**Бухгалтерский и кадровый учет как важнейшее средство управления ресурсами муниципальных образований и основа принятия эффективных управленческих решений**

Уже более двадцати лет бюджетная система Российской Федерации находится в стадии реформирования. Постоянно перераспределяются полномочия между уровнями власти, огромное количество изменений внесено в бюджетное законодательство.

Зачастую на муниципальный уровень возлагают дополнительные расходные полномочия, не обеспеченные, в достаточной мере, финансовыми ресурсами. В этой ситуации муниципальные образования должны постоянно искать резервы и инструменты, которые бы позволили повысить эффективность принимаемых решений и качество управления муниципальными ресурсами.

Такими инструментами являются для муниципальных образований бухгалтерский и кадровый учет.

Значение бухгалтерского и бюджетного учета трудно переоценить. Насколько четко и правильно будет отработана методология учета, настолько достоверную информацию о деятельности каждого муниципального учреждения и муниципального образования в целом можно будет получить из его бюджетной отчетности. В целом, бюджетный учет – это инструмент, позволяющий обеспечить участников бюджетного процесса и других заинтересованных лиц информацией об исполнении бюджетов различных уровней.

Бухгалтерский учет требует повышенного внимания со стороны руководства хозяйствующих субъектов, значительных временных затрат, квалифицированных кадров и финансовых средств. Сложившиеся в мировой практике принципы бухгалтерского учета на первое место ставят задачи удовлетворения информационных потребностей специалистов различного уровня внутри самих учреждений, так как именно они осуществляют непосредственное управление внутренней средой, и бухгалтерская информация является необходимой базой для принятия решений, способствующих повышению эффективности функционирования этих учреждений.

В России Федеральный закон «О бухгалтерском учете» также среди первоочередных задач определяет формирование и предоставление внутренним пользователям полной и достоверной информации о деятельности учреждения и его имущественном положении, о целесообразности осуществления учреждением фактов хозяйственной жизни.

Исходя из сложившейся практики, можно говорить о том, что в бюджетной сфере одной из основных функций бухгалтерского учета является контрольная функция, данные учета и отчетности обеспечивают информацией различные контролирующие органы, относящиеся к внешним пользователям.

В течение десятилетий в организациях сектора государственного управления в России формировалась и развивалась система бюджетного учета и отчетности. В нашей стране вопрос формирования управленческого учета стал актуальным в связи с реализацией Концепции реформирования бюджетного процесса в Российской Федерации в 2004 - 2006 годах, которая была направлена в первую очередь на повышение качества бюджетного планирования, возникла необходимость в формировании системы учета и отчетности, способной генерировать данные для принятия управленческих решений в области стратегического планирования, управления текущей деятельностью и мониторинга результатов работы.

Изменения, вносимые в законодательство Российской Федерации, и текущие задачи, стоящие перед бюджетным сектором, требуют постоянного внимания со стороны работников бухгалтерских служб. И в первую очередь это связано с тем, что все процедуры бюджетного процесса так или иначе должны найти отражение в учетных и отчетных регистрах. А спектр этих процедур с каждым годом становится все шире.

В силу названых причин вопросы бюджетной отчетности и прозрачности бюджетных процедур выдвигаются на первый план практически по всем направлениям реформирования бюджетного процесса и требуют от методологов разработки и внедрения новых подходов и принципов ведения бюджетного учета, раскрытия информации о состоянии активов и обязательств, ее анализа. Необходимость этой работы подтверждается поручениями Президента Российской Федерации и правительства страны, предложениями органов государственного контроля.

Поскольку учреждения бюджетной сферы, как и любые другие организации, являются в первую очередь хозяйствующими субъектами и осуществляют вполне конкретную хозяйственную деятельность, выполняют определенные функции, они нуждаются в качественной системе учета, на основе которой возможно наиболее рациональное и результативное использование имеющихся в распоряжении данных учреждений различных ресурсов.

Президент РФ ежегодно в своих посланиях Федеральному собранию отмечает, что бюджетная политика должна формироваться исходя из повышения эффективности и прозрачности управления общественными финансами. Необходимо обеспечить прозрачность финансово-хозяйственной деятельности каждого отдельного участника бюджетного процесса, гарантировать достоверность и открытость информации о финансовых результатах их деятельности, обеспечить возможность участия граждан, общественных институтов, профессиональных сообществ, и контролирующих организаций в процессах формирования, утверждения и исполнения бюджета. В целях реализации вышесказанного, а также для обеспечения управленческой функции учета необходимо повысить значимость кадровой подготовки и переподготовки бухгалтеров бюджетной сферы. В настоящий момент одной из проблем при организации бухгалтерского учета является нехватка квалифицированных кадров. Немаловажным становится процесс автоматизации бухгалтерского учета, который, даже в условиях дефицитности бюджетов, должен решаться первоочередном порядке.

Сложившаяся система правового регулирования бюджетного учета динамично развивается и связана с изменениями в законодательстве, определяемыми проведением бюджетной реформы, основными направлениями которой являются организация формирования бюджетов по программному принципу и применение инструментов долгосрочного планирования.

Данная реформа поддерживается новой системой бюджетного учета и отчетности, позволяющей отслеживать не только правильность расходования бюджетных средств, но и результативность их использования в каждом финансовом году и в целом при завершении программы, а также объективно оценивать активы и обязательства органов государственной и муниципальной власти.

Развитие муниципальной службы в Российской Федерации за последнее десятилетие в большей степени, чем когда-либо ранее, определяется качественными и количественными изменениями в ее кадровом составе. Число муниципальных образований увеличилось в ходе реформы органов местного самоуправления более чем на 24 тысячи, а количество муниципальных служащих возросло до 324 тыс. Заметно повысился их общеобразовательный и профессиональный уровень, произошел существенный сдвиг в структуре их мотивации, служебных ориентациях и социальных ожиданиях.

Работа с муниципальными кадрами, ориентированная на эффективное развитие их профессионального, творческого потенциала, предусматривает применение тонких и специфических средств воздействия. В качестве таковых выступают кадровые технологии.

Посредствам кадровых технологий обеспечивается комплексное воздействие на человека, повышение организованности и дисциплины, укрепление доверия, формирование отношения персонала к своей деятельности в соответствии с миссией и принципами муниципальной службы.

Кадровые технологии постепенно входят в практику деятельности муниципальных образований, доказывая свою состоятельность и обоснованность внедрения. Это тем более важно, что органы местного самоуправления не обладают достаточным опытом применения подобных технологий, нежели федеральные и региональные органы государственного управления.

Кадровые технологии способствуют рационализации отбора, подбора и оценки кадров. Они обеспечивают возможность аккумулирования и тиражирования эффективных методов преобразования кадровых процессов. Их грамотное использование повышает управляемость организации, эффективность ее деятельности.

Кадровые технологии в системе муниципальной службы представляют собой процедуру последовательно производимых действий, которые позволяют получить информацию о возможностях работника, сформулировать набор требований к нему со стороны организации, а также обеспечить оптимальные условия реализации трудовых отношений.

Кадровые технологии в системе муниципальной службы целесообразно разделить на три группы:

- технологии, обеспечивающие получение персональной информации о работнике, их функция заключается в измерении эффективности работы муниципального служащего.

- технологии, обеспечивающие требуемые характеристики персонала, функциональное назначение которых состоит в осуществлении профессионального, интеллектуального, психологического и медицинского отбора.

- технологии, обеспечивающие востребованность возможностей персонала, позволяющих заполнить ключевые должности муниципальной службы специалистами разных уровней.

Система управления персоналом предусматривает определение целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей структурных подразделений и муниципальных служащих в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Сегодня в управлении административным персоналом муниципальной службы требуются надежные технологии работы с кадрами, основанные как на творческом использовании прежних, получивших распространение в отечественной и зарубежной практике работы, так и на создании новых. Это относится ко всем видам работы с персоналом, в том числе и к формированию системы оценки муниципальных служащих с учетом не только его профессиональной готовности, но и личностных способностей и компетентности с позиции качества работы, эффективности его служебной деятельности.

Оценка муниципальных служащих должна быть интегральной частью государственной кадровой политики. Целью оценки должно стать максимальное использование профессиональных возможностей и личностных резервов муниципальных служащих.

Формирование высокого профессионализма, максимальное использование интеллектуального потенциала и личностно-деловых качеств сотрудника, повышение эффективности трудовой деятельности — главные цели кадрового обеспечения муниципальных служащих. Повышение эффективности государственного управления в целом зависит от профессионализма персонала, от достоверности информации о состоянии и потенциале персонала муниципальной службы. Эту задачу, с учетом требований, предъявляемых современными тенденциями управления персоналом, поможет решить внедрение современных кадровых технологий, основанных на использовании модели компетенций.

Таким образом, проблема применения бухгалтерского и кадрового учета как основополагающих инструментов, позволяющих принимать эффективные управленческие решения, является очевидной и сохраняет свою актуальность. Уверен, что выступления участников нашей конференции, помогут присутствующим найти ответы на интересующие вопросы.