

УДК 331.108:004 DOI: 10.14451/1.242.257

Цифровые технологии аудита кадровой безопасности в государственных учреждениях в современных условиях

© 2025 **Мощенко Оксана Викторовна**

Кандидат экономических наук, доцент Департамент аудита и корпоративной отчетности. Финансовый университет при Правительстве РФ, Россия, Москва.
E-mail: OVMoshchenko@fa.ru

© 2025 **Кучинская Алина Дмитриевна**

М
E-mail: a

гистр. Финансовый университет при Правительстве РФ, Россия, Москва. 5273583@mail.ru

Ключевые слова: аудит кадров, кадровая безопасность, цифровизация.

В рамках статьи рассмотрены теоретические основы аудита кадровой безопасности, влияния отдельных элементов кадровой безопасности, которые рассматриваются в рамках аудита на экономическую безопасность государственного учреждения. Систематизированы цифровые технологии аудита кадровой безопасности, сделан вывод о перспективах их применения в России.

Введение

В настоящее время в условиях геополитической и социально-экономической дестабилизации в стране и в мире особое стратегическое значение приобретает для государственных учреждений обеспечение высокого уровня кадровой безопасности. С учетом комплексной интеграции цифровых технологий во все сферы жизни общества, обеспечение кадровой безопасности должно строиться на применении цифровых технологий, в том числе в рамках аудита как неотъемлемого элемента современной системы кадровой безопасности. Согласно данным Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, уровень проникновения цифровых технологий в России сохраняет

тенденцию к росту и по итогам 2024 года составляет 87% (в 2023 году был равен 86,7%, в 2022 году – 85%) [1]. Также важно подчеркнуть, что на 2024 год 100% федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов РФ подключены и перешли на централизованное хранение электронных архивных документов, около 90% документов обязательной кадровой отчетности собирается и хранится в электронном виде; только 60% электронных документов стандартизированы для обеспечения их обмена в электронном виде и оптимизации заполнения [1].

Таким образом, актуальность выбранной темы работы обусловлена важностью применения пе-

редовых цифровых технологий аудита кадров с точки зрения получения оперативных достоверных данных по результатам аудита, что способствует укреплению безопасности государственных учреждений.

Результаты исследования

С целью комплексного рассмотрения теоретических основ аудита кадровой безопасности в рамках функционирования государственных учреждений в России, изучим подробнее подходы современных ученых к пониманию аудита кадровой безопасности. По мнению Каширской Л. В., аудит персонала представляет собой систематизированный процесс получения и оценки объективных данных относительно человеческих ресурсов организации, осуществляемых действиях и фактических событиях, которые напрямую взаимосвязаны с использованием персонала, а также изучение степени эффективности управления кадровым составом с учетом воздействия определенных внешних и внутренних факторов [4]. Автор отмечает, что ключевой целью проведения аудита кадров выступает осуществление оценки эффективности функционирования персонала как ключевого фактора, способствующего поддержанию деятельности учреждения в целом.

В свою очередь, Филатова Т. А. рассматривает аудит кадровой безопасности как один из важнейших элементов аудита персонала [2]. Однако здесь стоит подробнее раскрыть сущность «кадровой безопасности» в современных условиях. Некоторые ученые склоняются к точке зрения, что кадровая безопасность выступает составляющей частью финансовой безопасности, в свою очередь, другие утверждают, что она занимает фундаментальное и первостепенное положение среди элементов системы безопасности любого учреждения, поскольку именно персонал участвует в трудовых процессах и влияет на его результаты [2; 3].

На основании рассмотрения существующих подходов, можно сделать вывод, что кадровая безопасность – это определенная система мер, целью которых выступает минимизация кадровых

угроз и рисков, защита сотрудников и сохранение экономической стабильности учреждения в целом.

Современные системы кадровой безопасности государственного учреждения строятся на трех основных компонентах: рост и развитие рекрутинга, повышение благонадежности, рост эффективности управления государственными служащими. Ключевыми субъектами кадровой безопасности выступают сотрудники службы управления персоналом, работники, задействованные в обеспечении безопасности государственного учреждения, руководящий состав, служащие, которые обладают допуском к различным ресурсам учреждения, а также другие сотрудники.

В рамках проведения аудита кадровой безопасности государственного учреждения, комплексно рассматриваются следующие элементы [9]:

- Кадровая политика и стратегия.
- Система подбора и найма.
- Система оценки и развития кадров.
- Мотивация и стимулирование.
- Состояние трудовых отношений и конфликтов в коллективе.
- Охрана труда и безопасность кадров.
- Система учета и отчетности кадров.

Такими образом, аудит кадровой безопасности государственного учреждения предполагает систематизированное изучение отдельных элементов, их оценку, рассмотрение рисков и угроз [9]. Реализация кадрового аудита по элементам, которые представлены ранее способствуют наращиванию уровня экономической безопасности государственного учреждения. Влияние кадрового аудита на экономическую безопасность государственного учреждения [9]:

1. Кадровая политика и стратегия.
 - Укрепление организационной структуры и взаимосвязи между кадрами;
 - Формирование условий с целью стимулирования профессионального роста и развития кадров;
 - Минимизация кадровых рисков посредством планирования и управления кадра-

- ми.
2. Система подбора и найма.
 - Снижение уровня текучести кадров;
 - Снижение затрат бюджета на поиск кандидатов и пополнение кадрового резерва;
 - Рост производительности труда служащих;
 - Минимизация затрат на адаптацию служащих;
 3. Система оценки и развития кадров.
 - Стимулирование качества труда и производительности;
 - Формирование фундаментальной базы с точки зрения роста и развития кадров;
 4. Мотивация и стимулирование.
 - Сохранение высокопрофессиональных кадров;
 - Рост уровня лояльности к государственной службе;
 - Рост производительности труда;
 5. Трудовые отношения и конфликты среди персонала.
 - Сохранение кадрового потенциала.
 6. Охрана труда и безопасность кадров.
 - Минимизация рисков, связанных с безопасностью и здоровьем кадров;
 - Рост имиджа государственной службы;
 - Минимизация рисков утечки конфиденциальной кадровой информации;
 7. Система учета и отчетности кадров.
 - Принятие объективно обоснованных решений в области управления кадрами.

В процессе проведения кадрового аудита используются профессиональные инструменты с привлечением ряда внутренних и внешних источников информации. В условиях объективной необходимости роста скорости анализа большого объема информации особое значение приобретает интеграция цифровых инструментов в систему аудита кадровой безопасности государственного учреждения.

Цифровизация аудита кадровой безопасности фундаментально предполагает внедрение цифровых технологий с целью обеспечения комплексной оптимизации процессов, наращивания эффективности и точности проверки кадровой

информации государственной службы, защиты интересов учреждения. Ключевыми технологиями цифровизации кадровой безопасности являются:

1. Цифровой документооборот обеспечивает поддержание процесса создания, управления кадровыми документами, а также их распространения в рамках защищенных компьютерных сетей, способствует росту контроля потоков документов государственного учреждения;
2. Технологии искусственного интеллекта применяются специалистами при проведении аудита для извлечения и аналитики неструктурированного массива данных с целью установления, оценки и оперативного реагирования на риски существенных искажений информации в области кадровой безопасности;
3. Сквозной (end-to-end) аудит: специализированная технология искусственного интеллекта, которая направлена на применение в области распознавания, чтения и интерпретации кадровой документации, что способствует ускорению процесса аудита;
4. Big Data: на основании принципов лингвистического анализа формируется возможность анализа текстовых документов, веб-страниц, интерпретация контекста и содержания кадровой информации относительно каждого государственного служащего, его поведения внутри учреждения;
5. Блокчейн: одна из перспективных технологий с точки зрения формирования рабочих инструментов цифрового аудита государственных учреждений. Данная технология все чаще внедряется в деятельность государственных учреждений, поскольку упрощает контроль внутренних процессов, что является основой кадровой безопасности. Одними из первых в России данную технологию в области аудита персонала начали использовать Министерство цифрового развития и Центральный банк РФ. Технология блокчейн обеспечивает абсолютную прозрачность и всеобщую доступность информации, однако надежно защищает ее от любого взлома, перехвата

и фальсификации, что является крайне важным аспектом обеспечения кадровой безопасности государственного учреждения.

Выводы

По результатам проведенного исследования было установлено, что проблема применения цифровых технологий аудита кадровой безопасности в государственных учреждениях в России является крайне актуальной в условиях обострения геополитических конфликтов на международной арене. Рассмотрены подходы к пониманию аудита персонала, кадровой безопасности. Был сделан вывод, что аудит кадровой безопасности государственного учреждения предполагает систематизированное изучение таких элементов как кадровая политика и стратегия, система подбора и найма, оценки и развития, мотивации и стимулирования, трудовых отношений, конфликт, охраны труда и безопасности

кадров, системы учета и отчетности. Установлена взаимосвязь между каждым элементом кадровой безопасности, который рассматривается в рамках аудита, и показателем экономической безопасности. Систематизированы цифровые технологии проведения аудита кадровой безопасности государственного учреждения, а именно: цифровой документооборот, искусственный интеллект, в том числе сквозной аудит на его основе, Big Data, блокчейн-технологии. Можно сделать вывод, что в перспективе данные технологии продолжают развиваться и все больше проникать в систему аудита кадровой безопасности государственных учреждений. Это позволит обеспечить долгосрочную реализацию стратегической безопасности кадровой системы государственных служащих. Данный аспект крайне важен в текущих макроэкономических и геополитических условиях для России.

Библиографический список

1. Вишневский К. О., Гохберг Л. М., Дементьев В. В. Цифровые технологии в российской экономике: Аналитический доклад. – М. : Высшая школа экономики, 2024. – 116 с.
2. Внутренний аудит как инструмент повышения кадровой безопасности организации / Т. А. Филатова [и др.] // Альманах Крым. – 2024. – № 41. – С. 78–87.
3. Домрачева Л. П., Лаптева Е. В. Особенности проведения кадрового аудита в государственном учреждении // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2022. – 10(394). – С. 25–35.
4. Каширская Л. В., Гордеева О. Г. Аудит персонала и кадровой безопасности : Учебник. – М. : КноРус, 2024. – 232 с.
5. Мельникова Л. А., Антонова О. В., Петров А. М. Формирование резервов на основе экономико-статистического анализа финансовых рисков и управление конкурентоспособностью организации. – 2022.
6. Петров А. М. Организация внутреннего аудита расчетов с юридическими лицами // Проблемы современной экономики. – 2007. – 4(24). – С. 156–160.
7. Петров А. М., Баянова О. В. Актуальные проблемы организации бухгалтерского дела в товариществе собственников жилья и управляющей компании // Kant. – 2017. – 3(24). – С. 174–178.
8. Петрова О. А. Проблемы устойчивого развития моногородов в России // Экономические науки. – 2023. – № 219. – С. 126–128. – DOI: [10.14451/1.219.126](https://doi.org/10.14451/1.219.126).
9. Рожков И. А. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы // Наукосфера. – 2022. – № 1–1. – С. 353–357.
10. Imanbayeva Z., Mussirov G., Nurgaliyeva A. // Qubahan Academic Journal. – 2024. – Vol. 4, no. 2. – P. 342–354. – DOI: [10.48161/qaj.v4n2a543](https://doi.org/10.48161/qaj.v4n2a543).