

УДК 657.6

К вопросу термина «кадровый аудит»

Ксения Николаевна Деревянко

НЧОУ «Сочинский учебно-методический центр», Россия
354057, Сочи, ул. Тоннельная, д. 29, литер «А», офис 6
Преподаватель
E-mail: audit@iai-audit.ru

Аннотация. Автор анализирует понятие кадрового аудита как отдельной услуги и составляющей аудита финансовой отчетности раздела аудита расчетов с персоналом по оплате труда. Сделан обоснованный вывод о востребованности кадрового аудита на современном этапе развития экономики, взаимоотношений работающих по найму с работодателем и изменениями в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: кадровый аудит; кадровый учет; анализ системы управления; аудит расчетов с персоналом по оплате труда.

Введение. Термин «кадровый аудит» недавно и прочно закрепился в деятельности различных рекрутинговых, аудиторских и прочих консалтинговых организаций. Как вид предпринимательской деятельности кадровый консалтинг широко востребован и, как свидетельствуют данные проведенного нами опроса заказчиков этой услуги и анализ результатов проверки пользователей услуги инспекциями по труду, эффект очевиден. В этой связи актуально рассмотреть и проанализировать существующие варианты этого понятия и его значения.

Материалы и методы. Основным источником для написания данной статьи является Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 11.07.2011) «Об аудиторской деятельности». Также была проанализирована информация по теме из различных печатных источников и интернет-ресурсов. В экономической и правовой литературе даются различные определения термина «кадровый аудит», но на нормативном уровне определение не установлено. Автор считает некорректным применение законодательно закрепленного в Федеральном законе «Об аудиторской деятельности» № 307-ФЗ термина «аудит» для других видов экономической деятельности. В соответствии с п.3 ст. 1 указанного закона аудит – независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности [1]. К сожалению, популярное слово «аудит» сегодня применяется во многих сферах и в совершенно различных смыслах, в том числе и на законодательном уровне, например: энергоаудит, технологический аудит и т.п.

С 2010 года готовится проект закона «О кадровом учете», в составе которого возможно принятие нормы, устанавливающей обязанность прохождения аудита кадровой документации. В этой связи возможно появление обязательного кадрового аудита для определенного круга юридических лиц. Но и сегодня структура доходов консультационных организаций свидетельствует о неуклонном росте спроса на проверки кадрового учета в организациях. Анализ предмета заключаемых договоров позволил нам выделить и обобщить следующие определения понятия «кадровый аудит».

Во-первых, кадровый аудит трактуется как **анализ системы управления персоналом в целом**, действующей в организации, и оценка ее соответствия стратегии, целям и особенностям бизнеса.

Во-вторых, кадровый аудит – **анализ ведения кадрового учета в организации на соответствие действующему законодательству Российской Федерации**.

В-третьих, кадровый аудит – **составляющая аудита расчетов с персоналом по оплате труда в составе аудиторской проверки финансовой отчетности аудируемой организации**.

Рассмотрим сложившуюся на рынке кадрового аудита (консалтинга) практику отнесения его к различным видам экономической деятельности.

В соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД) **кадровый аудит в системе управления персоналом** можно рассматривать как вид деятельности раздела К «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг», код 74.14 «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления»: консультирование по вопросам управления людскими ресурсами; предоставление прочих услуг, связанных с управлением предприятием.

Опыт аудиторских проверок и общения с управленческим персоналом позволяет сделать вывод о положительных тенденциях изменения отношения руководителей к функциям управления персоналом, повышении статуса кадровой службы и усилении внимания к кадровым вопросам. Заинтересованность руководства в совершенствовании процессов управления и в оценке эффективности управления трудовыми ресурсами приводит к необходимости и целесообразности комплексной оценки организации управления персоналом – кадровому аудиту.

Кадровый аудит в системе управления персоналом осуществляется чаще всего внешними консультантами – специалистами. На рынке кадрового аудита в системе управления персоналом сформировался значительный пакет предложения этих услуг как юридическими лицами, так и предпринимателями. Кроме того, большинство аудиторских организаций также предоставляет аналогичные услуги.

Единая методика кадрового аудита отсутствует. Если проанализировать предложения сайтов крупных консалтинговых и аудиторских компаний, то можно сделать вывод не только о востребованности услуги, но и наличии индивидуальных подходов к клиенту в зависимости от масштабов деятельности, структуры, численности, видов экономической деятельности, квалификации персонала кадровой службы и целого ряда других факторов в зависимости от конечной цели заказчика и предмета договора. Направления анализа могут быть самыми разными в зависимости от приоритетов руководителей и от реальной ситуации, например, анализ кадровой политики организации, оценка системности работы по управлению персоналом, анализ профессионально-квалификационных характеристик персонала, оценка качества основных документов, регламентирующих работу по управлению персоналом, оценка показателей, характеризующих управление персоналом. В любом случае информация, получаемая в ходе кадрового аудита, является полезной для принятия управленческих решений и формирования перспективного плана совершенствования системы управления в целом.

Кадровый аудит как анализ ведения кадрового учета в организации также относится к указанному виду услуг. По мнению автора, это понятие намного уже первого, так как ставит своей целью только констатацию фактов несоответствия кадрового учета и его приведение к нормам законодательства. Как правило, на анализ ведения кадрового учета в организации на соответствие действующему законодательству Российской Федерации заключаются договоры с целью избежания или минимизации меры ответственности и, соответственно, штрафов при проверках государственными инспекциями труда.

Организации, как правило, заблаговременно готовятся к плановым проверкам инспекции труда. Планы проведения плановых проверок – осуществления надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права – публикуются на соответствующих официальных сайтах государственных инспекций труда по регионам с указанием даты проведения проверки, основания ее проведения, сроков, наименования органа государственного контроля, органа муниципального контроля, совместно с которым осуществляется проверка. Исполнителями такого рода услуг также являются консалтинговые и аудиторские компании. План предоставления услуг по подготовке к проверке государственной инспекции труда согласовывается с заказчиком.

Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае в 2012 году запланирована 1561 проверка осуществления надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [7]. На сегодняшний день, по анкетированию автора, готовы заключить договоры на кадровый аудит 27 организаций, 51 организация провела кадровый аудит в 2010–2011 годах.

Большой опыт кадрового аудита как анализа ведения кадрового учета накоплен Негосударственным частным образовательным учреждением – Институтом профессионального кадровика, который также осуществляет аутсорсинг кадрового учета [6].

Следует отметить, что свои услуги Институт профессионального кадровика называет кадровым аудитом или юридической экспертизой кадровых документов.

Обсуждение проблемы. Автором проведено анкетирование 200 субъектов малого бизнеса в г. Сочи, юридических лиц и предпринимателей без образования юридического лица, имеющих трудовые договоры с физическими лицами, на предмет организации кадровой службы (табл. 1).

Таблица 1

Анализ организации кадрового учета в малом бизнесе

Число респондентов	Сотрудников, чел.	Наличие кадровой службы (+/-)	Ведение кадрового учета бухгалтером	Ведение кадрового учета аутсорсером	Кол-во обратившихся к услугам по кадровому аудиту	Кол-во респондентов, прошедших проверку госинспекцией труда за последние 3 года
29	1-5	-	+	-	4	1
68	5-25	-	+	+	9	5
57	25-50	+	-	-	6	8
46	50-100	+	-	-	12	13

Можно предположить, что в настоящее время уделяется все больше внимания кадровой работе: предприниматели заинтересованы в правильной постановке кадрового учета и грамотной работе кадровой службы. Несмотря на наличие штатной кадровой службы, предприниматели прибегают к услугам внешних консультантов, особенно перед выездной проверкой госинспекцией труда. Предполагается рост спроса на кадровый аудит как предпроверочный анализ состояния кадрового учета в организациях и физических лиц, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей.

Результаты. Таким образом, в рассматриваемых нами направлениях проведения кадрового аудита не требуется членство консультанта (исполнителя) в саморегулируемой организации аудиторов.

Рассматривая термин «кадровый аудит» как составляющую аудита расчетов с персоналом в составе аудиторской проверки финансовой отчетности аудируемой организации, следует отметить, что речь пойдет об аудиторских организациях (индивидуальных предпринимателях), являющихся членами СРО аудиторов.

Планируя аудит финансовой отчетности клиента, предполагаем предварительно согласовать с ним более детальную проверку сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и субсчету «Расчеты с бюджетом по налогу на доходы физических лиц» счета 68 «Расчеты с бюджетом по налогам и сборам», увеличивая стоимость услуг, или предлагать прочие, связанные с аудиторской деятельностью услуги, рассмотренные выше.

Правильная стратегия предложения услуги варианта более детальной проверки учета расчетов с персоналом будет являться залогом дополнительного увеличения стоимости услуг для аудиторской организации и снижения рисков кадрового учета для заказчика.

Оценивая существующую в организации систему расчетов с персоналом, аудиторы могут включить в детальный план аудиторской проверки следующие вопросы:

- выборочный анализ обязательных кадровых документов;
- выборочный анализ обязательных локальных нормативных актов;
- выборочная проверка правоустанавливающих документов;
- выборочная проверка кадровых процедур;
- проверка организации работы кадровой службы с персональными данными;
- проверка соблюдения законодательства по охране труда;
- проверка соблюдения законодательства по режимам работы;
- проверка соблюдения требований трудового законодательства в отношении отдельных категорий работников (водителей, совместителей, инвалидов, сотрудников, работающих во вредных условиях труда, и т.д.) – и целый перечень других важных вопросов, связанных с оплатой труда персонала.

Заключение. Итак, на современном этапе развития консалтинговых услуг и аудиторской деятельности можно говорить о становлении и необходимости дальнейшего развития кадрового аудита по всем выявленным нами направлениям, связанным с определением «кадровый аудит».

Примечания:

1. Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ (ред. от 11.07.2011) «Об аудиторской деятельности»
2. Кисилевич Т.И. Управленческое консультирование в системе прочих аудиторских услуг / Кисилевич Т.И. // Вестник СГУТиКД. 2011. № 4.
3. Гришин А.В. Аудиторская деятельность в 2012 году: разъяснение отдельных вопросов // «Электронный журнал «Финансовые и бухгалтерские консультации». 2012. № 2. С. 29-30.
4. Анохова Е.В. Саморегулирование аудиторской деятельности: современный этап // Аудиторские ведомости. 2011. № 12. С. 47-52.
5. Старовойт В.А., Футин В.Н. Кадровый аудит как условие организационного развития // Мир транспорта. 2011. № 4. С 156-160.
6. <http://inprofkadry.ru> Дата последнего посещения – 10.09.2012 г.
7. <http://git23.rostrud.ru/plan.shtml> Дата последнего посещения – 11.09.2012 г.

UDC 657.6

“Human Resources Audit” Notion

Ksenia N. Derevyanko

Non-State Private Educational Institution “Sochi Training Center”, Russia
29 Tonnelnaya Str., building “A”, office 6, Sochi 354057, Krasnodar Region
Instructor
E-mail: audit@iai-audit.ru

Abstract. The author analyses the notion of human resources audit as a separate service and component of financial audit of the wage settlements audit section, draws a valid conclusion that human resources audit is in-demand on the modern stage of economic development, considers relations of employees with the employer and alterations in labour legislation.

Keywords: human resources audit; human resources management; management system analysis; wage settlements audit.