита довольно многообразны, и компания в зависимости от целей сама выбирает той или иной вид. Но, поскольку главным ресурсом компании является персонал, наиболее актуальным направлением оценки трудовых показателей является особое направление аудиторской деятельности - аудит персонала. Аудит персонала - это время от времени проводимая оценка соответствия имеющегося кадрового потенциала предприятия ее целям и, собственно, стратегии развития [1]. Помимо помощи в урегулировании социально-трудовых отношений и разработке советов руководству, кадровая оценка включает в себя анализ производительности организации, а также сбор информации об использовании трудового потенциала персонала. В условиях современности аудит, собственно, применяется во время оценки экономической деятельности компании. Кадровый аудит берет на контроль такие сферы трудовой деятельности, как организация рабочих мест, охрана и оплата труда, его нормирование, управление персоналом, что, по итогу, позволяет контролировать состояние кадрового потенциала компании. Целью аудита персонала выступает анализ деятельности по управлению человеческими ресурсами, а также разработка мероприятий по улучшению функционирования системы управления персоналом. Также, кадровый аудит имеет свой объект - это, собственно, сама трудовая атмосфера в организации; и предмет - сам персонал, его взаимодействие, производительность, а также условия труда (соблюдение прав и обязанностей, в соответствии с законодательством Российской Федерации). Известно, что аудит персонала может значительно улучшить состояние трудовой сферы предприятия. Результаты проводимой кадровой оценки оказывают довольно существенное влияние на руководство компании-заказчика, направляя тем самым на проведение таких колоссальных мероприятий, как ротация кадров и даже повышения энтузиазма каждого работника в индивидуальном порядке [4]. В итоге, такие, довольно смелые решения, улучшат не только командный дух и компетенции коллектива, но и повысят роль служб по управлению персоналом, направив их деятельность на достижение целей предприятия. Бесспорно, что экспертная оценка показывает, насколько рационально используются человеческие ресурсы компании. Это важно, поскольку люди, работники - это центральное ядро любого предприятия. И если их потенциал использовать в полной мере, и, при

этом, создать условия труда в компании, которые не будут противоречить требованиям законодательства, в результате получим успешную компанию, к чему и стремится кадровый аудит. Таким образом, кадровая оценка представляет собой, собственно, предпринимательскую деятельность по реализации проверок экономических субъектов в сфере труда и трудовых отношений. Как правило, кадровый аудит представляет собой довольно долгосрочную и, вместе с тем, регулярную форму контроля за исполнением действий, направленных на оптимизацию системы управления персоналом [5]. Однако, во время единовременной проверки не представляется возможным со всей точностью улучшить состояние управления персоналом организации. Это значит, что акцент делается на таких вопросах сферы управления человеческими ресурсами, которые представляют полезность для достижения целевого уровня эффективности деятельности организации в долгосрочной перспективе. На уровне стратегий кадровый аудит больше необходим для реализации целей высшего звена управления организацией - руководителей компании. Здесь оценивают и анализируют связь практического применения знаний в управлении персоналом и стратегического планирования; взаимосвязанность практических навыков и теоретических знаний службы управления персоналом с такими управленческими функциями, как организация, мотивация, контроль и другими, которые связаны, собственно, с грамотным распределением трудовых ресурсов организации [2]. Для проведения кадрового аудита на стратегическом уровне независимые эксперты исследуют и анализируют обстановку собственно, посредством специальной беседы (интервью) с руководителями, а также изучают бизнес-планы, методы управления персоналом и определяют динамики изменений во всех сферах организации. Существует еще операционный уровень, который подразумевает оценку и анализ успешной реализации своей деятельности службы управления персоналом. В этом случае комиссия или эксперт в одном лице должен ответить на следующие вопросы: 1) соответствуют ли ожидания реальности, или фактические результаты поставленным задачам; 2) с какими затратами получены реальные результаты, или насколько могут быть малы затраты при условии достижения значительных результатов; 3) каким образом или возможно ли на практике упростить процесс управления сотрудниками и компанией в целом. Разумеется, нельзя забывать и про управленческий уровень. Здесь речь идет о проверке экспертами того, насколько грамотно и компетентно линейные руководители применяют разработанную стратегию управления человеческими ресурсами. Однако, не стоит забывать, что линейное управление, все-таки, больше индивидуальное, личностное [3]. Поэтому оценка его эффективности не приведет к колоссальным результатам для компании. Но взаимное согласие между линейным руководителем и стратегическо-функциональной деятельностью в области управления человеческими ресурсами, увеличит его эффективность. Также, нельзя миновать оценку согласия руководителей с кадровой политикой и процедурами управления подчиненными, а также законности соблюдения требований законодательства Российской Федерации. Нельзя не упомянуть приемы, которые используют эксперты при анализе кадрового потенциала компании: 1) прежде всего, аналитические методы - то есть, изучение статистических показателей производительности компании, а также глубокий анализ имеющейся документации; 2) незаменимые социально-психологические методы - сюда входит наблюдение, беседы, интервью, анкетирование, опросы и, разумеется, анализ результатов; 3) немаловажные экономические методы - такие, как точный и грамотный подсчет экономических показателей, с целью определения степени связи их с социальными факторами. Безусловно, конечным итогом проверки на соответствие кадрового потенциала организации (собственно, как при любом виде аудита) является отчет, или аудиторское заключение. Это ценный документ для работодателя-заказчика, поскольку там регламентированы и описаны действия по грамотному управлению человеческими ресурсами предприятия, а также содержится оценка и

сильных, и слабых сторон взаимных отношений работников с работодателем и компанией в целом. Аудиторское кадровое заключение, также, содержит рекомендации по улучшению, или даже модернизации, имеющихся методов управления персоналом и разработке новых, инновационных методов управления. И именно баланс сильных и слабых сторон в работе с персоналом, а также определение угроз и выявление возможностей и [U+202F]х предотвращения - цель аудиторского заключения [1]. Роль кадрового аудита для обеспечения экономической безопасности предприятия достаточно колоссальна. Собственно, не стоит забывать, что независимая кадровая оценка может быть и мощным фактором обеспечения экономической защиты, и наоборот, угрозой снижения безопасности. Негативные последствия, которые неминуемо возникают при [U+202F]и проведении оценки кадрового потенциала "фальшивой" аудиторской компанией, довольно-таки понятны. А вот угрозы, которые могут возникнуть с [U+202F]о стороны довольно известной и зарекомендованной компанией, да [U+202F]же действующей по всем стандартам и в соответствии с законодательством, очень трудно и даже невозможно определить без специального опыта. В современной практике, при проведении аудита кадрового потенциала компании, аудиторы делают акцент именно на желаниях и выделении "особых мест" работодателя-заказчика, обратившегося за консультацией. Его пожелания и рекомендации становятся ключевыми моментами, на которые и ориентируются эксперты при проведении аудита и подготовке отчета. Вот здесь некомпетентные аудиторские компании и могут легко создать угрозу для фирмы-заказчика, предоставив ему неверные результаты и рекомендации для дальнейшей работы, ухудшив, тем самым, положение дел предприятия. Известный факт, что многие ликвидированные компании, по факту разорения, имели довольно хорошие показатели по результатам аудиторских проверок успешных аудиторских фирм. Поэтому при проведении независимой оценки, а, точнее, при выборе той или иной брендовой компании, заказчику необходимо оценить и проанализировать реальный и практический опыт фирм-друзей, чтобы повысить уровень экономической безопасности оцениваемого предприятия [2]. В настоящее время профессиональное сообщество аудиторов и регулирующий орган в лице Министерства финансов Российской Федерации постоянно прилагают усилия для того, чтобы, собственно, обеспечить высокое качество аудита. Известно, что на постоянной основе совершенствуются законодательная база и методологическое обеспечение, в том числе процедуры контроля качества аудиторской деятельности. Поэтому, можно сказать с достаточной уверенностью, что аудит персонала с каждым днем становится все более надежным способом обеспечения экономической безопасности предприятия.

### Источники и литература

- 1) Марченко, И. Методология оценки результатов труда в органах власти и управления // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2019 – № 10.
- 2) Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала [Текст]: учеб. / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М. : Альфа-Пресс, 2016 – 560 с.
- 3) Румынина, В.В. Диагностика кадровой службы компании [Текст] // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2018 – № 1
- 4) Самыгин, С.И. Управление персоналом [Текст] / под ред. С.И. Самыгина [и др.] – Серия «Учебники, учебные пособия». – Ростов н/Д : ФЕНИКС, 2016 – 512 с.
- 5) Филина, Ф.Н. Серьезная задача для современной компании – «аудит людей» [Текст] // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015 – № 2.