Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения эффективности»

Ключевые особенности проведения кадрового аудита в органах государственной власти

Научный руководитель – Зайцева Татьяна Вячеславовна

Гузанова Елена Александровна
Студент (магистр)
Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра теории и методологии государственного и муниципального управления, Москва, Россия
E-mail: lena909@mail.ru

Конечной целью кадрового аудита государственного органа является обеспечение эффективного функционирования на основе оценки ее кадрового потенциала, системы управления персоналом и разработки соответствующих рекомендаций. Кроме того, к целям кадрового аудита относятся:

- аттестационная, т.е. определение соответствия профессиональных и иных качеств работника предъявляемым конкретной должности;
- оценка эффективности и производительности деятельности персонала как одного из важнейших факторов;
- консультативная, т.е. выдача рекомендаций руководству и ее кадровой службе по улучшению кадровой работы.

В свою очередь, задачами кадрового аудита являются:

· определение соответствия кадрового потенциала органа государственной власти целям и стратегии развития;

· выявление соответствия деятельности персонала и структур управления существующей нормативно-правовой базе;

· определение эффективности работы с персоналом по решению задач, стоящих перед государственными служащими;

· выявление причин возникающих в организации социальных проблем и определение возможных путей их разрешения или снижения негативного воздействия .

Существует два основных вида кадрового аудита в государственных органах: внутренний и внешний. Внешний кадровый аудит, проводимый в государственных органах, обычно носит директивный характер. Чаще всего его проводят в комплексе инспекторских проверок, в целях ревизии всех сфер деятельности объекта. Периодичность, как правило, один раз в три года или пять лет в 25 соответствии с планами-графиками, утверждаемыми соответствующим проверяющим органом. Кадровый аудит в целом и отдельные его направления могут проводиться в ходе ревизий финансово-хозяйственной деятельности государственного органа, в соответствии с решением соответствующего государственного органа. Кроме того, в необходимых случаях могут назначаться целевые внеплановые инспекторские проверки для анализа кадровой ситуации в конкретном государственном органе. Внеплановые проверки, как правило, назначаются при чрезвычайных происшествиях, ухудшении положения дел и в других случаях, требующих немедленного реагирования. Для проведения внешних кадровых аудитов формируется рабочая группа и назначается ее руководитель. Каждый член рабочей группы несет ответственность за отдельно

направление. Необходимым условием является то, что состав проверочной комиссии формируется из специалистов, обладающих необходимыми знаниями и практическим опытом работы в проверяемой сфере. По результатам инспектирования готовятся: акт инспектирования и план мероприятий по устранению недостатков, выявленных в ходе инспектирования. Основной формой контроля за устранением недостатков, выявленных в ходе инспектирования, выполнением разработанных по итогам инспектирования мероприятий является контрольная проверка. Она может быть заменена письменными отчетами государственного органа о проделанной работе по выполнению плана реализации предложений по устранению недостатков.

Источники и литература

1) Абакумов И.В. Методы оценки эффективности деятельности госслужащих // Социально-экономические явления и процессы. 2014. №7. С.5-10.

2) Алижанова З.Р. Критерии и методы оценки эффективности управления персоналом государственной гражданской службы // Этносоциум и межнациональная культура. - 2011. - №1(17). - С. 76-83.

3) Китин Е.А. Пути повышения эффективности кадрового обеспечения процессов государственного управления // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента РФ в Северо-Западном федеральном округе, 2012. - С. 25-33.

Иллюстрации

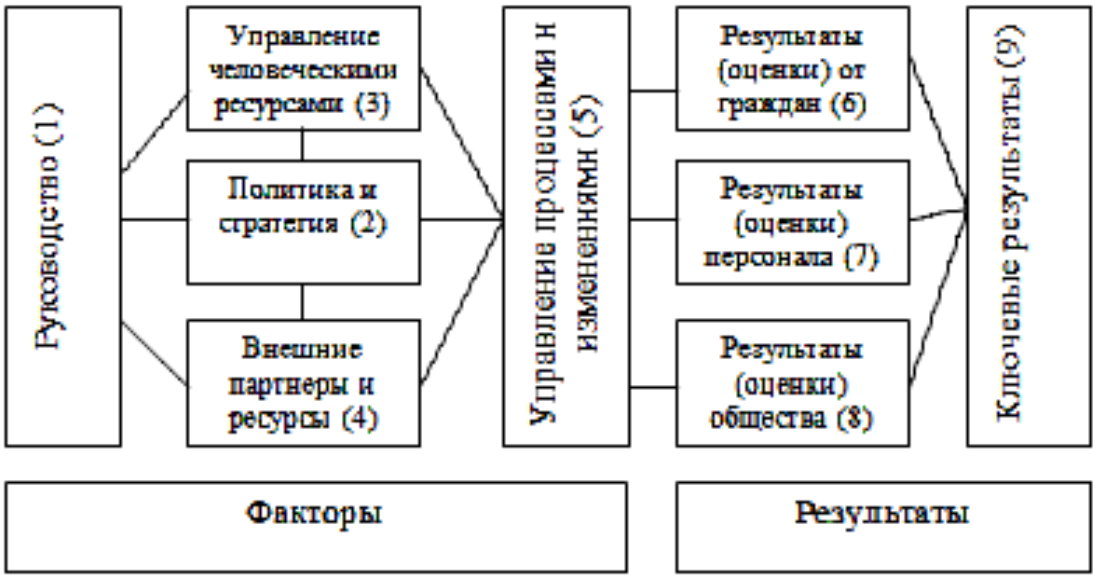

Рис. 1. Рис. 1. Модель кадрового аудита в органе государственной власти