

УДК 65.015

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АУДИТА КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Вострикова Лилия Алексеевна, канд. экон. наук, доц.

Панина Ирина Викторовна, канд. экон. наук, доц.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: lav204@yandex.ru; panina@econ.vsu.ru

Цель: дать рекомендации в области методического обеспечения аудита квалификации работников организации. *Обсуждение:* современная концепция шести видов капитала предусматривает, что организация для ведения своей деятельности использует финансовый, производственный, природный, интеллектуальный, социально-репутационный и человеческий капитал. Человеческий капитал характеризуется компетенциями работников организации, а также их мотивированностью работать с учетом целей организации. Внутренний и внешний аудит персонала предполагает оценку использования последнего вида капитала. Содержание такого аудита определяется на основе профессионального суждения аудитора. *Результаты:* в статье представлены методические рекомендации по проведению аудита квалификации работников организации как одного из основных направлений аудита персонала, которые включают выбор критериев оценивания, периодичность проведения и порядок документального оформления планирования аудита и его результатов.

Ключевые слова: человеческий капитал, план аудита, отчет аудитора, профессиональный стандарт, должностная инструкция.

DOI: 10.17308/meps.2020.1/1615

1. Введение

Цели современной организации заключаются в следующем: генерирование экономических и социально-экологических ценностей для ее стейкхолдеров; увеличение материального благополучия, повышение социального статуса ее собственников, уплаты налогов, участия в федеральных, региональных и местных социальных и экологических инициативах власти и общественных объединений, вознаграждения, благоприятной среды личностного развития для работников, предоставления информации средствами массовой информации и других.

Для достижения этих целей организация должна обеспечивать: 1) эф-

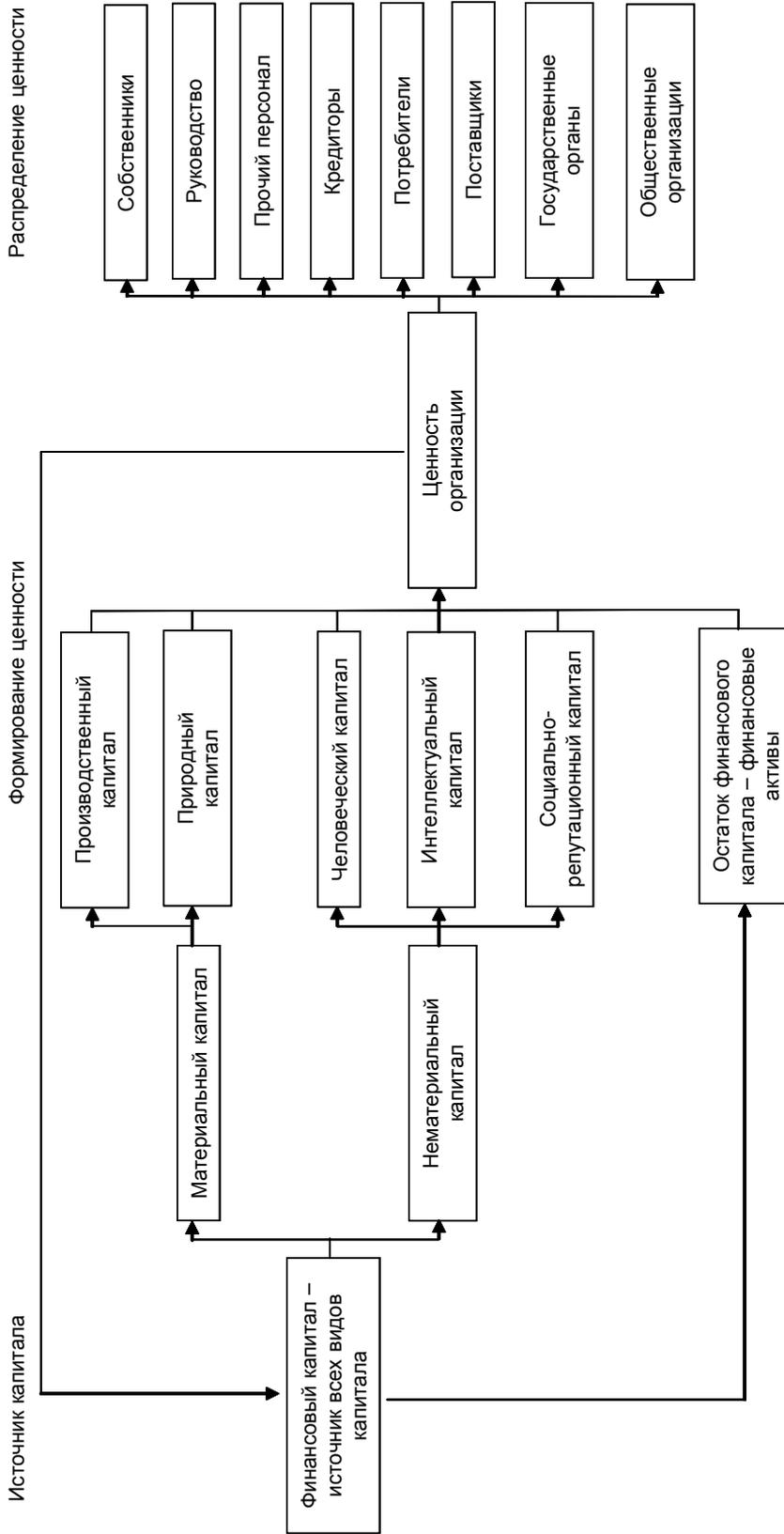


Рис. 1. Виды капитала организации [8]

фективность своей деятельности, в том числе достижение целевых операционных показателей, сохранность активов; 2) достоверность и своевременность отчетности; 3) соблюдение применимого законодательства.

Ресурсную основу достижения этих целей формирует капитал организации. Современный подход к определению сущности капитала экономического субъекта предполагает его разделение на следующие виды [7, 8] (рис. 1).

Базовыми характеристиками человеческого капитала являются квалификация работников и их мотивация действовать сообразно целям организации. Одним из действенных инструментов оценки человеческого капитала организации является аудит ее персонала.

Аудит в узком смысле определен в Федеральном законе от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»: это независимая проверка финансовой отчетности экономического субъекта для выражения мнения о том, подготовлена ли такая отчетность во всех существенных отношениях в соответствии с выбранной применимой концепцией. Такая трактовка данного термина заложена в Международных стандартах аудита, на основе которых проводится аудит финансовой отчетности в Российской Федерации.

Аудит персонала, не являясь аудитом в узкой трактовке, является видом аудита в широком смысле. Определение последнего, в частности, дано А. Аренсом и Дж. Лоббеком: «это процесс, посредством которого компетентный независимый специалист накапливает и оценивает свидетельства об информации, поддающейся количественной оценке и относящейся к специфической хозяйственной системе, чтобы определить и выразить в своем заключении степень соответствия этой информации установленным критериям» [2, с. 7].

Исследованию сущности аудита персонала посвящены труды А.Д. Алюкина, Н.А. Шариповой, С.Е. Метелева [1], С.К. Барышевой [2], А.Л. Жукова [3], Ю.Г. Одегова, Т.В. Никоновой [9], И.Ю. Поспелова [10], А.А. Федченко [13] и многих других. Некоторые авторы определяют этот термин контекстно [например, 2, 13], другие дают прямое определение [в частности, 1, 9]. В научных трудах, посвященных теории и практике аудита персонала, часто цитируется определение, данное Ю. Г. Одеговым и Т. В. Никоновой: «аудит персонала – это периодически проводимая экспертиза состояния дел в части управления персоналом, включающая систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности организации, использование трудового потенциала и регулирование социально-трудовых отношений» [9, с. 162].

В последние десятилетия статус основной платформы выстраивания стратегий развития социально-экономических субъектов различных иерархических уровней получила концепция устойчивого развития, предполагающая постановку и достижение каждым таким субъектом экономических, социальных и экологических целей [5, 6, 12]. В ее контексте мы можем

определить аудит персонала как процесс, реализуемый компетентным независимым исполнителем с целью получения достаточных надлежащих доказательств для формирования вывода об эффективности достижения экономических и социально-экологических целей экономического субъекта в области использования человеческого капитала, разработки рекомендаций по ее повышению и представления отчета пользователям.

2. Методология исследования и обсуждение результатов

В отношении аудита персонала нет установленных единых стандартов, методик. Содержание такого аудита определяется по профессиональному суждению аудитора. Ю.Г. Одегов и Т.В. Никонова предлагают проводить аудит персонала по следующим направлениям: 1) аудит формирования кадровой политики организации; 2) аудит планирования персонала; 3) аудит использования персонала; 4) аудит найма и отбора персонала; 5) аудит деловой оценки персонала; 6) аудит профессиональной ориентации и адаптации персонала; 7) аудит обучения персонала; 8) аудит работы организации с кадровым резервом; 9) аудит процессов профессионального продвижения, карьеры персонала; 10) аудит организации трудовой деятельности; 11) аудит мотивации и стимулирования персонала; 12) аудит трудовых отношений в коллективе [9, с. 170-171].

По нашему мнению, исходя из базовых характеристик человеческого капитала, основными направлениями аудита трудового потенциала организации являются: 1) аудит квалификации персонала; 2) аудит мотивации персонала.

Критерии для оценки квалификации работников в рамках аудита персонала целесообразно брать из профессиональных стандартов. В настоящее время идет активный процесс разработки и внедрения профессиональных стандартов по различным квалификациям. По результатам опроса 728 организаций из 65 регионов Российской Федерации, проведенного ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России в 2018 г., 68 % респондентов используют профессиональные стандарты, 28 % планируют их внедрение [11]. Участники данного опроса используют профессиональные по следующим направлениям (рис. 2).

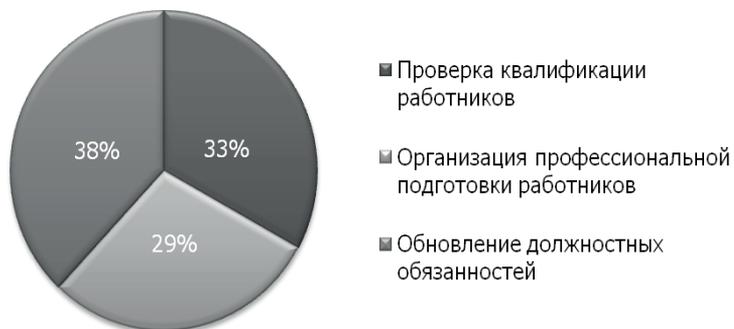


Рис. 2. Использование профессиональных стандартов в деятельности российских организаций в 2018 г.

Нередко проверка квалификации проводится лишь при решении вопроса о приеме на работу новых работников. По нашему мнению, помимо этих случаев, внутренний аудит профессиональных характеристик работников целесообразно проводить не реже одного раза в пять лет в отношении каждого работника с использованием критериев, содержащихся в соответствующих профессиональных стандартах.

Это позволит организации оценить соответствие квалификации работников занимаемым должностям, составить график обучения работников по программам повышения квалификации, своевременно уточнять содержание должностных инструкций и, как следствие, повысить качество ее человеческого капитала.

Для планирования аудита квалификации персонала мы рекомендуем следующую форму плана-графика (табл. 1). При его составлении принимается во внимание оценка квалификации работника, проведенная при приеме его на работу (переводе на новую должность) на основе соответствующего профессионального стандарта.

План-график аудита квалификации работников составляется с учетом требований нормативных правовых актов, стратегических целей и тактических задач организации и других условий.

Рассмотрим аудит квалификации работника, занимающего должность экономиста в планово-экономическом отделе организации. Для оценки его квалификации необходимо использовать соответствующий профессиональный стандарт. В настоящее время в Национальном реестре профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации присутствуют два утвержденных отраслевых профессиональных стандарта экономистов: «Инженер-экономист водного транспорта» и «Инженер-экономист железнодорожного транспорта». Профессиональный стандарт «Экономист», не относящийся к определенной отрасли, еще не утвержден. Для нашего примера воспользуемся его проектом, ответственным разработчиком которого является Ассоциация участников финансового рынка «Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка», разработчиком – ООР «Российский союз промышленников и предпринимателей». Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям одобрил этот проект в декабре 2018 г.

Для оформления результатов аудита квалификации работника мы рекомендуем следующую форму отчета (табл. 2).

Таблица 2

Отчет о результатах аудита квалификации работника
ФИО: Власенко А. В.
Должность: экономист
Подразделение
код: 6
наименование: планово-экономический отдел

Таблица 1

План-график аудита квалификации персонала (пример)

Структурное подразделение		Должность	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.	...
наименование	код											
Администрация	1	Президент	1					1				
		Генеральный директор	1					1				
		Первый заместитель генерального директора	1					1				
		Заместитель генерального директора по строительству	1					1				
		Заместитель генерального директора по финансам	1					1				
Бухгалтерия	2	Заместитель генерального директора по производству	1					1				
		Директор по управлению персоналом	1					1				
		Главный энергетик	1					1				
		Главный бухгалтер	1					1				
		Заместитель главного бухгалтера	1					1				
Служба персонала	3	Бухгалтер	1					1				
		Бухгалтер-кассир	1					1				
		Ведущий менеджер по подбору персонала	1					1				

Продолжение табл. 1

Структурное подразделение	код	Должность	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.	..	
Юридический отдел	4	Начальник юридического отдела	1					1					
		Заместитель начальника юридического отдела	1					1					
		Ведущий юрисконсульт	3						3				
Финансовый отдел	5		1						1				
Планово-экономический отдел	6	Начальник планово-экономического отдела		1						1			
		Заместитель начальника планово-экономического отдела		1						1			
		Экономист		1							1		
Отдел капитального строительства	7	Начальник отдела капитального строительства		1						1			
		Заместитель начальника отдела капитального строительства		1							1		
		Ведущий инженер по надзору за строительством		5							5		
		Ведущий инженер		1						1			
		Инженер		1						1			
		Дизайнер		1						1			

Окончание табл. 1

Структурное подразделение		Должность	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.	2026 г.	2027 г.	...	
наименование	код												
Служба маркетинговых коммуникаций	8	Руководитель службы маркетинговых коммуникаций			1					1			
		Арт-директор			1						1		
		Начальник отдела маркетинга и рекламы			1						1		
		Пресс-секретарь			1						1		
Отдел информационных технологий	9	Дизайнер			1					1			
		Начальник отдела информационных технологий			1					1			
		Системный администратор			1					1			
Служба протокола	10	Старший менеджер			1					1			
Секретариат	11	Руководитель секретариата			1						1		
		Старший помощник генерального директора			1						1		
		Офис-менеджер			1						1		
Административно-хозяйственный отдел	12	Администратор		1					1				
Отдел автотранспорта	13	Водитель-механик			1						1		
		Водитель			3						3		
Итого:			18	15	15	-	-	18	15	15		...	

Профессиональный стандарт: «Экономист», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «__» _____ 20__ г. №__

Основная цель вида профессиональной деятельности: повышение эффективности и рентабельности производства, качества выпускаемой и освоение новых видов продукции, достижение высоких конечных результатов при оптимальном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов

Группа занятий:

1219 Управляющие финансово-экономической и административной деятельностью, не входящие в другие группы;

2631 Экономисты

Соответствие работника квалификационным требованиям

Требование	Выполнение	По результатам аудита	
		Необходимость в обеспечении невыполненного требования	Основание
1. Требования к образованию и обучению: 1.1. Среднее профессиональное образование или высшее образование – бакалавриат	Да	Х	П. 3.2 профессионального стандарта «Экономист»
1.2. Дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки	Нет	Да	– // –
2. Требования к опыту практической работы: нет	Х	Х	– // –
3. Особые условия допуска к работе: нет	Х	Х	– // –
4. Другие характеристики: нет	Х	Х	– // –

Соответствие должностной инструкции квалификационным требованиям

Трудовое действие, предусмотренное профессиональным стандартом и/или должностной инструкцией	Наличие в должностной инструкции	По результатам аудита	
		Необходимость включения в должностную инструкцию	Основание
1. Подготовка исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной, производственной и коммерческой деятельности (бизнес-планов) организации в целях обеспечения роста объемов сбыта продукции и увеличения прибыли	Нет	Да	П. 3.1.1 профессионального стандарта «Экономист»

Окончание табл.

Трудовое действие, предусмотренное профессиональным стандартом и/или должностной инструкцией	Наличие в должностной инструкции	По результатам аудита	
		Необходимость включения в должностную инструкцию	Основание
2. Формирование и проверка планов финансово-экономического развития организации	Нет	Да	- // -
3. Осуществление контроля выполнения плановых заданий по организации и ее подразделениям, использования внутривозвратных резервов	Да	Х	Производственная необходимость: отсутствие службы внутреннего контроля
4. Формирование экономической постановки задач либо отдельных их этапов	Да	Х	Производственная необходимость: осуществляется по поручению руководителя планово-экономического отдела

Ответственный исполнитель:
ведущий менеджер по подбору персонала _____ ФИО

Утверждаю:
генеральный директор _____ ФИО

В приведенном примере работник не выполняет требование по получению дополнительного профессионального образования. Его должностная инструкция не предусматривает выполнение трудовых функций, предписанных профессиональным стандартом, что должно быть исправлено, но включает дополнительные функции, обусловленные особенностями организационной структуры и распределением обязанностей между линейными работниками его подразделения и его руководителем. В этом примере трудовые функции работника прежде всего ориентированы на достижение экономических целей организации. Иные должности могут предусматривать ориентацию трудовых функций занимающих их работников прежде всего на социальные и экологические цели: например, должность директора по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

3. Заключение

Ресурсную основу достижения целей современной организации формирует ее капитал. Современный подход к определению сущности капитала экономического субъекта предполагает его разделение на следующие виды: финансовый капитал как источник других видов капитала, а также производственный, природный, человеческий, интеллектуальный и социально-репутационный капитал. Базовые характеристики человеческого капитала

организации – квалификация работников и их мотивация действовать соответственно целям организации.

Исходя из базовых характеристики человеческого капитала, одним из основных направлений аудита персонала является аудит его квалификации. По нашему мнению, внутренний аудит профессиональных характеристик работников организации целесообразно проводить при решении вопроса о приеме на работу новых работников, а также не реже одного раза в пять лет в отношении каждого работника с использованием критериев, содержащихся в соответствующих профессиональных стандартах. Это позволит организации оценить соответствие квалификации работников занимаемым должностям, составить график обучения работников по программам повышения квалификации, своевременно уточнять содержание должностных инструкций и, как следствие, повысить качество ее человеческого капитала.

Для проведения аудита профессиональных характеристик работников мы разработали две рабочие формы – плана-графика аудита квалификации персонала и отчета о результатах аудита квалификации работника. Использование плана-графика будет способствовать выполнению требований нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, позволит планировать аудит с учетом целей организации, охватывать аудиторскими процедурами весь персонал и контролировать фактическое проведение аудита в соответствии с установленным графиком.

Использование формы отчета о результатах аудита квалификации работника позволит получить информацию о соответствии квалификации конкретного работника требованиям соответствующего профессионального стандарта, запланировать мероприятия по устранению несоблюдения его требований и положений других нормативных правовых актов, актуализировать содержание соответствующей должностной инструкции.

Список источников

1. Алюкин А.Д., Шарипова Н.А., Метелев С.Е. Аудит персонала // *Сибирский торгово-экономический журнал*, 2016, по. 3(24), с. 45-47.
2. Арнс А., Лоббек Дж. *Аудит*. Москва, Финансы и статистика, 2003.
3. Барышева С.К. Аудит персонала организации: цель, задачи и процедуры проверки // *Современные проблемы социально-гуманитарных наук*, 2017, по. 1(9), с. 124-127.
4. Жуков А.Л. Аудит обучения персонала в организации // *Труд и социальные отношения*, 2009, по. 10, с. 28-34.
5. Игнатъев М.В. Теоретические основы устойчивого развития социально-экономических систем // *Экономика и управление: проблемы и решения*, 2017, по. 3, т. 1, с. 4-16.
6. Информационно-аналитическое обеспечение устойчивого развития экономических субъектов. Монография. Под ред. проф. О.В. Ефимовой. Москва, Русайнс, 2015.
7. Когденко В.Г. Анализ интегрированной отчетности: нематериальные виды капитала // *Инновационное развитие экономики*, 2016, по. 4(34), с. 247-254.
8. Когденко В.Г. *Интеллектуальный капитал*. Школа финансов ВШЭ. Доступно: <https://finance.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/205591519> (дата обращения: 21.12.2019).

9. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. *Аудит и контроллинг персонала*. Москва, Альфа-Пресс, 2006.
10. Поспелов И.Ю. Последовательность проведения аудита персонала организации // *Право. Экономика. Безопасность*, 2016, no. 2(8), с. 113-118.
11. Развитие системы профессиональных стандартов – 2018 год. ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России. Доступно: [http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/6c0/развитие%20проф-стандартов_2018%20\(1\).pdf](http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/6c0/развитие%20проф-стандартов_2018%20(1).pdf) (дата обращения: 20.12.2019).
12. Устойчивое развитие: новые вызовы. Под общ. ред. В.И. Данилова-Данильяна, Н.А. Пискуловой. Москва, Аспект Пресс, 2015.
13. Федченко А.А. Аудит персонала организации: основные аспекты составления аудиторских заключений // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*, 2003, no. 1, с. 90-93.

METHODOLOGICAL SUPPORT OF PERSONNEL QUALIFICATION AUDIT

Vostrikova Liliya Alekseevna, Cand. Sc. (Econ), Assoc. Prof.

Panina Irina Viktorovna, Cand. Sc. (Econ), Assoc. Prof.

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: lav204@yandex.ru; panina@econ.vsu.ru

Purpose: to make recommendations in the field of methodological support of audit of qualification of employees of the organization. *Discussion:* the modern concept of six types of capital provides that the organization uses financial, industrial, natural, intellectual, social and reputational and human capital to conduct its activities. Human capital is characterized by the competence of employees of the organization, as well as their motivation to work with the goals of the organization. Internal and external audit of personnel involves the assessment of the use of the latter type of capital. The content of such an audit shall be determined on the basis of the auditor's professional judgment. *Results:* the article presents methodological recommendations for the audit of the qualification of employees of the organization as one of the main areas of personnel audit, which include the selection of evaluation criteria, the frequency and procedure for documenting the audit planning and its results.

Keywords: human capital, audit plan, auditor's report, professional standard, job description.

References

1. Alyukin A.D., Sharipova N.A., Metelev S.E. [Personnel audit] *Audit personala. Sibirskij torgovo-jekonomicheskij zhurnal*, 2016, no. 3(24), pp. 45-47. (In Russ.)
2. Arens Alvin A., Loebbecke James K. [Audit] *Audit*. Moscow, Finansy i statistika, 2003. (In Russ.)
3. Barysheva S.K. [Audit of personnel of the organization: the purpose, objectives and procedures of the audit]. *Audit personala organizacii: cel', zadachi i procedury proverki. Sovremennye problemy social'no-gumanitarnyh nauk*, 2017, no. 1(9), pp. 124-127. (In Russ.)
4. Zhukov A.L. [Audit of personnel training in the organization]. *Audit obuchenija personala v organizacii. Trud i social'nye otnoshenija*, 2009, no. 10, pp. 28-34. (In Russ.)
5. Ignat'ev M.V. [Theoretical foundations of sustainable development of socio-economic systems] *Teoreticheskie osnovy ustojchivogo razvitiya social'no-ekonomicheskikh sistem. Ekonomika i upravlenie: problemy i resheniya*, 2017, no. 3, vol. 1, pp. 4-16. (In Russ.)
6. [Information and analytical support of sustainable development of economic entities]. *Informacionno-analiticheskoe obespechenie ustojchivogo razvitiya ekonomicheskikh sub"ektov*. Pod red. prof. O.V. Efimovoy. Moscow, Izdatel'stvo «Rusajns», 2015. (In Russ.)
7. Kogdenko V.G. [Analysis of integrated reporting: intangible capital]. *Analiz integrirovannoj otchetnosti: nematerial'nye vidy kapitala. Innovacionnoe razvitie ekonomiki*, 2016, no. 4(34), pp. 247-254. (In Russ.)
8. Kogdenko V.G. [Intellectual capital]

Intellektual'nyj kapital. Shkola finansov VSHE. (In Russ.) Available at: <https://finance.hse.ru/mirror/pubs/share/direct/205591519> (accessed: 21.12.2019).

9. Odegov Yu.G., Nikonova T.V. [Personnel audit and controlling]. *Audit i kontrolling personala.* Moscow, Izdatel'stvo «Al'fa-Press», 2006. (In Russ.)

10. Pospelov I.Yu. [The sequence of the audit of the organization's personnel] *Posledovatel'nost' provedeniya audita personala organizacii. Pravo. Ekonomika. Bezopasnost'*, 2016, no. 2(8), pp. 113-118. (In Russ.)

11. [Development of professional standards system-2018] *Razvitie sistemy professional'nyh standartov – 2018 god.* FGBU «Vserossijskij nauchno-issledovatel'skij institut truda» Mintruda Rossii.

(In Russ.) Available at: [http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/6c0/razvitie%20profstandartov_2018%20\(1\).pdf](http://profstandart.rosmintrud.ru/upload/iblock/6c0/razvitie%20profstandartov_2018%20(1).pdf) (accessed: 20.12.2019).

12. [Sustainable development: new challenges]. *Ustojchivoe razvitie: novye vyzovy.* Uchebnik dlya vuzov. Pod obsch. red. V.I. Danilova-Danil'yana, N.A. Piskulovoj. Moscow, Izdatel'stvo «Aspekt Press», 2015. (In Russ.)

13. Fedchenko A.A. [Audit of personnel of the organization: main aspects of preparation of audit reports]. *Audit personala organizacii: osnovnye aspekty sostavleniya auditorских zaključenij.* *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie*, 2003, no. 1, pp. 90-93. (In Russ.)