

4. Вентцель Е.С. Исследование операций. Задачи, принципы, методология. М. : Высш. шк., 2001.

5. Капица С.П., Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика и прогнозы будущего. М. : Наука, 1997.

6. Сидунова Г.И. Кадровая политика: сущность, структура, развитие. Волгоград : РПК «Политехник», 2003.

Technique of research and development planning on the basis of the volume determined models

There is described the planning technique of carrying out the research and development on the basis of the volume determined models. There are considered the issues concerning the top level of hierarchy, namely, the issues of the plan definition – a drawing of realization of the basic stages of research and development and volumes of expenses necessary for it.

Key words: *volume determined models, planning of innovative activity at the enterprise, efficiency of planning, mathematical modeling, a planning technique.*

М.Ю. КОНДАУРОВ
(Волгоград)

АУДИТ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Описан кадровый аудит, включающий оценку личностного потенциала специалистов и диагностику деятельности кадровых служб. Данный вид аудита делится на две категории: аудит персонифицированного персонала предприятия (персонифицированный аудит) и аудит персонализированного потенциала (персонализированный аудит).

Ключевые слова: *кадровый аудит, аудит кадрового потенциала, персонифицированный аудит, персонализированный аудит.*

Развитие рынка капитала привело к потребности проверки правильности данной деятельности, зародилось такое понятие, как «аудит». В середине XX в. аудит разделился на две большие группы: финансовый (инвестици-

онный) и промышленный аудит. В XXI в. на практике стали появляться новые виды аудита: аудит персонала, экологический аудит, аудит знаний, кадровой аудит. Аудит знаний, кадровый аудит и аудит персонала пересекаются, дополняя друг друга.

Аудит знаний – это 1) проверка систематического научного исследования и оценки явных (сосредоточенных в документах и базах данных) и неявных (сосредоточенных в людях) знаний компаний [6]; 2) оценка текущих достижений организации в сфере управления знаниями, а также выявление источников и неявных знаний [3, с. 196].

Кадровый аудит, с нашей точки зрения, включает аудит персонала и частично аудит знаний, а также аудит деятельности кадровых структур. Кадровый аудит – это диагностика соответствия персонала ее целям и ценностям [1]. Следовательно, в кадровый аудит входят оценка личностного потенциала специалистов и диагностика деятельности кадровых служб. Таким образом, мы можем говорить о следующих компетенциях:

- персонифицированные компетенции;
- персонализированные компетенции [5, с. 26].

Персонифицированный потенциал – это потенциал кадровой стратегии, структуры управления, стиля управления и ответственности управленческой структуры, т.е. это потенциал объекта на микроуровне. Персонализированный потенциал – это потенциал индивидуальных способностей, возможностей и интересов специалистов (потенциал персоны), т.е. потенциал объекта на наноуровне.

Следовательно, система развития индивидуальных компетенций специалистов микросистемы – это синергетическая сумма двух составляющих (Там же, с. 27):

$$\text{СРИК} = \text{П}^1 + \text{П}^{11}, \quad (1)$$

где СРИК – система формирования индивидуальных компетенций специалистов микросистемы; П^1 – персонифицированный потенциал; П^{11} – персонализированный потенциал.

Аудит персонала – это определение, оценка личностного потенциала сотрудников и соответствия сотрудников корпоративной культуре и ценностям компаний. По аналогии мы предлагаем ввести в кадровом аудите следующие две категории: аудит персонифицированного потенциала предприятия

(персонифицированный аудит) и аудит персонализированного потенциала (персонализированный аудит).

Данные подтипы кадрового аудита позволяют диагностировать в полном объеме всю кадровую работу предприятия, начиная от диагностики кадровых структур, которые занимаются формированием, использованием и развитием персонала, и заканчивая диагностикой личностного и профессионального потенциала каждого специалиста. Следовательно, мы говорим о кадровом потенциале в широком смысле, т.е. потенциале, который формируется в рамках предприятия.

С. Иванова определяет следующие группы компетенций:

- исходные компетенции, т.е. те компетенции, которыми обладает сотрудник на текущий момент;
- компетенции, которые необходимы любому сотруднику для успешного построения карьеры и соответствия корпоративным ценностям и нормам;
- компетенции, необходимые для успешного выполнения функций [2].

Набор данных компетенций определяет потенциал специалиста. Можно говорить также о потенциале кадровых структур предприятия:

- исходный потенциал, которым обладают кадровые структуры на текущий момент;
- потенциал, который необходим для развития;
- потенциал, необходимый для успешного выполнения функций.

Следовательно, каждый аудит делится на персонифицированный и персонализированный. Конечным результатом подобного аудита является эффективность кадровой функции. Для этого компании вместе с консультантами (аудиторами) необходимо разработать систему показателей по измерению эффективности кадровой функции (функции управления персоналом – HR-функции), разработать методику расчета данных показателей. Набор данных показателей индивидуален для каждой компании.

Персонифицированный аудит – это экспертиза кадровой документации в организации по нормам российского законодательства и иных правовых актов, обязательных для исполнения на территории РФ, выявление и исправление допущенных нарушений, а также предотвращение негативных последствий этих нарушений. Данный аудит включает проверку:

- наличия и корректности составления локальных нормативных актов компании (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о защите персональных данных работников, Положение об оплате труда работников, Положение об охране труда и др.);
- наличия и корректности составления документов по учету кадров (штатное расписание, график отпусков, табель учета рабочего времени, трудовые договоры с работниками, должностные инструкции и др.);
- оформления и регистрации кадровых приказов (прием, увольнение, перевод, отпусков и др.);
- порядка ведения личных карточек сотрудников;
- ведения личных дел сотрудников;
- порядка заполнения и ведения трудовых книжек работников;
- порядка ознакомления сотрудников с локальными актами компании.

Персонифицированный аудит (кадрового делопроизводства) может проводиться специалистом, который обладает знаниями в области трудового права и нормативов оформления кадровых документов. Провести данный аудит можно своими силами (внутренний кадровый аудит), поставив соответствующую задачу перед работающими в компании менеджерами по персоналу (работниками кадровой службы). Однако, поручая аудит штатным сотрудникам, отвечающим за ведение кадрового документооборота, необходимо понимать, что они прежде всего являются наемными работниками и не всегда способны дать независимую и объективную оценку сложившейся ситуации, во-первых, потому что они фактически будут проводить аудит собственной работы; во-вторых, очевидно, что от результатов проведенной проверки может зависеть оплата их труда; в-третьих, именно этим сотрудникам в случае обнаружения каких-либо отклонений придется исправлять допущенные ошибки, разрабатывать и внедрять рекомендации (предложения) по улучшению собственной же деятельности.

Приглашая внешних аудиторов (консультантов), руководство компании получает возможность значительно сэкономить время, получив одновременно дополнительный ресурс в виде знаний и опыта внешних консультантов. Для того чтобы внешние аудиторы могли комплексно оценить состояние кадрового документооборота, им необходимо:

- изучить процедуры документирования трудовых отношений в компании;
- проанализировать состав кадровой документации и определить ее соответствие требованиям действующего законодательства;
- провести анализ системы хранения кадровой документации.

Персонализированный аудит (аудит личностных и профессиональных компетенций специалиста) основан на результатах анкетирования, тестирования, результатах проводимых тренингов, деловых игр, кейсов. Более эффективным в данном случае является внешний аудит. Такой подход в системе кадрового аудита позволит компании быть более конкурентоспособной на рынке.

Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации : учеб. пособие. М. : ИПК госслужбы, 1996.
2. Иванова С. Планирование карьеры и определение потенциала, значимых компетенций и факторов мотивации развития // Кадровый менеджмент. 2004. №3. С. 59–62.
3. Коулопоулос Т.М., Фратпаоло К. Управление знаниями / пер. с англ. М. : Экспо, 2008.
4. Райсберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М. : Инфа-М, 2006.
5. Сидунов А.А., Сидунова Г.И. Управление инвестициями в развитии компетенций специалистов : моногр. / А.А. Сидунов, Г.И. Сидунова. Волгоград: ВГЭТК, 2008.
6. Hylton A. Measuring And Valuing Knowledge: The Role of the Knowledge Audit. URL : <http://www.annHylton.com>.

Audit of cadre potential at an enterprise

There is described the cadre audit, which includes the estimation of specialists' personal potential and the diagnostics of cadre services' work. The suggested type of the audit may be divided into two categories: the audit of personified staff of an enterprise (personified audit) and the audit of personalized potential (personalized audit).

Key words: *cadre audit, cadre potential audit, personified audit, personalized audit.*

Н.Н. СКИТЕР
(Волгоград)

МОДЕЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ЭКСТЕРНАЛИЙ

Рассматриваются конкурентный международный рынок квот на производственные выбросы, кооперация стран в экологической политике с использованием эмиссионных налоговых платежей, сравнительная эффективность различных видов международных экологических договоров и воздействие стран, игнорирующих экологические соглашения, на оптимальную кооперативную эколого-экономическую политику.

Ключевые слова: *экономические инструменты регулирования, оптимизация, экономико-математическое моделирование, конкурентный рынок квот, производственный сектор, международные соглашения.*

Рассмотрим два типа международных соглашений по охране окружающей среды (по предотвращению парникового эффекта и глобального потепления). К первому типу международных соглашений относятся соглашения типа Киотского Протокола [4]. Это соглашение определяет первоначальное распределение квот на выбросы загрязняющих веществ, однако позволяет странам продавать разрешения другим странам или покупать их. Киотский Протокол не накладывает ограничений на выбор государством инструментов осуществления собственной эколого-экономической политики, только совокупные объемы вредных выбросов не должны превосходить котируемые объемы. Соглашения второго типа не устанавливают непосредственных ограничений на совокупные объемы вредных выбросов в стране. Вместо этого соглашения определяют инструменты осуществления эколого-экономической политики, которые должны применять страны, участвующие в нем [2]. Рассмотрим ряд экономических инструментов государственного регулирования.

Конкурентный международный рынок квот на выбросы производственного сектора. Предположим, что страна *i* наделяется первоначальным количеством квот на выбросы за-