

УДК 658.3

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПЛАНИРОВАНИЯ КАДРОВОГО АУДИТА

Закирова А.Р., Клычова Г.С., Кириллова В.Э.

Реферат. На эффективность деятельности предприятий, ориентирующихся на инновационное развитие, существенное влияние оказывают кадровый потенциал, управление, развитие, и оценка которых обеспечивает конкурентоспособность, стратегические преимущества и устойчивое развитие аграрной сферы экономики. Для достижения поставленных целей управление организацией должно быть ориентировано на рациональное использование не только финансовых и материальных, но и трудовых ресурсов. При этом управление персоналом является одним из важных направлений стратегического развития, поскольку к уровню знаний, способностям и компетенции работника предприятия в условиях инновационной экономики предъявляются все более высокие требования. Разрабатывая механизм и систему управления кадровым потенциалом, необходимо обеспечить социально-экономическое развитие предприятия, решив при этом следующие задачи: сформировать структуру управления; разработать, протестировать и оценить наиболее рациональные системы и формы организации и оплаты труда. Особое место в системе данного управления занимает кадровый аудит. При этом планирование является ключевым этапом кадрового аудита. План аудита в соответствии с требованиями МСА 300 «Планирование аудита финансовой отчетности» включает следующие разделы: понимание бизнеса, понимание среды и внутреннего контроля, описание риска и существенности, описание характера, сроков и объемов процедур. В статье раскрыт механизм планирования кадровой аудиторской проверки в соответствии с международными стандартами аудита, изучены основные принципы планирования кадрового аудита, рассмотрены новые требования к процессу планирования, разработаны рабочие документы аудитора, позволяющие повысить эффективность кадрового аудита и скоординировать аудиторские процедуры с работой персонала аудируемого субъекта. В частности, предложен план кадрового аудита, включающий в себя следующие разделы: понимание бизнеса, понимание среды и внутреннего контроля, описание риска и существенности и установление основных направлений аудита.

Ключевые слова: планирование, кадровый аудит, международные стандарты аудита, стратегия аудита, план аудита, риск, существенность, аудиторские процедуры.

Введение. В современных условиях для максимально эффективного использования возможностей сотрудников, создания условий для полной отдачи и интенсивного развития их потенциала, необходимо обеспечить оптимальное взаимодействие персонала и организации, а также их взаимосвязь с внешней средой. Конкурентная борьба и быстро меняющаяся ситуация вынуждает предприятия концентрировать свое внимание на внутреннем состоянии дел и стремиться к выработке долгосрочной стратегии, позволяющей оперативно реагировать на происходящие изменения.

Любой экономический субъект вправе выбирать методы управления с учетом ограничений, формируемых внешней средой [1, 2]. Разрабатывая механизм и систему управления кадровым потенциалом, необходимо обеспечить социально-экономическое развитие, решив при этом следующие задачи: сформировать структуру управления, выделив основные элементы и их взаимосвязи и определив перечень прав и обязанностей экономических субъектов; разработать, протестировать и оценить наиболее рациональные системы и формы организации и оплаты труда. Особое место в системе данного управления занимает кадровый аудит.

Кадровый аудит – это совокупность мето-

дов и принципов осуществления независимой проверки соответствия персонала организации ее целям и задачам, оценка достижений в сфере управления знаниями, оценка личностного потенциала работников, проверка деятельности кадровых структур, направленная на выявление и устранение противоречий и несоответствий в финансово-хозяйственной деятельности организации.

Цель кадрового аудита заключается в диагностике существующей в проверяемом экономическом субъекте кадровой политики, оценке ее влияния на системы тактического и стратегического управления производственной и социально-экономической деятельностью; разработке комплекса мероприятий, которые направлены на устранение выявляемых недостатков.

Кадровый аудит представляет собой устойчивую систему, включающую в себя характерные процедуры, технологии, методы анализа и решения специфических проблем.

Условия, материалы и методы исследований. Цель исследования заключается в обосновании теоретических положений и разработке основных направлений совершенствования планирования кадрового аудита в соответствии с международными стандартами. В процессе исследования были использо-

ваны такие общенаучные методы, как системный подход, сравнение, метод систематизации и обобщения данных. Информационной базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые акты, научные работы зарубежных и отечественных специалистов в области развития методического инструментария кадрового аудита, материалы научно-практических конференций и научных журналов.

Анализ и обсуждение результатов исследования.

Планирование кадрового аудита следует осуществлять в соответствии с Международным стандартом аудита 300 «Планирование аудита финансовой отчетности» [3], согласно которому прежде чем приступить к работе, кадровый аудитор должен убедиться в том, насколько целесообразно продолжать отношения с клиентом и выполнять аудиторское задание.

Обязательными условиями для кадровых аудиторов в соответствии с МСА 220 «Контроль качества при проведении аудита финансовой отчетности» [4] являются:

- четкое взаимодействие с владельцами, ключевыми руководителями и лицами, которые отвечают за корпоративное управление, по наиболее существенным вопросам на всех этапах кадрового аудита, основанное на честности, взаимном доверии и уважении [5];

- наличие у аудиторской группы компетентных работников и необходимых ресурсов, позволяющих эффективно выполнить задание; получение достаточных и необходимых консультаций различных экспертов на всех этапах кадрового аудита;

- наличие возможности соблюдения этических требований аудиторской группой и аудиторской организацией [6];

- возможность оценки значимых вопросов, возникающих в ходе выполнения аудиторского задания.

Также кадровый аудитор должен убедиться, что клиент имеет четкое представление о целях, задачах и характере предстоящей работы и согласен с интерпретацией аудиторского задания аудиторской группой.

После выполнения вышеперечисленных процедур, аудитор приступает к разработке общей стратегии и плана кадрового аудита.

В соответствии с пунктом 7 МСА 300 общая стратегия аудита отражает объем, общую направленность и сроки проведения кадрового аудита и является основой плана аудита.

Разрабатывая стратегию кадрового аудита, аудитор: выявляет особенности аудиторского задания, которые имеют ключевое значение для его объема; подтверждает цели

формирования отчетности по аудиторскому заданию при планировании сроков проведения кадрового аудита и определяет характер информационного взаимодействия; анализирует факторы, которые по мнению аудитора являются особо значимыми при определении направлений деятельности аудиторской группы; изучает результаты работы, проведенной предварительно по аудиторскому заданию; устанавливает характер, объем и сроки использования ресурсов, которые необходимы при проведении кадрового аудита; определяет перечень аудиторских процедур и методическое обеспечение их применения [7, 8].

Основной формой документации по общей стратегии кадрового аудита являются записи основных решений, которые необходимы при надлежащем планировании аудита и доведении ключевых вопросов до членов аудиторской группы. Общая стратегия аудита может быть представлена в форме меморандума, содержащего решения по объему, срокам и порядку осуществления аудита [9, 10, 11].

Завершив разработку общей стратегии, аудитор разрабатывает план кадрового аудита, который предусматривает решение вопросов, установленных в общей стратегии аудита. При этом следует учитывать необходимость достижения целей аудита за счет эффективного использования ресурсов, имеющихся у аудиторской организации.

В плане кадрового аудита описываются характер, сроки и объем планируемых процедур, которые выполняются членами аудиторской группы [12, 13]. Аудиторские процедуры планируются по мере разработки плана на протяжении всего кадрового аудита.

В соответствии с МСА 300 в плане аудита отражаются планируемый характер, сроки и объем процедур оценки рисков и последующих аудиторских процедур на уровне предпосылок в ответ на оцененные риски. При этом аудитором могут использоваться стандартные аудиторские программы или контрольные перечни, составленные с учетом определенных обстоятельств аудиторского задания [3].

Общая стратегия план кадрового аудита тесно взаимосвязаны и как следствие изменения в одном документе приводят к необходимости внесения соответствующих изменений в другой.

В ходе аудита могут происходить непредвиденные события, изменения в обстоятельствах, получение аудиторских доказательств, которые собраны в процессе проведения аудиторских процедур [14, 15]. В результате у аудитора возникает необходимость внесения изменений в общую

стратегию и план аудита, и как следствие изменяются характер, сроки и объемы последующих аудиторских процедур. Это может быть связано с тем, что аудитор получает данные, которые существенно отличаются от тех, которые были доступны при первоначальном планировании соответствующих аудиторских процедур [16, 17].

Значительные изменения в общей стратегии и плане аудита и обусловленные ими изменения в запланированных сроках, объеме и характере аудиторских процедур находят отражение в документах, поясняющих причины внесения этих значительных изменений. В документах также отражаются соответствующие ответные мероприятия на значительные изменения, которые происходят в процессе проводимого кадрового аудита.

Для эффективного выполнения аудиторского задания и управления им кадровый аудитор может обсуждать отдельные аспекты планирования с руководством аудируемой организации [18, 19]. Вместе с тем, обсуждая вопросы, относящиеся к общей стратегии и плану кадрового аудита, следует обратить внимание на то, чтобы не подвергнуть риску их результативность.

План аудита в соответствии с требованиями МСА 300 «Планирование аудита финансовой отчетности» включает следующие разделы:

1. Понимание бизнеса. В данном разделе

описываются общие экономические факторы и отраслевые особенности, которые влияют на функционирование проверяемого экономического субъекта. [20, 21].

Например, при кадровом аудите в описании понимания деятельности аудируемой организации могут найти отражение предмет обсуждения и действия аудитора (табл. 1).

2. Понимание среды и внутреннего контроля, заключающееся в рассмотрении учетной политики и ее изменений; определении влияния новых норм бухгалтерского учета и аудита; накоплении аудитором знаний о системах бухгалтерского учета и внутреннего контроля; установлении тестов контроля и процедур проверки по существу.

3. Описание риска и существенности, в частности, ожидаемая оценка риска системы контроля и установление основных направлений аудита; определение уровня существенности; вероятность существенных искажений и мошенничества, том числе за прошедшие периоды. Пример существенного риска, который применим для кадрового аудита в соответствии с МСА приведен в табл. 2.

4. Описание характера, сроков и объемов процедур.

На основании общей стратегии аудита руководителем аудиторской группы составляется план кадрового аудита (табл. 3). В плане аудита необходимо отразить процедуры, способствующие реализации стратегии кадрового аудита. Кроме того план является базовым

Таблица 1 – Понимания деятельности аудируемого лица

Предмет обсуждения	Действия аудитора
Оценка структуры и системы управления	
Оценивается соответствие системы управления организационной структуре	Мы будем оценивать соответствует ли система управления организационной структуре предприятия, ее объемам деятельности и специализации.
Оценивается выполнение производственной программы	Мы будем оценивать, позволяет ли оргструктура оперативно регулировать объем и номенклатуру производства на основе договорных обязательств и изучения рынка сбыта продукции (работ, услуг)
Оценивается соответствие организационной структуры современным условиям	Мы определим способствует ли оргструктура внедрению высокоэффективных систем производства и управления финансово-хозяйственной деятельностью предприятия.
Оценка кадровой политики, профессиональных навыков и результатов деятельности специалистов кадровой службы	
Оценивается планирование трудовых ресурсов	Мы будем оценивать наличие программы по привлечению и подготовке персонала, наличие методики расчета требуемой численности работников по категориям, работу с кадровым резервом [8].
Оценивается наличие и разработанность системы мотивации и стимулирования	Мы анализируем структуру оплаты труда, долю премий в оплате труда; устанавливаем, обеспечивает ли оргструктура материальную заинтересованность рабочих и управленческого персонала, занятых непосредственно в производстве, в мерах, направленных на повышение эффективности производства и качества продукции (работ, услуг) [13].

Таблица 2 – Риски существенного искажения

Существенный риск	Описание	Независимая процедура аудита
Наложение штрафных санкций на юридическое лицо в результате неправильного оформления права на подписание кадровых документов, что влечет за собой значительное увеличение рисков, в том числе финансовых.	Трудовым кодексом регулируются последствия, которые возникают в результате фактического допуска к работе не уполномоченного на это лица. В случае, если физическое лицо, допущенное к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, отказывается признавать отношения трудовыми, работодателем, в интересах которого выполнялась работа, должны быть осуществлены выплаты данному физическому лицу за фактически отработанное время или выполненные работы. Данное предположение можно опровергнуть, если аудитором будет сделан вывод, что отсутствует риск существенных искажений в результате ошибочных действий кадровой службы.	Рассмотрение факторов риска, изложенных в МСА 240 позволяет сделать выводы, что риск наложения штрафных санкций может быть отвергнут, поскольку: - предусмотрено оформление приказа о возложении ответственности на уполномоченное лицо, которое будет иметь право подписи на отдельных кадровых документах; - внесены изменения в трудовой договор и должностную инструкцию уполномоченного должностного лица, касающиеся изменения трудовых функций и возложения дополнительных полномочий; - определен четкий перечень документов, на которые установлено право подписи уполномоченного должностного лица.

документом, позволяющим осуществлять контроль выполнения аудиторскими заданиями.

Чтобы повысить эффективность кадрового аудита и скоординировать аудиторские процедуры с работой персонала аудируемого субъекта,

отдельные разделы и весь план аудита можно согласовывать и обсуждать с руководством и представителями трудового коллектива. Так, при формировании стратегии кадрового аудита следует выяснить мнение руковод-

Таблица 3 – План кадрового аудита (фрагмент)

Название аудируемой организации	ООО «Правда»		
Период проведения кадрового аудита	12.03. 2018-24.03.2018		
Объем аудита (чел.-час)	156		
Руководитель аудиторской группы	Никифоров А.В.		
Члены аудиторской группы	Симонов В.В., Феофанова Г.П., Платонова Н.Г.		
Планируемый уровень существенности	8463 тыс.руб.		
Планируемый аудиторский риск	4 %		
№ п/п	Перечень аудиторских услуг по направлениям кадрового аудита	Методический инструментарий	Рабочие документы аудитора
Аудит организации кадрового учета:			
1.1.	Аудиторская проверка структуры, штатного расписания и штатной расстановки	Экспертная оценка документации на соответствие законодательству	Сводная ведомость выявленных нарушений по результатам проверки
1.2.	Аудиторская проверка содержания и оформления обязательных и дополнительных локальных нормативных актов	Проверка наличия документации; экспертная оценка документации на соответствие законодательству	Сводная ведомость выявленных нарушений по результатам проверки
2. Аудит ведения кадрового делопроизводства			
2.1.	Проверка трудовых договоров с работниками: наличие, оформление, содержание (условия)	Проверка соблюдения правил ведения кадрового делопроизводства. Анализ процедур документирования трудовых отношений	Сводная ведомость выявленных нарушений по результатам проверки
2.2.	Проверка приказов по личному составу: правильность издания приказов; соблюдение сроков ознакомления; регистрация и сроки хранения приказов по личному составу	Экспертиза и исследование приказов; формальная проверка документов	Сводная ведомость выявленных нарушений по результатам проверки

3. Аудит соблюдения трудового законодательства			
3.1.	Проверка соблюдения ограничений при приеме на работу	Проверка соблюдения трудового законодательства, юридическая оценка документов	Справка о результатах проверки
3.2.	Проверка соблюдения трудовых прав и обязанностей работников и работодателя: режима труда и отдыха, сверхурочной работы, работы в выходные дни; оплаты труда; гарантий и компенсаций; предоставления отпусков и др.	Проверка соблюдения трудового законодательства, юридическая оценка документов	Справка о результатах проверки
4. Аудит деятельности персонала			
4.1.	Проверка профессионализма, профессионального и инновационного потенциала работника	матричный метод, метод бальной оценки метод системы произвольных характеристик	Сводная ведомость выявленных нарушений по результатам проверки
4.2.	Проверка способности работника к самостоятельной работе, осуществлению представительских функций, к работе в группе и осуществлению управленческой деятельности	оценка выполнения задач система группировки метод "360 градусов" групповая дискуссия	Сводная ведомость выявленных нарушений по результатам проверки
5. Аудит кадровых процессов			
5.1.	Проверка процессов планирования трудовых ресурсов, набора и отбора персонала	Выборка и анализ документов/ отчетов Анализ объективных показателей по численности	Аналитическая таблица показателей оценки планирования трудовых ресурсов, набора и отбора персонала
5.2.	Проверка системы мотивации и стимулирования труда	Анкетирование/ интервьюирование руководителей и отдельных HR специалистов, описание бизнес процессов Ассесмент ключевых сотрудников	Опросные листы
6. Аудит кадрового потенциала			
6.1.	Проверка укомплектованности кадрового состава в целом по предприятию и по уровням управления, текучести кадров [1]	Анализ объективных показателей по численности [1]	Аналитическая таблица показателей оценки укомплектованности кадрового состава в целом по предприятию и по уровням управления, текучести кадров [1]
6.2.	Проверка соответствия уровня подготовленности персонала требованиям к должностной и профессиональной компетенции [1]	Наблюдение за ключевыми управленческими процессами. Ассесмент ключевых сотрудников	Сводная ведомость выявленных нарушений по результатам проверки

ства экономического субъекта о факторах, которые имеют существенное значение для осуществления эффективной кадровой политики; о возможных проблемах и рисках, волнующих руководителей; при составлении плана кадрового аудита следует обсудить и по возможности согласовать с руководителями аудируемого субъекта критерии, которые выбраны для оценки эффективности кадровой политики.

Выводы. В процессе планирования аудита обеспечивается пристальное внимание существенным аспектам проверки, проведению своевременных диагностических мероприятий и решению вероятных проблем, качественно-му решению поставленных аудиторских задач. Основными факторами, оказывающими влияние на процедуру планирования кадрового аудита, являются объем работ, связанных с выполнением аудиторского задания; условия договоров, на основании которых аудиторы будут оказывать услуги; профессиональное мнение аудитора, позволяющее дать правильную оценку аудиторскому риску и разработать мероприятия, которые позволят снизить дан-

ный риск до низкого уровня. Результатом планирования аудита являются определение объема и вида предоставляемых услуг на предстоящий период, бюджета расхода материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Таким образом, планирование играет значительную роль в процессе кадрового аудита, поскольку позволяет аудитору акцентировать внимание на важных аспектах аудита, определять и устранять проблемные ситуации, руководить эффективным выполнением задания, снижать риски при распределении работы. План аудита представляется лицам, которые отвечают за корпоративное управление, с целью дальнейшего их информирования о значимых вопросах, выявляемых в процессе аудита и при формировании аудиторского заключения. Проверяемые экономические субъекты, которые заинтересованы в максимальной публичности и повышении прозрачности отчетности, получают понимание о процессе аудита и ресурсах, затраченных на его проведение.

Литература

1. Кириллова В.Э., Закирова А.Р. Основные этапы кадрового аудита // *Современные аспекты экономики*. – 2018. – № 3 (247). – С. 108-114.
2. Митрофанова Е. Кадровый аудит как метод оценки трудового потенциала организации // *Кадровик*. 2014. – № 6. – С. 81-91.
3. Международный стандарт аудита 300 «Планирование аудита финансовой отчетности» (введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 09.01.2019 № 2н).
4. Международный стандарт аудита 220 «Контроль качества при проведении аудита финансовой отчетности» (введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 09.01.2019 № 2н).
5. Мордовченков Н.В., Пряничникова В.А. Опыт и перспективы формирования современного кадрового аудита в условиях антикризисного управления предприятием // *Вестник НГИЭИ*. – 2013. – №7 (26). – С.83-88.
6. Маслова Н.В. Кадровый аудит как метод выявления "узких мест" кадровой сферы организации // *Мир экономики и права*. – 2014. – № 1-2. – С. 45-49.
7. Деревянко К.Н. Кадровый аудит в системе прочих аудиторских услуг // *Сибирская финансовая школа*. – 2013. – № 2 (97). – С. 97-100.
8. Санданова Б.Д. Кадровый аудит как диагностический инструмент // *Решетневские чтения*. – 2013 – Т. 2. № 17. – С. 449-450.
9. Скубенко Д.В., Сапунова Т.А. Методика проведения кадрового аудита персонала организации // *Символ науки*. – 2017. – №2. – С.113-115.
10. Klychova G.S., Ziganshin B.G., Zakirova A.R., Valieva G.R., Klychova A.S. Benchmarking as an efficient tool of social audit development // *Journal of Engineering and Applied Sciences*. – 2017. – Т. 12. № 19. – pp. 4958-4965
11. Varvara Nazarova. An Analysis of the Effectiveness of the M&A Strategy of a Diversified Company (Unilever Group Case Study). // *International Business Management*. – 2015. – № 9. – pp. 41-53.
12. Кабашкин В.А., Старостин Е.И. Аудит трудовых ресурсов как новый инструмент для принятия управленческих решений // *Международный бухгалтерский учет*. – 2011. – № 16. – С. 38-44.
13. Сидунова Г.И. Этапы и направления кадрового аудита на предприятии // *Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология*. – 2003 – №8. – С.110-113.
14. Калининская Е.С., Гелета И.В., Коваленко А.В. Кадровый аудит в системе управления персоналом предприятия // *Экономика устойчивого развития*. – 2015. – № 3 (23). – С. 204-208.
15. Субаева А.К., Мавлиева Л.М. Готовность кадров к восприятию и внедрению современной техники и технологий в сельскохозяйственное производство // *Вестник Казанского государственного аграрного университета*. – 2018. – Т. 13. № 3 (50). – С. 147-150.
16. Клычова Г.С., Фахретдинова Э.Н., Мавлиева Л.М., Низамутдинов М.М. О значении консалтинга в создании успешного бизнеса // В сборнике: *Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета. [Электронный ресурс]* – 2017. – С. 191-195.
17. Azhar Susanto The Effect of Internal Control on Accounting Information System. // *International Business Management*. – 2016. – № 10. – pp. 5523-5529
18. Кондауров М.Ю. Аудит кадрового потенциала на предприятии // *Известия Волгоградского государственного педагогического университета*. – 2012. – № 3 (67). – С. 110-112.
19. Трофимов И.В. Аудит человеческих ресурсов как инструмент кадрового менеджмента // *Российское предпринимательство*. – 2012. – № 8 (106). – С. 89-94.
20. Солодова Н.Г., Клейменова Л.В. Особенности кадрового аудита при антикризисном управлении // *Известия БГУ*. – 2011. – №6. – С.104-108.
21. Jasim Gshayyish Zwed and Rabab Adnan Al-Rubaye Assessment of Auditor's Responsibility on the Strategic Planning and Controls Using SWOT Analysis: An Ethical Approach // *Journal of Engineering and Applied Sciences*. – 2019. – № 14. – pp. 600-609.

Сведения об авторах:

Клычова Гузалия Салиховна – доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой бухгалтерского учета и аудита, e-mail: kgaukgs@mail.ru

Закирова Алсу Рафкатовна – доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита, e-mail: zakirovaar@mail.ru

ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», г. Казань, Россия.

Кириллова Валерия Эдуардовна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры менеджмента и управления персоналом, e-mail: valeria216@yandex.ru

АНО ВО «Академия социального образования», г. Казань, Россия.

BASIC PRINCIPLES OF PERSONNEL AUDIT PLANNING

Zakirova A.R., Klychova G.S., Kirillova V.E.

Abstract. The efficiency of the activities of enterprises oriented towards innovation development has a significant impact on human resources, management, development, and assessment of which ensures competitiveness, strategic advantages and sustainable development of the agrarian sector of the economy. To achieve its goals, management of the organization should be focused on the rational use of not only financial and material, but also labor resources. At the same time, personnel management is one of the important areas of strategic development, since the level of knowledge, abilities and competencies of an employee of an enterprise in an innovative economy places increasingly high demands. Developing the mechanism and management system of personnel potential, it is necessary to ensure the social and economic development of the enterprise, while solving the following tasks: to form a management structure; develop, test and evaluate the most rational systems and forms of organization and remuneration. A special place in the system of this management takes personnel audit. At the same time planning is a key stage of personnel audit. The audit plan in accordance with the requirements of ISA 300 "Planning the audit of financial statements" includes the following sections: understanding of business, understanding of the environment and internal control, description of risk and materiality, description of the nature, timing

and scope of procedures. The article discloses a personnel audit planning mechanism in accordance with international auditing standards, examines the basic principles of personnel audit planning, discusses new requirements for the planning process, develops auditor's working documents to improve the effectiveness of personnel auditing and coordinate audit procedures with the work of the audited entity. In particular, a personnel audit plan has been proposed, which includes the following sections: understanding of business, understanding of the environment and internal control, description of risk and materiality, and establishing the main areas of audit.

Key words: planning, personnel audit, international auditing standards, audit strategy, audit plan, risk, materiality, audit procedures.

References

1. Kirillova V.E., Zakirova A.R. The main stages of personnel audit. [Osnovnye etapy kadrovogo audita]. // *Sovremennye aspekty ekonomiki. - Modern aspects of the economy.* – 2018. – № 3 (247). – P. 108-114.
2. Mitrofanova E. Personnel audit as a method for assessing the labor potential of an organization. [Kadrovyy audit kak metod otsenki trudovogo potentsiala organizatsii]. // *Kadrovik. – Professionals.* 2014. – № 6. – P. 81-91.
3. *Mezhdunarodnyy standart audita 300 "Planirovanie audita finansovoy otchetnosti" (vveden v deystvie na territorii Rossiyskoy Federatsii prikazom Minfina Rossii ot 09.01.2019 №2n).* (International Audit Standard 300 "Planning the audit of financial statements" (entered into force on the territory of the Russian Federation by the order of the Ministry of Finance of Russia dated January 9, 2017 №2n).
4. *Mezhdunarodnyy standart audita 220 "Kontrol kachestva pri provedenii audita finansovoy otchetnosti" (vveden v deystvie na territorii Rossiyskoy Federatsii prikazom Minfina Rossii ot 09.01.2019 №2n).* (International Standard of Audit 220 "Quality control during the Audit of Financial Statements" (entered into force on the territory of the Russian Federation by the order of the Ministry of Finance of Russia dated January 9, 2011 №2n).
5. Mordovchenkov N.V., Pryanichnikova V.A. Experience and prospects for the formation of a modern personnel audit in the conditions of crisis management of an enterprise. [Opyt i perspektivy formirovaniya sovremennogo kadrovogo audita v usloviyakh antikrizisnogo upravlenii predpriyatiem]. // *Vestnik NGIEI. – Herald of Nizhny Novgorod State University of Engineering and Economics.* – 2013. – №7 (26). – P. 83-88.
6. Maslova N.V. Personnel audit as a method of identifying "weak point" of the personnel sphere of the organization. [Kadrovyy audit kak metod vyyavleniya "uzkikh mest" kadrovoy sfery organizatsii]. // *Mir ekonomiki i prava. - World of Economics and Law.* – 2014. – №1-2. – P. 45-49.
7. Derevyanko K.N. Personnel audit in the system of other audit services. [Kadrovyy audit v sisteme prochikh auditorских uslug]. // *Sibirskaya finansovaya shkola. – Siberian financial school.* 2013. – № 2 (97). – P. 97-100.
8. Sandanova B.D. *Personnel audit as a diagnostic tool.* // *Reshetnevskie chteniya.* [Kadrovyy audit kak diagnosticheskii instrument. // Reshetnev readings]. – 2013 – Vol. 2. № 17. – P. 449-450.
9. Skubenko D.V., Sapunova T.A. Methods of personnel audit of the organization's staff. [Metodika provedeniya kadrovogo audita personala organizatsii]. // *Simvol nauki. - Symbol of science.* – 2017. – №2. – P.113-115.
10. Klychova G.S., Ziganshin B.G., Zakirova A.R., Valieva G.R., Klychova A.S. Benchmarking as an efficient tool of social audit development // *Journal of Engineering and Applied Sciences.* –2017. –T. 12. № 19. – pp. 4958-4965
11. Varvara Nazarova. An Analysis of the Effectiveness of the M&A Strategy of a Diversified Company (Unilever Group Case Study). // *International Business Management.* – 2015. – № 9. – pp. 41-53.
12. Kabashkin V.A., Starostin E.I. Audit of labor resources as a new tool for making management decisions. [Audit trudovykh resursov kak novyy instrument dlya prinyatiya upravlencheskikh resheniy]. // *Mezhdunarodnyy bukhgalterskiy uchët. - International Accounting.* – 2011. – № 16. – P. 38-44.
13. Sidunova G.I. Stages and directions of personnel audit at the enterprise. [Etapy i napravleniya kadrovogo audita na predpriyatii]. // *Vestnik VolGU. Seriya 3: Ekonomika. Ekologiya. – Herald of VolSU. Series 3: Economy. Ecology.* – 2003 – №8. – P. 110-113.
14. Kalinskaya E.S., Geleta I.V., Kovalenko A.V. Personnel audit in the enterprise personnel management system. [Kadrovyy audit v sisteme upravleniya personalom predpriyatiya]. // *Ekonomika ustoychivogo razvitiya. - Economy of sustainable development.* – 2015. – № 3 (23). – P. 204-208.
15. Subaeva A.K., Mavlieva L.M. Willingness of cadres to the perception and introduction of modern technology and technology in agricultural production. [Gotovnost kadrov k vospriyatiyu i vnedreniyu sovremennoy tekhniki i tekhnologii v sel'skokhozyaystvennoe proizvodstvo]. // *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – Herald of Kazan State Agrarian University.* – 2018. Vol. 13. № 3 (50). – P. 147-150.
16. Klychova G.S., Fakhretdinova E.N., Mavlieva L.M., Nizamutdinov M.M. *O znachenii konsaltinga v sozdanii uspeshnogo biznesa.* // *V sbornike: Aktualnye problemy ekonomiki i bukhgalterskogo ucheta. Sbornik nauchnykh statey. Elektronnoe izdanie.* (On the value of consulting in creating a successful business. // In the collection: Actual problems of economics and accounting. Collection of scientific articles. Electronic edition). – 2017. – P. 191-195.
17. Azhar Susanto The Effect of Internal Control on Accounting Information System. // *International Business Management.* – 2016. – №10. – P. 5523-5529
18. Kondauron M.Yu. Audit of personnel potential at the enterprise. [Audit kadrovogo potentsiala na predpriyatii]. // *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. - News of Volgograd State Pedagogical University.* – 2012. – № 3 (67). – P. 110-112.
19. Trofimov I.V. Audit of human resources as a tool for personnel management. [Audit chelovecheskikh resursov kak instrument kadrovogo menedzhmenta]. // *Rossiyskoe predprinimatelstvo. - Russian entrepreneurship.* – 2012. – № 8 (106). – P. 89-94.
20. Solodova N.G., Kleymenova L.V. Features of personnel audit in crisis management. [Osobennosti kadrovogo audita pri antikrizisnom upravlenii]. // *Izvestiya BGU. - News of BSU.* – 2011. – №6. – P. 104-108.
21. Jasim Gshayyish Zwed and Rabab Adnan Al-Rubaye Assessment of Auditor's Responsibility on the Strategic Planning and Controls Using SWOT Analysis: An Ethical Approach // *Journal of Engineering and Applied Sciences.* – 2019. – № 14. – pp. 600-609.

Authors:

Klychova Guzalia Salikhovna – Doctor of Economics, Professor, Head of Accounting and Audit Department, e-mail: kgauks@mail.ru

Zakirova Alsu Rafkatovna – Doctor of Economics, Professor of Accounting and Audit Department, e-mail: zakirovaar@mail.ru

Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia.

Kirillova Valeria Eduardovna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Personnel Management, e-mail: valeria216@yandex.ru

ANO VO "Academy of Social Education", Kazan, Russia.