

Кроме того, рекомендации по улучшению финансового положения и повышению финансовой стабильности также необходимы для успешного функционирования предприятия в современных условиях.

Таким образом было выявлено что необходимо постоянно мониторить и проводить анализ финансовых показателей, а также разработок стратегий долгосрочного финансового планирования которая стала неотъемлемой частью корпоративного управления в деятельности предприятия. Следуя этим рекомендациям, предприятие оптимизируется улучшит свое финансовое положение, повысит финансовую устойчивость и успешно будет справляться с много задачными бизнес-процессами.

По результатам проведенного анализа финансовой отчетности, определяются проблемы и факторы, влияющие на уровень финансовых показателей и уровень финансового состояния объекта исследования. На основании чего прорабатываются мероприятия, разнопланового характера на улучшение этих показателей.

### Список литературы

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 7 «Отчет о движении денежных средств» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «ГАРАНТ».
2. Люкшонкова, Т.П. Способы повышения финансовых результатов деятельности предприятия [Текст] / Т.П. Люкшонкова // Вестник современных исследований. – 2017. - № 6-1 (9). – С. 225-226.
3. Артюхова, А. В., Литвин, А. А. Анализ финансового состояния предприятия: сущность и необходимость проведения / А.В. Артюхова, А.А. Литвин// Молодой ученый. - 2017. - №11. - С. 744-747.
4. Великая Е.Г., Чурко В.В. Стратегический потенциал и рентабельность организации // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 2 (17). С. 7-9.

### Процедуры проверки, применяемые в процессе аудита персонала организации

Г. А. Шакирова<sup>1</sup>, Я. Смольянинова<sup>2</sup>

<sup>1</sup>м.э.н., ст. преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита

<sup>2</sup>студентка 4 года обучения по образовательной программе «Учет и аудит»  
gulia72.kargu@mail.ru<sup>1, 2</sup>

<sup>1,2</sup>Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова, г. Караганда,

Аннотация: С развитием рыночных отношений в производственной системе предприятия трудовые ресурсы выступают наиболее важным элементом обеспечения производства продукции, ее сбыта и реализации других функций деятельности предприятия, главной из которых является функция управления предприятием. Следовательно, эффективное функционирование предприятия невозможно без выбора целей формирования и использования трудовых ресурсов в соответствии с потребностями производственной системы предприятия и решения задачи оптимального распределения ресурсов. Поскольку задач может быть много, они требуют своего совместного эффективного решения. В связи с этим, представляется целесообразным рассмотреть, прежде всего, самого понятия «трудовые ресурсы предприятия» с позиций существенных признаков этой экономической категории.

Ключевые слова: аудит, вознаграждение персоналу, трудовые ресурсы, HRM-аудит.

В управлении вознаграждением персонала организации важное место занимают контрольно-аналитические процедуры: аудит, оценка, контроллинг и иные.

Аудит как система независимой проверки экономических действий и деятельности

организации с позиции выявления соответствия определенному критерию предоставляет результаты проверки заинтересованному пользователю. В качестве предмета аудита может выступать деятельность организации в целом либо одно из ее направлений, сфер менеджмента и т.п. Поэтому необходимо прежде всего определиться, к какой сфере аудиторской деятельности относится аудит вознаграждения персонала.[1]

Области управления, связанные с персоналом, присваивались различные наименования, а значит, и смысловое содержание: от аудита трудовой сферы и социального аудита, аудита социально-трудовых отношений до кадрового аудита, аудита персонала, или, как у сторонников зарубежных моделей управления, использующих соответствующую терминологию, - HR-аудита.

Поскольку в отношении содержания аудита персонала у авторов нет единства, выясним, какой смысл ими вкладывается в это понятие. В Интернет словарях аудит персонала и кадровый аудит рассматриваются как синонимы и включают в себя:

- оценку соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития;
- диагностику причин возникновения проблем по вине персонала;
- разработку конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом.

Предметом аудита персонала являются все составляющие процесса управления персоналом. Ряд авторов разделяют эту точку зрения, конкретизируя собственные исследования на основе указания целей и задач, хотя есть и иные интерпретации.

В литературе выделяется три основных направления аудиторской деятельности, различающиеся по целям, задачам, способам проведения и инструментарию: финансовый, государственный и нефинансовый (или управленческий) аудит. Аудит системы управления организацией называют управленческим аудитом. Он представляет собой комплекс процедур по оценке уровня развития организации по всем подсистемам и необходим как для оценки сильных и слабых сторон, так и для выявления точек роста. [2]

HRM-аудит относится к управленческому аудиту, следовательно, и аудит управления вознаграждением персонала также имеет отношения к этой сфере.

Предметом управленческого аудита системы вознаграждения является процесс управления вознаграждением (администрирование), уровень и структура вознаграждения персонала, а также количественные и качественные результаты.



Рисунок 1. Базовые направления управленческого аудита вознаграждений персонала и результатов его использования

В процессе управления вознаграждением персонала следует выделять два уровня – стратегический, связанный с аудитом политики вознаграждения персонала, включая топ-менеджеров, и оперативный, связанный с проверкой правильности и достоверности начисления заработной платы, а также правомерности направлений социального развития организации и т.п. Рисунок 1.

Аудит персонала как особое направление аудиторской работы является одним из способов оценки трудовой деятельности и анализа трудовых показателей. [3]

Как видно из таблицы 1, разделы аудита персонала, связанные с вознаграждением, называются разными авторами на свой лад: «системы стимулирования», «системы мотивации и стимулирования», «системы мотивации и компенсации» и др., а направления аудита, включаемые в соответствующий раздел, имеют общие формулировки, но различаются по объему и содержанию в зависимости от позиции автора и преследуемых им целей.

Таблица 1

Разделы и направления аудита, связанные с вознаграждением персонала, в трактовке разных авторов

Разделы аудита	Направления	Источник
Мотивация и стимулирование труда	Анализ использования форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала	А.Я. Кибанов
	Анализ уровня и структуры оплаты труда	
	Оценка соответствия разработанных принципов и структуры оплаты целям организации	
Разработка системы стимулирования	Анализ структуры оплаты труда, доли базовой и премиальных ставок; наличие схем, персонализирующих выплаты в соответствии с эффективностью	Т.Ю.Базаров, Б.Л. Еремина и др.
	Оценка соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда, производительности и прибыльности организации	
	Проведение сравнительных исследований, определение эффективной системы вознаграждений	
Стимулирование труда	Наличие эффективных форм оплаты и поощрений	Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова
	Оценка степени удовлетворенности оплатой труда	
	Владение эффективными схемами оплаты труда	
Система мотивации и компенсации	Оценка функции управления персоналом компании	В.И. Ярных
Аудит вознаграждений	Соблюдение положений законодательства о труде	П.Э.Шлендер
	Учет и контроль начисления и выплаты вознаграждений (аудит расчетов с персоналом)	
	Оценка эффективности стимулирующей роли единовременных поощрительных выплат	
	Оценка состояния внутреннего контроля	
Контроль расчетов по оплате труда	Проверка соблюдения действующего порядка ведения учета труда и заработной платы, организации и состояния правильности проводимых расчетов по оплате труда	Д.О. Абленов
Проверка ведения учета труда и заработной платы	Организация и состояние бухгалтерского учета	К.Ш. Дюсембаев
	Проверка правильности удержаний из заработной платы	
	Проверка обоснованности и правильности начисления премий сельщикам и повременщикам по действующим у субъекта системам премирования	
Аудит расчетов с персоналом по	Аудит правильности оплаты труда по сдельным расценкам, тарифным ставкам и окладам	З.Н. Ажибаева

оплате труда	Аудит обоснованности и правильности начисления премий и исчисления средней заработной платы	
	Аудит правильности начисления доплат и надбавок	
	Аудит выплат за неотработанное время	
	Аудит правильности удержаний из заработной платы	

Проиллюстрируем это на примерах. Консалтинговые компании, специализирующиеся в области проектирования системы вознаграждения персонала организации, проводят диагностирование и анализ существующей системы мотивации, оплаты и стимулирования персонала, а затем предлагают свой проект. Например, крупнейшая российская компания «ЭКОПСИ Консалтинг» при описании технологии своей работы декларирует проведение аудита «действующей компенсационной политики компании» и оценки ее эффективности на данном этапе развития организации; консалтинговая компания «Трумпель и партнеры» проводит аудит системы оплаты труда, стимулирования и мотивации для приведения в соответствие оплаты труда стратегическим приоритетам организации, а также для проверки технологии обеспечения зависимости вознаграждения от результатов индивидуального труда, от результатов работы подразделения и эффективности организации в целом.

Таким образом, сущность аудита системы вознаграждения персонала заключается в диагностике процессов управления вознаграждениями и анализе эффективности используемых инструментов стимулирования в практике управления предприятием. Цель аудита – выявление элементов системы вознаграждения, требующих совершенствования, а также возможностей для оптимизации процессов управления вознаграждением персонала. Аудит позволяет определить степень соответствия системы вознаграждения требованиям законодательства, стратегическим целям организации, а также стандартам лучшей казахстанской и международной практики. При аудите системы вознаграждения персонала важно выявить приоритеты стратегического и оперативного уровня, то есть установить соответствие соответствующей системы вознаграждения персонала принципам корпоративного управления.

### Список литературы

1. Закон Республики Казахстан «Об аудиторской деятельности» от 20.11.1998 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2024 г.)
2. Абленов Д.О. Профессиональный аудит: теория и практика: учебник; Новый экономический ун-т им. Т.Рыскулова. - Алматы: Экономика, 2015. - 876 с.
3. Калденбергер А. Труд и заработная плата // Бухучет на практике. - 2017.- №6. - С. 2-32