

соотносить задачи и методы и применять здравый смысл, когда определенная задача имеет четкую формулировку. Наше общество является динамичным, следовательно, оно порождает уникальные неизученные сложные виды услуг, отвечающие новым требованиям промышленности. Планируя деятельность будущей компании нужно соизмерить финансы, маркетинговые и управленческие принципы, которые будут являться основой функционирования. Потребность в сопряженном подходе при подготовке инженерных проектов служат опорой и толчком к появлению свежего направления в инжиниринге. Благодаря проекту дорожной карты в России будут внедряться новые стандарты, нормативы в сфере инжиниринга. Инновационной основой развития российской экономики будет являться формирование спроса на инжиниринг. Также следует уделить особое внимание сертификации и аккредитации организаций, в ходе которых компании будут становиться более конкурентоспособными. Приоритетным для России является доступ к международным базам данных, который обеспечит взаимодействие между компаниями инжиниринговых сетей.

#### Список литературы

1. Ракхельгауз М. // Серый волк : интернет-журнал. М., 2011, июнь.
2. Кондратьев В. В. Лоренц В. Я. Даешь инжиниринг. М. : Эксмо, 2010.
3. Формирование корпоративной стратегии инжиниринговой компании, соответствующей современному состоянию рынка // Вестник СамГУ.
4. Распоряжение Правительства РФ от 23 июля 2013 года № 1300-р.

## РОЛЬ АУДИТА В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*С. Н. Коннова, Е. О. Черемных, А. С. Гранкина*  
*Астраханский государственный архитектурно-строительный*  
*университет, г. Астрахань (Россия)*

Неоспоримым является тот факт, что фундаментом в процессе хозяйственной деятельности любой компании являются люди, а значит ее процветание по большей части обусловлено профессионализмом персонала и правильной организованностью его работы.

Более того, грамотно подобранные сотрудники предприятия и их эффективное взаимодействие на сегодняшний день является серьезным конкурентным преимуществом компании.

В свою очередь, одним из условий повышения результативности предприятия заключается в налаженности системы текущего контроля, что повлекло за собой возникновение особой разновидности аудиторской деятельности – аудита персонала.

Слово «аудит» исходит от латинского *audio*, что в переводе означает «он слышит». Комитет Американской бухгалтерской ассоциации по основным концепциям учета предлагает следующее определение аудита: «Аудит – это системный процесс получения и оценки объективных данных об экономических действиях и событиях, устанавливающий уровень их соответствия определенному критерию и представляющий результаты заинтересованным пользователям» [1].

В процессе аудита в трудовой сфере выявляется степень соответствия сотрудника занимаемой им должности, оцениваются личностные качества, дается комплексная характеристика работникам

В классическом понимании аудиторская проверка нашла отражение и значительное распространение именно в финансовой области, в которой независимые специалисты (аудиторы) занимаются проверкой бухгалтерской отчетности, платежно-расчетной документации конкретных хозяйственных операций, налоговых деклараций и иных денежных обязательств и требований экономических субъектов.

В последние десятилетия аудит носит довольно прогрессивный характер: происходит совершенствование и расширение сферы деятельности аудиторских услуг.

Например, появление промышленного, коммуникационного и управленческого аудита. В пределах последнего особое место занимает аудит персонала. На необходимость развития подобной услуги повлияло усложнение системы управления кадровым персоналом в организациях и возрастающей ролью «человеческого фактора» в системе производства. Наиболее существенной предпосылкой ее появления определено необходимостью выживания предприятия в условиях жесткой конкурентной борьбы.

Исходя из того, что деятельность аудиторских организаций в нашей стране в основном ограничена финансовой сферой, то следует рассмотреть ключевые параметры финансового аудита по сравнению с аудитом персонала (см. табл. 1).

Таблица 1

Сравнение основных характеристик финансового аудита [2]  
и аудита персонала [3]

<i>Параметры</i>	<i>Финансовый аудит</i>	<i>Аудит персонала</i>
Определение	Предпринимательская деятельность по независимой проверке бухгалтерского учета и финансовой (бухгалтерской) отчетности организаций и индивидуальных предпринимателей	Периодически осуществляемая проверка состояния дел в сфере управления персоналом, которая включает систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке эффективности деятельности компании в использовании имеющихся трудовых ресурсов и в регулировании социальных и трудовых взаимоотношений

Цель	Выражение мнения о достоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности аудируемых лиц и соответствии порядка ведения бухгалтерского учета законодательству РФ	Формирование эффективных мотиваций, обеспечение организации квалифицированными кадрами и продуктивное использование их потенциала, а также создание оптимальной управленческой команды
Задачи	На основе предоставленной документации сделать заключение о достоверности или недостоверности финансовой (бухгалтерской) отчетности компании	Повышение результативности деятельности персонала и функционирования системы управления в целом
Объект	Финансовая деятельность экономического субъекта	Трудовой потенциал компании и все стороны его производственной деятельности
Предмет	Информация, сосредоточенная в бухгалтерской отчетности экономического субъекта	Система формирования, использования и развития трудовых ресурсов организации
Методы	Проверка по факту, документальная проверка, наблюдение, опрос, тесты, экспертная оценка	Интервьюирование, анкетирование, анализ документации, сравнение, экспертные заключения, статистические методы

Таким образом, вышеприведенная таблица, отражающая возможности аудита в двух различных сферах, объясняет возникшую заинтересованность к аудиту персонала в большинстве иностранных компаний. Что касается отечественных организаций в использовании эффективных методов в управлении персоналом, то они существенно отстают от западных. К тому же аудит в России явление относительно молодое в отличие от аудита других стран, и его формирование было затруднено некоторыми особенностями: отсутствие законодательной базы, методических сведений, научной литературы, высококвалифицированных кадров и др.

Несмотря на это можно предположить, что в ближайшем будущем аудит персонала в российских организациях в качестве универсального метода исследования будет также востребован, как сегодня аудит финансовый.

Для того чтобы определить значимость применения аудита в системе управления персоналом, проведем исследование на примере гипермаркета «Семейный» ОАО «Магнит». Объектом исследования является система управления персоналом и сам персонал гипермаркета.

Аудит персонала организации проведем на основе методики «Оценка текущего качества функций кадрового менеджмента», разработанной Дейвом Ульрихом [4]. С помощью этого анализа, компания может выявить те области, в которых требуется незамедлительное вмешательство для дальнейшего качественного и эффективного управления кадрами. Кроме того,

проведя анализ полученных данных, предприятие получит не только информацию о текущей деятельности персонала, но и рекомендации по улучшению производительности системы.

Данный анализ строится на заполнении сотрудниками таблицы с двумя столбцами. В первом столбце для опроса приводятся 10 утверждений и 40 вопросов. К примеру, первое утверждение – «Система управления персоналом помогает организации...», к нему предложены четыре функции (достигать поставленных целей; повышать эффективность деятельности; заботиться о нуждах сотрудников; трансформироваться), которые надо оценить по пятибалльной системе качества их выполнения.

Чтобы оценить полученные данные, необходимо заполнить таблицу для подсчета баллов, проставив в ячейках, соответствующих номерам вопросов, количество баллов. Затем просуммировать баллы в столбцах, и на основе полученных сумм подвести итог по каждой роли менеджера по персоналу: в качестве стратегического партнера, административного эксперта, лидера персонала, агента перемен.

Полученные данные дают два вида информации:

1. Суммарная оценка выполнения всех четырех функций (от 50 до 200) формирует представление о качестве деятельности менеджмента человеческого потенциала компании.

Так, если общий балл составляет свыше 160, то можно говорить об отличном показателе работы менеджмента по управлению персоналом. Следовательно, если общий балл ниже 90, то это свидетельствует о наличии проблем в работе службы управления персоналом компании.

2. Распределение баллов по четырем функциям способствует определению текущего состояния каждой роли менеджера, а также выявлению слабых и сильных сторон системы управления персоналом. Несомненно, успешный менеджер по управлению кадровым составом должен иметь сбалансированность по всем четырем направлениям.

Опросив согласно вышеописанной методике специалистов по управлению персоналом из службы управления кадров и сторонних сотрудников другого отдела общества гипермаркета «Семейный», мы получили значения равные 113, 142, 105, 121. Это нормальный показатель, но приближенный к низкому значению, что говорит о существовании определенных препятствий в системе управления персоналом и в работе компании в целом. По данным можно отметить, что специалисты по управлению персоналом больше относят себя к «Административным экспертам и меньше к «Лидерам персонала».

Проведя такой же опрос сотрудников другого отдела, были получены совершенно иные результаты, причем значительно ниже, чем у специалистов по управлению персоналом. По результатам, они воспринимают специалистов по управлению персоналом больше в роли «Административных

экспертов» и «Стратегических партнеров». Расхождение в результатах, свидетельствует о различных представлениях о деятельности системы управления персоналом.

Таким образом, были обнаружены некоторые проблемы в системе управления персоналом по основным вопросам системы управления персоналом.

Итак, на основе полученных результатов можно предложить следующие способы в совершенствовании системы управления персоналом:

Во-первых, следует сформировать и утвердить единую кадровую политику по всем направлениям работы с персоналом.

Во-вторых, чтобы специалистам по управлению кадровым составом повысить показатели в роли «Лидеров персонала», необходимо провести дополнительное обучение специалистов в рамках курса лидерства, а также создать возможности для проявления личной инициативы.

И наконец, требуется конкретизировать основные функции системы управления персоналом согласно стратегии компании и провести рационализацию трудоемкости функций.

#### Список литературы

1. Волков И. М., Грачева М. В. Проектный анализ. М. : ИНФРА-М, 2009. 496 с.
2. Об аудиторской деятельности : Федеральный закон от 30.12.2008 г. № 307-ФЗ.
3. Беркович Т. А. Аудит и контроллинг персонала : учеб. пособие. БГУЭП, 2010. 305 с.
4. Ульрих Дэйв. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации. М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2007. 304 с.

## РОЛЬ ИММИГРАЦИИ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ г. АСТРАХАНИ

*С. Н. Коннова, Е. О. Черемных, К. Н. Успанова*  
*Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, г. Астрахань (Россия)*

Иммиграция определяется социально-экономическими, военно-политическими, этническими, религиозными, эколого-географическими, демографическими и другими причинами. В данной статье мы поговорим именно о социально-экономическом развитии г. Астрахани на базе 2012–2014 годов.

Социально-экономическое развитие г. Астрахани на 2012–2014 годов разработано на основе представленных министерством экономического развития Астраханской области изложенных условий социально-экономического развития Российской Федерации. Анализ социально-экономической ситуации в городе и разработка базировались на данных государственной статистики. Расчеты осуществлялись на одновариантной основе, исходящей