

Гайрбекова Рукият Сараповна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

КАДРОВЫЙ АУДИТ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** в данной работе рассмотрены трудности формирования кадрового потенциала государственного управления субъектов РФ и выделены основные направления компетентного формированию кадрового потенциала. Автором исследовано понятие «аудита персонала», выделены проблемы, изучаемые аудиторованием персонала. Управление же по результатам автором представлено не только экономическим, а обще управленческим методом оценки, используемым по отношению к абсолютно всем сложным и комплексным видам административной деятельности.*

***Ключевые слова:** государственное управление, аудит, кадровый потенциал, кадровый резерв.*

Вопросы кадрового обеспечения государственных органов и органов регионального самоуправления в последние годы привлекают интерес многочисленных ученых. Некоторую методологическую сложность при исследовании формирования кадрового потенциала государственного управления представляет выявление характеристик и непосредственно критериев оценки уровня формирования. Важность и необходимость оценки формирования кадрового потенциала органов власти обусловлены значительной степенью воздействия его качества на уровень жизни народонаселения, на качество предоставляемых государственных и муниципальных услуг, социально-экономическое формирование территорий, их инвестиционную притягательность.

Трудности, сопряженные с формированием кадрового потенциала государственного управления субъектов РФ, принимают характер «постоянного присут-

ствия». В главную очередность, к ним причисляются следующие: сложности кадрового планирования; недостаточное использование прогрессивных и действенных кадровых процедур и технологий; неудовлетворительная автоматизация и стандартизация кадровой работы; невысокая общественная защищенность служащих; слабость структуры денежного содержания и пенсионного обеспечения гражданских служащих; увеличение скрытых факторов текучести кадров; неимение системной работы с кадровыми резервами; неудовлетворительная координация работы кадровых служб и системы управления гражданской службой [1].

В основе перечисленного комплекса трудностей лежат две главные причины:

1. Отсутствие выстроенной концепции взаимосвязей между целями, задачами, программами деятельности государственных органов и целями, задачами, программами становления служащих.

2. Отсутствие модели компетенций для государственной службы как профессии, что соответственно не дает возможность выработать и использовать объективный набор критериев оценки, связать обширный диапазон видов деятельности государственных органов с целенаправленным управлением людскими ресурсами.

Аудирование персонала занимает особенное место в рамках управленческого аудита. Являясь системным, он несопоставим с диагностикой единичных сторон деятельности компании. Отражая интегрирующую значимость управления персоналом, аудирование персонала изучает проблемы: управления организацией в целом; линейного управления подчиненными организационными функциями в разрезе его объектов и функциональной деятельности организационных функций. Уровни управленческого аудита, взаимосвязанные с аудитом персонала, могут соответственно быть названы аудитом управления организацией, аудитом линейного управления и аудитом организационных функций.

Аудит предоставляет понимание линейным менеджерам о вкладе их подразделений в результат компании, создает высококлассный облик менеджеров и экспертов службы управления персоналом, помогает прояснить значимость

сферы управления персоналом, что приводит к большей устойчивости внутри компании. Особо принципиально, что он выявляет проблемы и дает гарантию согласия с многообразием законов. Настоящим объясняется рост заинтересованности к аудиту персонала во многих государствах в последние годы.

Проводимые реформы в бюджетной и управленческой сфере сосредотачивают внимание на внедрении в государственных органах концепции управления по результатам, апеллируя к эффективной зарубежной практике государственного управления, методам оценки производительности деятельности частного сектора экономики. Управление же по результатам представляется не только экономическим, а обще управленческим методом оценки и может использоваться по отношению к абсолютно всем сложным и комплексным видам административной деятельности, определяя тесную взаимосвязанность между ресурсами и результатами.

Значимым условием достижения действенности выполнения кадрового аудита представляется заинтересованность в нем управления фирмы.

В данном случае менеджеры фирмы не станут противоречить против выполнения кадрового аудита, а, наоборот, станут давать требуемую информацию, беспристрастные данные и, самое важное, будут собственнически заинтересованы в осуществлении рекомендаций по выправлению сформировавшейся в компании ситуации, разработанных по результатам выполнения кадрового аудита. Это весьма немаловажно вследствие того, что осуществление кадрового аудита не представляется самоцелью. Это только процедура сбора данных и разработки решений и рекомендаций по результатам оценки. Для компании особенно значим этап реализации данных рекомендаций, который и дает возможность достигнуть установленных целей и осуществить в компании оптимальные изменения. По этой причине отдельным критерием производительности является существование контроля за реализацией рекомендаций кадрового аудита [3].

В иностранных фирмах признается целесообразным осуществлять аудит управления компании совместно с аудитом рядовых работников.

Это дает возможность обнаружить целостный круг проблем, сопряженных с управлением персоналом в компании и выработать максимально конкретные выводы. Но в отечественных фирмах, как правило, осуществление кадрового аудита компании исполняется в отсутствие оценки управляющего звена, что делает процедуру выполнения кадрового аудита не просто безрезультатной, а напрасной.

Кадровый аудит обязан содержать в себе оценку всего кадрового состава компании, а, кроме того, комплекса всех без исключения его подразделений, а неединичных служб. Только лишь в данном случае аудитор сумеет достичь всесторонности и объективности входных сведений. Продуктивными считаются процедуры кадрового аудита, проводимые в динамике. Для этого следует установить время выполнения кадрового аудита в компании и осуществлять кадровый аудит постоянно, или осуществлять кадровый мониторинг, в случае если это будет признано экономически подходящим [2].

Мониторинг сведений о компании в развитии дает возможность осуществлять наиболее четкую диагностику незначительных и значительных сторон компании, уровня результативности проведенных мер и так далее.

Как демонстрирует практика выполнения кадрового аудита в фирмах одной из ключевых трудностей, с какими встречается аудитор, считается недовольство и незаинтересованность персонала фирм в проведении оценки и аттестации.

Для того, чтобы сглаживать данную проблему, начальству фирмы следует выработать и внедрить концепцию мотивации персонала к оценке. Она должна разрабатываться с учетом специфичности определенного предприятия, что установит более подходящие способы мотивации персонала – финансовые, управленческие либо социально-психологические. Подводя итог, можно резюмировать, что компетентная кадровая политика служба в субъектах РФ сформируется только лишь при целеустремленной деятельности по формированию кадрового потенциала, что, с нашей точки зрения, должно быть сопровождаемым соответствующими усилиями:

- учетом целей, задач, программ при кадровом прогнозировании и планировании;
- разработкой профессиональных стандартов, моделей компетенций, которые как система координат могут поспособствовать выстраиванию целостной концепции управления кадрами;
- координацией мероприятий при проведении управленческой реформы;
- объединением целостной логикой концепции оценки и концепции профессионального становления служащих;
- обменом опытом кадровой работы, информационными ресурсами, результатами исследований между регионами и федеральным центром;
- созданием федеральных механизмов финансирования проектов становления и реформирования государственного управления субъектов РФ.

Список литературы

1. Вырупаева Т.В. Планирование потребности в кадрах в системе управления карьерой на государственной службе [Текст] / Т.В. Вырупаева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – №1. – С. 110–118.
2. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст] / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2014. – С. 60.