

# ВНУТРЕННИЙ КАДРОВЫЙ АУДИТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Л. П. Домрачева, Е. В. Лаптева

Кафедра государственного и муниципального управления, ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»

Киров, Кировская область, Российская Федерация  
E-mail: ekaterina-andria@mail.com, larisinalara@mail.ru

*В статье обосновано введение в систему управления государственного учреждения подразделения внутреннего кадрового аудита, т.к. глобальная информатизация всех учетных процессов помогает идентифицировать и «усилить» слабые стороны в системе управления учреждения.*

## ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день внутренний кадровый аудит и государственные, либо муниципальные учреждения, это понятия не совместимые. К сожалению, развитие такого рода анализа и объективной оценки состояния кадровой службы и кадрового делопроизводства в таких учреждениях, пока остается на низком уровне. Но его популярность среди управленцев растет с каждым годом. Такое состояние можно объяснить рядом причин. Во-первых, усилившимся вниманием государства к сфере документального оформления трудовых отношений работодателей с работниками. Во-вторых, повышение правовой грамотности работников. В-третьих, если в организации хорошая и оперативная кадровая служба, действующая в рамках закона, это положительный сигнал для потенциальных кандидатов и для работников компании, который, в конечном счете, способствует повышению бренда компании как работодателя на рынке труда [1]. По мнению Сандаковой Б.Д., кадровый аудит можно разделить на два типа: аудит как анализ системы управления персоналом и аудит как анализ ведения кадрового учета на соответствие действующему законодательству [2]. По нашему мнению, в связи с возникновением потребности в создании и апробации новых процедур и методов анализа межличностных отношений, внутренний кадровый аудит является диагностическим инструментом, предусматривающим комплексную оценку эффективности кадровой политики, состояния кадрового делопроизводства и проверку соблюдения трудового законодательства и расчетов с персоналом по оплате труда, включая проверку расчетов с внебюджетными фондами. Учитывая цели, стратегию развития и особенности государственной и муниципальной службы, обособим необходимость создания в структуре государственного учреждения подразделения внутреннего кадрового аудита. Сложность в проведении кадрового аудита заключается в специфике организационной структуры, источников финансирования учреждения и часто меняющемся законодательстве и узкопрофильных нормативно-правовых актов, а так же стоящих перед дан-

ном подразделением задачах. Именно поэтому, введение в организации отдела, службы по проведению внутреннего кадрового аудита, позволит аудиторам быть в курсе всех изменений, касающихся специфики деятельности именно того учреждения, в которой они работают, что значительно улучшит качество проведения аудита.

## СОДЕРЖАНИЕ ДОКУМЕНТА

Глобальная информатизация и компьютеризация всех учетных процессов со временем привела к тому, что мы стали беспредельно доверять машине, забывая о том, что и она может дать сбой в любой момент. Таким образом, наличие эффективного внутреннего кадрового аудита, становится необходимостью, для успешного развития государственного учреждения, в условиях быстрых изменений внешней среды, повышения сложности процессов управления, разделения функций управления. Так же, рациональным будет введение в учреждении специальных обучающих мероприятий, позволяющих доводить информацию по вопросам изменения законодательства внутренним аудитором до специалистов отдела кадров по средствам современных информационных технологий. Работа внутренней аудиторской службы в организации, позволит систематически проводить необходимый мониторинг, анализ системы управления персоналом, анализ межличностных отношений, а так же своевременную проверку кадровой документации. Именно выверенная организация работы внутренней аудиторской службы, позволит эффективно и своевременно решать многие проблемы в системе управления учреждения и предотвратить риски, связанные с ведением и представлением проверяющим органам кадровой и учетной документации.

1. Румынина, В. В. Внутренний кадровый аудит / В. В. Румынина, Л. А. Румынина // "Кадровая служба и управление персоналом предприятия". – 2007. – № 9.
2. Сандакова, Б. Д. Кадровый аудит как диагностический инструмент. Инновационные технологии управления и международная кооперация в агрокосмическом производстве. // Решетневские чтения, 2013. – 449 с.