

**Неустроева Екатерина Макаровна**

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **АУДИТ УКОМПЛЕКТОВАННОСТИ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ))**

*Аннотация:* в статье рассматривается проблема укомплектованности персонала Министерства экономики РС(Я). Автором проанализировано кадровое состояние министерства, выявлена нехватка кадрового состава.

*Ключевые слова:* госслужба, укомплектованность персонала, аудит персонала.

Аудит укомплектованности персонала является одним из этапов аудита рабочих мест, которая предполагает собой, по мнению П.Э. Шлендера, проведение экспертизы использования работников.

При анализе укомплектованности кадрового состава большое внимание необходимо уделять плановым показателям. При их расчёте нужно производить оценку на адекватность, приемлемость относительно других показателей, предугадывать возможности их изменения под влиянием тех или иных факторов. Специалист по работе с персоналом должен владеть различными диагностическими инструментами и технологиями их применения.

Существуют методы оценки укомплектованности государственных гражданских служащих, осуществляющих государственные функции по контролю (надзору) и предоставлению государственных услуг. Одним из них является экспресс-оценка, которая может использовать относительные показатели, характеризующие нагрузку на одного государственного служащего, а также показатели, характеризующие долю основного персонала в общей численности федеральных государственных гражданских служащих ведомства.

С целью выявления проблем укомплектованности персоналом в Министерстве экономики РС(Я), мы провели анализ по методу экспресс-оценки. В Министерстве экономики РС(Я) по данным 2019 года работают 63 работника (69 сотрудников по штатному расписанию).

Определим абсолютный недостаток сотрудников по формуле:

$$AO = Ч_{\text{факт}} - Ч_{\text{план}}, \quad (1)$$

$$AO = 69 - 63 = 6$$

Также определим коэффициент количественной укомплектованности кадрами ( $K_{\text{ук}}$ ), который рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{ук}} = K_1 : K_2, \quad (2)$$

где  $K_1$  – среднесписочная численность персонала,  $K_2$  – численность по штатному расписанию.

$$K_{\text{ук}} = 63 : 69 = 0,91$$

Далее рассмотрим численность персонала по структурным подразделениям. Министерство имеет 8 структурных подразделений:

1. Департамент стратегического управления: работают 9 сотрудников, нехватки кадров не наблюдается.

2. Департамент управления государственными программами, налоговой политики и административного регулирования: по штатному расписанию должно быть 10 сотрудников, а на данное время работают 7 работников.

3. Департамент по работе с федеральными программами и государственным капитальным вложениям: по штатному расписанию – 11 сотрудников, среднесписочная численность – 10.

4. Департамент социального развития: по штатному расписанию – 6 сотрудников, среднесписочная численность работников составляет 4.

5. Департамент прогнозирования развития реального сектора экономики: работают 8 сотрудников, нехватки кадров не наблюдается.

6. Департамент структурных преобразований: по штатному расписанию и среднесписочной численности – 10 сотрудников.

7. Отдел инвестиционной политики: 4 сотрудника по штатному расписанию и среднесписочной численности.

8. Отдел организационно-финансового обеспечения: работают 6 сотрудников, нехватки персонала не наблюдается.

Кроме Отдела организационно-финансового обеспечения, который осуществляет обеспечивающую функцию, все подразделения относятся к управленческому направлению функциональной деятельности.

Рассмотрим распределение кадровых ресурсов органа исполнительной власти между административно-управленческим персоналом и основным персоналом: руководящие должности в министерстве занимают 8 руководителей подразделений, министр и 4 заместителя министра, то есть общее количество – 13. Основной персонал составляет 50 сотрудников. Определим долю основного персонала:

$D=50:63*100\%= 79,4\%$ , так как рекомендуемое значение не должно быть меньше 60%, данный показатель положителен.

Доля руководящих должностей соответственно:

$$D=13:63*100\%= 20,6\%$$

Таким образом, по методу экспресс-оценки, можно сделать вывод, что в Министерстве экономики РС(Я) существует нехватка кадров, которая составляет 8,7% от общей численности. Нехватка наблюдается в подразделениях управленческого направления функциональной деятельности, в особенности в Департаменте управления государственными программами, налоговой политики и административного регулирования и Департаменте социального развития.

### ***Список литературы***

1. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 672 с.

2. Шарипова Н.А. Аудит персонала / Н.А. Шарипова, А.Д. Алюкин, С.Е. Метелев // Сибирский торгово-экономический журнал – 2016. – №3 (24). – С. 45–47 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/audit-personala>