**ANNEX 1**

**Engagement Planning Memorandum**

**Audit Engagement: ....................................................**

**Date: April 2019……………………**

# Предназначение и обоснование аудиторского задания

 В декабре 2015 года правительство Глобистана приняло решение о централизации процесса найма персонала различными министерствами.

В марте 2016 года было создано специальное ведомство «Человеческий капитал», напрямую подотчетное аппарату Министра социальных дел.

«Человеческий капитал» регулярно собирает кадровые заявки, составляемые различными министерствами. Используя установленные министерствами критерии, «Человеческий капитал» определяет необходимую процедуру найма персонала. В некоторых случаях претенденты отбираются только из числа сотрудников, в других ставится задача привлечения сторонних кандидатов.

Все процедуры найма персонала начинаются с публикации объявления о вакансии. Объявление о вакансии, предназначенное для сторонних кандидатов, публикуется в официальном «правительственном вестнике» Глобистана и на сайте «Человеческого капитала». Кандидатам предлагают подавать заявления до наступления установленного срока. Наряду с заявлением кандидаты должны представить комплект документов. Заявление и документы можно направить по почте или подать в электронном виде через сайт «Человеческого капитала».

После рассмотрения представленных документов составляется короткий список кандидатов. Кандидаты, включенные в короткий список, должны пройти ряд тестов. Некоторые тесты разработаны сотрудниками «Человеческого капитала». В случае замещения более сложных должностей «Человеческий капитал» заключает договор на проведение тестирования со специализированной компанией. Кандидаты, успешно прошедшие тестирование, приглашаются на интервью. В случае замещения некоторых младших должностей тестирование не требуется.

Получив отзывы и комментарии по итогам интервью, «Человеческий капитал» составляет список успешных кандидатов с указанием предлагаемого рейтинга каждого из них. Этот список направляется в отборочную комиссию, которая определяет выбранного кандидата. В состав отборочной комиссии входят сотрудники различных министерств. Кроме того, комиссия может выбрать других кандидатов из представленного списка и зачислить их в резерв для замещения вакантных должностей в будущем. Зачисленные в резерв кандидаты в дальнейшем не будут проходить процесс отбора.

Кандидатам, чьи заявления не были отклонены ни на одном этапе процесса отбора, направляются уведомления по почте или электронной почте.

«Человеческий капитал» обязан соблюдать новый закон о конфиденциальности персональных данных.

**Цели организации**

На основании предложенного сценария мы вывели ряд целей организации:

* Как можно скорее получить наилучшие кадровые ресурсы (точка зрения правительства)
* Провести процесс найма персонала эффективно, рентабельно, корректно и прозрачно (точка зрения подрядчика)

Исходя их цели организации -«Провести процесс найма персонала эффективно, рентабельно, корректно и прозрачно» - , была сформулирована следующая общая цель аудита: *«Гарантировать, что процесс найма персонала проводится эффективно, рентабельно, корректно и прозрачно*».

# ОПИСАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И АУДИРУЕМОГО ПРОЦЕССА

# Был выявлен ряд ключевых средств контроля для работы с базовыми рисками (см. ниже). В частности, они включают в себя:

|  |  |
| --- | --- |
| **Базовый риск** | **Ключевое средство контроля** |
| Неверное понимание потребностей министерств | * Типовой шаблон/форма для определения потребностей
* После того, как форма заполнена, министерство предоставляет свои комментарии
 |
| Несвоевременное уведомление кандидатов, которым было отказано | * Утверждённые сроки уведомления претендентов
* Система для отслеживания статуса заявления
* Автоматическое обозначение заявлений, по которым вышел срок ответа
* Надлежащий надзор
 |
| Заявления теряются в почте | * Регистрация всех входящих сообщений по электронной почте
* Заявлениям присваиваются коды в зависимости от вакансии
* Рассматриваются только заявления, направленные на специально указанный адрес электронной почты
 |
| Перспективные претенденты уже нашли работу  | * Утверждённые сроки уведомления претендентов
* Система для отслеживания статуса заявления
* Автоматическое обозначение заявлений, по которым вышел срок ответа
* Надлежащий надзор
 |
| Утечка содержания тестовых заданий | * Тестовые задания разрабатываются и хранятся в защищённом месте
* Доступ к тестовым заданиям только на основании служебной необходимости
* Можно предусмотреть практику, согласно которой содержание экзамена формируется из разных заданий в самый последний момент
 |
| Негативное освещение в СМИ | * Этим риском можно управлять только за счёт смягчения прочих рисков, которые могут привести к негативному освещению
 |
| Факт подачи некорректных документов не обнаруживается | * Внедрить систему, которая могла бы с лёгкостью сопоставлять стандартные документы
* Составить «чёрный список» фальсифицированных ранее документов
 |
| Собеседования не объективны | * Лиц, проводящих собеседование, следует отбирать на основании конкретных знаний и квалификации
* Использовать типовой сценарий для проведения собеседования
* Проводящие собеседование используют систему балльной оценки
* Присутствие независимого наблюдателя во время собеседования
 |
| «Договорной» характер рейтинга претендентов  | * Рейтинг претендентов выводится на основании результатов, которые они продемонстрировали
* Независимый наблюдатель, который следит за формированием рейтинга претендентов
 |
| Нарушение прав в части защиты личной информации | * Нормы в части защиты личной информации включены во внутренние процедуры и в весь процесс найма персонала
* Назначен ответственный за контроль соблюдения нормативных положений
 |

# Основные риски, связанные с аудируемыми процессами

Базовые риски, выявленные в отношении различных процессов, которые необходимо охватить во время выполнения аудиторского задания, включают в себя следующие:

* Неверное понимание потребностей министерств
* Несвоевременное уведомление кандидатов, которым было отказано
* Заявления теряются в почте
* Перспективные претенденты уже нашли работу
* Утечка содержания тестовых заданий
* Негативное освещение в СМИ
* Факт подачи некорректных документов не обнаруживается
* Собеседования не объективны
* «Договорной» характер рейтинга претендентов
* Нарушение прав в части защиты личной информации
* Ranking of candidates is ‘arranged’
* No respect of privacy

# Цель(и) и объём аудиторского задания

## Цель(и)

Цель аудита – предоставить разумную гарантию того, что процесс найма персонала проводится эффективно, рентабельно, корректно и прозрачно. Данную цель аудита можно разбить на несколько подцелей:

* Гарантировать что потребности министерств верно учтены и отражены в верных критериях отбора претендентов.
* Гарантировать, что положения законов и норм, регламентирующих защиту личной информации, соблюдаются.
* Гарантировать, что претенденты своевременно уведомляются о статусе их заявлений.

С тем, чтобы достичь различных целей, поставленных в рамках аудиторского задания, аудитору необходимо оценить средства контроля, предусмотренные в соответствующих процессах.

Критерии, которые предполагается использовать при аудите, взяты из следующих справочных баз:

* Концептуальные основы внутреннего контроля COSO
* Внутренние процедуры (правительство)
* Внутренние процедуры (подрядчик)
* Нормативные положения в части защиты личной информации
* Справочник по обеспечению качества

## Объём

Аудиторское задание охватит следующие процессы: подготовку уведомления о наличии вакансии; работа с поступающими сообщениями по электронной почте; работа с поступающими заявлениями претендентов; порядок экзаменационного испытания; и процесс собеседования.

# ресурсы

# *Данный аудит будет проводиться в соответствии с положениями устава подразделения аудита Министерства финансов. В проведение аудита будут участвовать члены команды, обладающие актуальной квалификацией и опытом. Также потребуется привлечь специалиста по анализу данным.*

| **Программа аудита****Матрица контроля/риска** |
| --- |
| **N** | **Процесс** | **Базовый риск (до применения средств контроля)** | **Рейтинг риска** | **Смягчающие средства контроля/Свойства****(Предполагаемые)** | **Тесты структуры** | **Адекватность контроля** | **Тесты применения** | **Перекрестная ссылка****Действенность контроля** | **Заключение** |
| **1** | Подготовка уведомления о наличии вакансий  | Неверное понимание потребностей министерств | Высокий | Типовой шаблон/форма для определения потребностей После того, как форма заполнена, министерство предоставляет свои комментарии  |  |  |  |  |  |
| **2** | Работа с поступающими сообщениями по электронной почте | Несвоевременное уведомление кандидатов, которым было отказано  |  | Утверждённые сроки уведомления претендентовСистема для отслеживания статуса заявленияАвтоматическое обозначение заявлений, по которым вышел срок ответаНадлежащий надзор |  |  |  |  |  |
|  | Работа с поступающими заявлениями претендентов | Заявления теряются в почтеПерспективные претенденты уже нашли работу  |  | Регистрация всех входящих сообщений по электронной почтеЗаявлениям присваиваются коды в зависимости от вакансииРассматриваются только заявления, направленные на специально указанный адрес электронной почтыУтверждённые сроки уведомления претендентовСистема для отслеживания статуса заявленияАвтоматическое обозначение заявлений, по которым вышел срок ответаНадлежащий надзор |  |  |  |  |  |
|  | Порядок экзаменационного испытания  | Утечка содержания тестовых заданий |  | Тестовые задания разрабатываются и хранятся в защищённом местеДоступ к тестовым заданиям только на основании служебной необходимостиМожно предусмотреть практику, согласно которой содержание экзамена формируется из разных заданий в самый последний момент |  |  |  |  |  |
|  | Процесс собеседования | Собеседования не объективны«Договорной» характер рейтинга претендентов ” Нарушение прав в части защиты личной информацииНегативное освещение в СМИФакт подачи некорректных документов не обнаруживается  |  | Лиц, проводящих собеседование, следует отбирать на основании конкретных знаний и квалификации Использовать типовой сценарий для проведения собеседованияПроводящие собеседование используют систему балльной оценки Присутствие независимого наблюдателя во время собеседованияРейтинг претендентов выводится на основании результатов, которые они продемонстрировали Независимый наблюдатель, который следит за формированием рейтинга претендентов Нормы в части защиты личной информации включены во внутренние процедуры и в весь процесс найма персонала Назначен ответственный за контроль соблюдения нормативных положенийЭтим риском можно управлять только за счёт смягчения прочих рисков, которые могут привести к негативному освещению. Внедрить систему, которая могла бы с лёгкостью сопоставлять стандартные документы Составить «чёрный список» фальсифицированных ранее документов |  |  |  |  |  |