УДК 331.21 DOI:10.12737/16829

КОНТРОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА: ОПЛАТА ТРУДА

Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Кулик И.О.[1]

Ключевым компонентом системы управления эффективностью труда в сфере предпринимательства является оплата труда. Решение социальных проблем в регионе, рост производительности труда, повышение результативности предпринимательства, зависят от уровня и размера заработной платы, механизм начисления и выплаты которой подлежит систематическому контролю. Организация системы контроля оплаты труда на уровне субъекта предпринимательства, определение контрольных процедур и центров ответственности, по – прежнему, остаются в ракурсе актуальных проблем управления эффективностью труда.

Ключевые слова: контрольные процедуры, оплата труда, отчет об устойчивом развитии, персонал, система внутреннего контроля.

MANAGEMENT CONTROL OF LABOUR EFFICIENCY OF BUSINESS WORKERS: SALARY

PARUSHINA N.V. - Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Economics and Economic Security, Orel branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: parushinan@rambler.ru.

LYTNEVA N.A. - Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department of Management and Public Administration, Orel branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru.

KULIK I.O. – Postgraduate Student of the Department of Economics and Economic Security, Orel branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Orel), e-mail: eforags@mail.ru.

A key component of the system of management of labour efficiency in business is salary. The solution of social problems in the region, growth in labor productivity, increase of business efficiency depend on the level of salary; the mechanism of calculation and payment of which is the subject to systematic control. Organization of the system of salary control at the level of the business entity, the definition of control procedures and responsibility centers are still the urgent problems of management control of labour efficiency.

Keywords: control procedures, salary, report, staff, system of internal control.

Парушина Наталья Валерьевна — доктор экономических наук, профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, профессор кафедры экономики и экономической безопасности (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: parushinan@rambler.ru.

Лытнева Наталья Алексеевна — доктор экономических наук, профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, профессор кафедры менеджмента и государственного управления (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: ukap-lytneva@yandex.ru.

Кулик Игорь Олегович — аспирант кафедры экономики и экономической безопасности, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал (Российская Федерация, г. Орел), e-mail: eforags@mail.ru.

Результативность предпринимательской деятельности зависит от организации и реализации эффективной политики управления кадрами, применения механизмов стимулирования и мотивации труда посредством регулирования оплаты труда, контроля правильности, своевременности и полноты выплаты заработной платы и ее налогообложения. В последние годы на практике предпринимаются попытки решения проблем раскрытия информации по труду в годовой финансовой отчетности, формирования системы управления трудом и заработной платой на основе внутренних регламентов, что позволит оценить степень социальной ответственности руководства организации перед персоналом, осуществлять мониторинг социальной напряженности в регионе по трудовым показателям. Решению обозначенных проблем, на наш взгляд, способствует определение инструментов управления эффективностью труда в сфере предпринимательства, посредством организации внутреннего контроля операций по стимулированию работников, начислению и выплате заработной платы, расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами по отчислениям от заработной платы.

Вопросы, связанные с персоналом, выполняют одну из ключевых ролей в достижении успеха предпринимательской сферы. В настоящее время они находят отражение в годовых интегрированных отчетах российских компаний разных сфер экономики, что делает информацию прозрачной и информативно полезной для широкого круга пользователей и позволяет осуществить оценку эффективности системы управления кадрами в данной предпринимательской структуре с разных экономических позиций. По мнению Авакумовой Н.Н. и Старцевой О.А. «от основных направлений развития предпринимательства зависит способность региональной экономики разрешать стоящие перед ней проблемы, быть эффективной и конкурентоспособной»[1].

В числе раскрываемой для всеобщего ознакомления информации сведения о соблюдении требований законодательства в области техники безопасности и охраны труда, повышении квалификации кадров, мерах удержания персонала и другие. Согласно источнику: «Подготовка корпоративной отчетности: международное исследование КПМГ» (2014 г.) было проведено исследование и официально опубликованы меры в отношении персонала, направленные на повышение его эффективности. Исследование коснулось деятельности компаний, публикующих информацию по вопросам, связанным с персоналом. Рейтинг наиболее значимых вопросов эффективного управления персоналом от наиболее значимых к наименее значимым сложился следующим образом: Охрана труда и промышленная безопасность, Многообразие персонала,Уровень удовлетворенности, Обучение, Текучесть кадров, Трудовые отношения[2].

Однако, на практике до сих пор наиболее актуальными в развитии системы управления персоналом остаются вопросы управления эффективностью труда, совершенствования системы стимулирования и мотивации труда персонала. Крупные бизнес-компании приводят данные о заработной плате, вознаграждениях, структуре расходов социального характера. Анализ социальной части интегрированных отчетов крупных российских компаний позволил систематизировать и классифицировать информацию о результативности управления персоналом и его мотивации с учетом приоритетного освещения для менеджеров, инвесторов и работников (таблица 1).

Приоритетное значение отводится раскрытию информации в интегрированных отчетах о заработной плате и социальных выплатах. Причем характер и содержание раскрываемых сведений отличается и разнится. Одни корпорации раскрывают количественные показатели о размерах среднемесячной заработной платы, влиянии инфляции на заработную плату и колебаниях суммы вознаграждений в

[1] Абакумова Н.Н., Старцева О.А.Стратегия трансформации инновационного развития региональных экономических систем // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. - 2008.- №10. - С. 64

[2] Подготовка корпоративной отчетности: международное исследование КПМГ: улучшение качества корпоративной отчетности. - URL: http://www.kpmg.com (дата обращения: 24.10.2015).

разрезе дочерних предприятий и регионов. Другие предпринимательские структуры ориентируются в большей степени на качественные данные по оплате труда и социальным выплатам, в числе которых преимущественно различаются расходы на здоровье персонала, пенсионное обслуживание, улучшение жилищных условий. По мнению Мельник М.В. именно стимулирование работников разного уровня является ключевым элементом управленческих инноваций, наряду с методами организации производственных процессов, методами контроля и оценки качества продукции, аналитическими процедурами, методами прогнозирования, планирования и регулирования производства[1].

Таблица 1 — Сведения о результивности деятельности российских компаний в области управления персоналом, стимулирования и оплаты труда, раскрываемые в интегрированных отчетах

Table 1 — Information on the efficiency of the Russian companies in the field of personnel management, promotion and salary disclosed in integrated reports

Показатель	ОАО «НК «Рос-нефть»	ОАО «Нефтя-ная компания Лукойл»	ОАО «РЖД»	ОАО «Газпром нефть»	ОАО «Интер РАО»
Показатели о заработной плате					
Расходы на одного сотрудника	+		+	+	+
Изменение фонда заработной платы		+		+	
Разработка новой системы единой системы оплаты труда	+				
Размер идексации заработной платы	+	+	+	+	+
Среднемесячная заработная плата	+			+	
Единый порядок подведения итогов работы за год	+	+			
Соотношение заработной платы в дочерних компаниях и регионах	+				
Выплата иных видов вознаграждений			+	+	+
Социальные показатели					
Расходы на оздоровление работников и членов их семей	+	+	+	+	+
Расходы в связи с высвобождением персонала	+				
Расходы в связи с выходом на пенсию	+	+	+	+	+
Расходы на страховые платежи и взносы на добровольное медицинское страхование	+	+		+	+
Выплаты социального характера	+	+		+	
Льготные выплаты и разовые премии, входящие в фонд заработной платы	+	+			
Расходы на улучшение жилищных условий			+	+	+
Безопсаность жизнедеятельности и труда работников					+

В числе инструментов повышения эффективности системы материального стимулирования и оплаты труда в предпринимательской сфере основное значение отводится организации системы

[1] Мельник М.В. Управленческие инновации и их роль в развитии экономики // Инновационное развитие экономики. - 2012. - №2(8). - С. 5

внутреннего и внешнего контроля расходов на оплату труда, обоснованности формирования фонда заработной платы и социальных отчислений. Хахонова Н.Н. утверждает первостепенную значимость внутреннего контроля операций с персоналом, подчеркивая, что внутренний аудит в организации может решать, в том числе, задачи проведения проверки соблюдения эффективности использования трудовых ресурсов, соблюдения действующего порядка расчетно-платежной дисциплины[1].

Максимизацию прибыли в сфере бизнеса обеспечивает грамотная и действенная политика по управлению персоналом, затратами на его содержание, воспроизводство и квалификационный рост, основанная на формировании и реализации системы внутреннего контроля [2].

Система внутреннего контроля материального стимулирования и оплаты труда базируется на трех составляющих, формирующих информационную основу управления персоналом: бухгалтерском учете, бухгалтерской, статистической и налоговой отчетности и экономическом анализе.

Как подтверждают дискуссии в периодической печати, слабым звеном организации внутреннего контроля, по – прежнему, остается система показателей, подпадающих под контроль с позиций организации бухгалтерского учета и формирования отчетности и внутренние регламенты. Так, по мнению Павловой Ю.А., «эффективность функционирования системы внутреннего контроля прямо связана с тем, насколько подчинена регламенту контрольная деятельность в организации»[3].

Неоспоримо одно, что контрольные меры и инструментарий должны быть ориентированы на действующее российское законодательство [4].

В этой связи при разработке предложений относительно построения и организации системы внутреннего контроля бизнес-процессов, связанных с управлением трудом воспользуется федеральным правилом (стандартом) аудиторской деятельности (ФПСАД) №8 «Понимание деятельности аудируемого лица, среды, в которой она осуществляется, и оценка рисков существенного искажения аудируемой финансовой (бухгалтерской) отчетности» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 19.11.2008 N 863, от 27.01.2011 N 30). Согласно пункту 42 ФПСАД №8 система внутреннего контроля включает следующие элементы: контрольная среда; процесс оценки рисков; информационная система; контрольные действия; мониторинг средств контроля.

В системе управления субъектом предпринимательства на практике предложенная система внутреннего контроля может охватывать следующие центры ответственности за контроль: службу внутреннего аудита; ревизионную службу; отдел управления рисками; службу экономической безопасности; управление кадрами.

На уровне внешнего контроля система подлежит контролю, надзору и мониторингу контролирующими и надзорными органами с точки зрения ее эффективности и достижимости целей устойчивого развития и решения социально-экономических проблем региона, муниципалитета, отрасли.

Аудиторские фирмы и индивидуальные аудиторы могут осуществлять оценку системы внутреннего контроля при выполнении контрольных полномочий и согласно требованиям федеральных аудиторских стандартов, тем самым подтверждая соблюдение законодательства в сфере труда и занятости.

Далее, Горюнов А.Г. полагает, что этап построения системы внутреннего контроля в организации необходимо дополнить разработкой стандартов внутреннего контроля, в которых будут прописаны

---

[1] Хахонова Н.Н. Методика проверки и оценки деятельности службы внутреннего аудита проверяемого субъекта // Учет и статистика. – 2007. - №8. - С. 170

[2] Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации // Аудитор. – 2012. – №8. – С 38-47

[3] Павлова Ю.А. Основные требования и положения о внутреннем контроле, применяемые в крупных компаниях и корпорациях // Учет и статистика. – 2008. – №12. – С. 144-145

[4] Галкина Е.В. Современная модель внутреннего контроля в корпоративном менеджменте // Российское предпринимательство. – 2013. – № 1 (223). – С. 55-60

органы контроля, объекты контроля, методы и формы его проведения. Без четко прописанных стандартов невозможно построение качественной системы внутреннего контроля[1].

Мы считаем, что в основу разработки внутреннего регламента для систематизации положений внутреннего контроля, и предупреждения нарушения законодательства в сфере труда и его оплаты, может быть аргументировано положено российское правило (стандарт) «Требования, предъявляемые к внутренним аудиторским стандартам аудиторских организаций».

По мнению Богатой И.Н. и Алексеевой И.В., под внутрифирменными стандартами аудиторской организации понимаются документы, детализирующие и регламентирующие единые требования к осуществлению и оформлению аудита, принятые и утвержденные аудиторской организацией с целью обеспечения эффективности практической работы и ее адекватности требованиям правил (стандартов) аудиторской деятельности[2].

Внутренний стандарт восполнит недостаток локальных регламентов для организации и проведения контрольных полномочий и позволит повысить качество системы управления процессами стимулирования и оплаты труда, мотивации сотрудников, обеспечения социальным пакетом. Структура и содержание внутреннего аудиторского стандарта «Методика контроля системы управления эффективностью стимулирования и оплаты труда работников» включает: цель, задачи, объекты проверки; нормативное регулирование контроля операций и процессов; информационное обеспечение; планирование аудита; оценка существенности и аудиторского риска и перечень контрольных процедур.

Базовую часть внутреннего регламента контроля системы управления стимулирования и оплаты труда составляют контрольные процедуры. Цель применения контрольных процедур заключается в проверке соблюдения действующего законодательства о труде, правильности начисления заработной платы и удержаний из нее, документального оформления и отражения в учете всех видов расчетов между предприятием и его работниками.

В процессе контрольных мероприятий решается комплекс задач:

1) оценка эффективности системы внутреннего контроля и бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда;

2) подтверждение достоверности расчетов с работниками по заработной плате, доплатам, стимулирующим и компенсирующим выплатам;

3) установление законности и полноты удержаний из заработной платы и из других выплат сотрудникам в пользу фирмы, бюджета, Пенсионного фонда РФ, других юридических и физических лиц;

4) проверка постановки бухгалтерского учета и формирования отчетности в части расчетов с персоналом;

5) оценка социальных показателей, занятости работников, текучести кадров, обеспеченности социальным пакетом.

В качестве источников информации используются нормативные и правовые акты, локальные документы организации, первичные учетные документы, отражающие операции по труду и его оплате, регистры синтетического и аналитического учета по счетам, бухгалтерская и налоговая отчетность, документы неучетного характера[3].

---

[1] Горюнов А.Г. Внутренний контроль за обеспечением принципа непрерывности деятельности // Вестник СамГУПС. – 2012. – №4. – С. 43

[2] Богатая И.Н., Алексеева И.В. Теоретико-методологический подход к разработке внутрифирменного стандарта стратегического аудита коммерческой организации // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2009. – №27. – С. 225

[3] Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Система показателей экономики труда в управлении кадровым потенциалом организации // Вестник Орловского государственного аграрного университета. 2012. – Т. 35. – № 2. – С. 131-135

Контрольные действия охватывают два основных этапа:

1) внутренний и внешний контроль соблюдения трудового законодательства;
2) проверка организации системы расчетов с персоналом по оплате труда.

На первом этапе при организации и проведении внутреннего и внешнего контроля соблюдения трудового законодательства используются следующие процедуры проверки деятельности предпринимательских структур:

— определение наличия внутренних нормативных документов в сфере труда и его оплаты (кадровая политика, коллективный договор, положение об оплате труда, о премировании, материальном стимулировании, график рабочего времени, штатное расписание);

— контроль содержательной части нормативных регламентов (соответствие трудовому кодексу, корпоративным положениям, условиям труда и организации рабочего времени);

— проверка своевременности составления и срока действия внутреннего регламента согласно нормам трудового кодекса;

— включение во внутренние регламенты дополнительных положений по локальному нормативному регулированию расчетов с персоналом по оплате труда. Необходимость внесения отдельных положений во внутренние нормативные документы обусловлена требованиями НК РФ в отношении организации налогового учета расчетов по оплате труда;

— изучение штатного расписания организации на соответствие типовой форме, наличию изменений, вносимых в течение отчетного года, и соответствию списочного состава работников;

— контроль трудовых договоров на предмет указания в трудовых договорах доплат, надбавок и прочих поощрительных выплат с целью обязательного экономического обоснования включения данных расходов в состав расходов на оплату труда, учитываемых для целей налогообложения.

На втором этапе контроля эффективности системы стимулирования и оплаты труда используются следующие процедуры:

— контроль трудовой дисциплины и учета отработанного времени (отметки о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время, отметки о фактически отработанном времени и днях в месяце);

— оценка правильности начисления заработной платы по расчетно-платежной ведомости, расчетным листкам, лицевым счетам (подтверждение основного заработка, обоснованность выплат работнику, проверка наличия оправдательных документов, подтверждающих выплаты работникам);

— установление видов удержаний (обоснованность применения налоговых вычетов по налогу на доходы с физических лиц, правильность расчетов удержаний по исполнительным документам и по инициативе работников);

— проверка правильности расчета суммы заработной платы, подлежащей выплате работнику после удержаний (документальное оформление платежной ведомости, наличие депонированной заработной платы, соблюдение сроков выдачи заработной платы);

— инспектирование бухгалтерских записей по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (обоснованность кредиторской задолженности, правильность и арифметическая проверка удержаний из заработной платы и выплат доходов работникам, общая проверка реальности сальдо по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в бухгалтерском учете, Главной книге и бухгалтерском балансе).

Контроль эффективности организации системы стимулирования и оплаты труда может предусматривать применение аналитических процедур, основанных на использовании методов экономического анализа трудовых ресурсов, формировании и расходовании фонда оплаты труда, производительности труда и рентабельности использования кадрового потенциала.

Действенная система эффективного управления кадрами, вопросами стимулирования и оплаты труда, посредством выбора и использования различных инструментов принятия управленческих решений, в том числе инструментария бухгалтерского учета, бухгалтерской (финансовой) отчетности и контроля, способствует росту производственных показателей деятельности, формированию конкурентных преимуществ фирмы, устойчивости предпринимательской деятельности и корпоративного развития.

Библиография / References:

1. Абакумова Н.Н., Старцева О.А. Стратегия трансформации инновационного развития региональных экономических систем // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2008. – № 10. – С. 64 .
2. Богатая И.Н., Алексеева И.В. Теоретико-методологический подход к разработке внутрифирменного стандарта стратегического аудита коммерческой организации // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2009. – № 27. – С. 225.
3. Галкина Е.В. Современная модель внутреннего контроля в корпоративном менеджменте // Российское предпринимательство. – 2013. – № 1 (223). – С. 55 – 60.
4. Горюнов А.Г. Внутренний контроль за обеспечением принципа непрерывности деятельности // Вестник СамГУПС. – 2012. – № 4. – С. 43.
5. Мельник М.В. Управленческие инновации и их роль в развитии экономики // Инновационное развитие экономики. – 2012. – № 2(8). – С. 5.
6. Павлова Ю.А. Основные требования и положения о внутреннем контроле, применяемые в крупных компаниях и корпорациях // Учет и статистика. – 2008. – № 12. – С. 144 – 145.
7. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации // Аудитор. – 2012. – № 8. – С. 38 – 47.
8. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Система показателей экономики труда в управлении кадровым потенциалом организации / Вестник Орловского государственного аграрного университета. – 2012. – Т. 35. – № 2. – С. 131 – 135.
9. Подготовка корпоративной отчетности: международное исследование КПМГ: улучшение качества корпоративной отчетности. – URL: http://www.kpmg.com (дата обращения: 24.10.2015).
10. Хахонова Н.Н. Методика проверки и оценки деятельности службы внутреннего аудита проверяемого субъекта // Учет и статистика. – 2007. – № 8. – С. 170.

1. Abakumova, N.N., Startseva, O.A. (2008) Strategiia transformatsii innovatsionnogo razvitiia regional'nykh ekonomicheskikh sistem [Transformation strategy of innovative development of regional economic systems] // Natsional'nye interesy: prioritety i bezopasnost'[National interests: priorities and security]. – № 10. – P. 64 . (In Russ.)
2. Bogataia, I.N., Alekseeva, I.V. (2009) Teoretiko-metodologicheskii podkhod k razrabotke vnutrifirmennogo standarta strategicheskogo audita kommercheskoi organizatsii [Theoretical and methodological approach to the development of internal standards of strategic audit of the commercial organization] // Vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta (RINKh). – № 27. – P. 225. (In Russ.)
3. Galkina, E.V. (2013) Sovremennaia model' vnutrennego kontrolia v korporativnom menedzhmente [The modern model of internal controls, corporate management] // Rossiiskoe predprinimatel'stvo [Russian Journal of Entrepreneurship]. – № 1 (223). – P. 55 – 60. (In Russ.)
4. Goriunov, A.G. (2012) Vnutrennii kontrol' za obespecheniem printsipa nepreryvnosti deiatel'nosti [Internal control over ensuring the principle of continuity of activity] // Vestnik SamGUPS. – № 4. – P. 43. (In Russ.)
5. Mel'nik, M.V. (2012) Upravlencheskie innovatsii i ikh rol' v razvitii ekonomiki [Administrative innovations and their role in economic development] // Innovatsionnoe razvitie ekonomiki [Innovative Development of Economy]. – № 2(8). – P. 5. (In Russ.)

6. Pavlova, Iu.A. (2008) Osnovnye trebovaniia i polozheniia o vnutrennem kontrole, primeniaemye v krupnykh kompaniiakh i korporatsiiakh [Basic requirements and provisions on internal controls used in large companies and corporations] // Uchet i statistika [Accounting and Statistics]. – № 12. – P. 144 – 145. (In Russ.)

7. Parushina, N.V., Lytneva, N.A. (2012) Analiz effektivnosti ispol'zovaniia trudovykh resursov i fonda zarabotnoi platy organizatsii [Analysis of the effectiveness of labor resources and payroll organization] // Auditor. – № 8. – P. 38 – 47. (In Russ.)

8. Parushina, N.V., Lytneva, N.A. (2012) Sistema pokazatelei ekonomiki truda v upravlenii kadrovym potentsialom organizatsii [The system of indicators of labor economics in the management of human resources organization] // Vestnik Orlovskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – T. 35. – № 2. – P. 131 – 135. (In Russ.)

9. Podgotovka korporativnoi otchetnosti: mezhdunarodnoe issledovanie KPMG: uluchshenie kachestva korporativnoi otchetnosti [Preparation of corporate reporting: an international study by KPMG: improving the quality of corporate reporting]. – URL: http://www.kpmg.com (data obrashcheniia: 24.10.2015). (In Russ.)

10. Khakhonova, N.N. (2007) Metodika proverki i otsenki deiatel'nosti sluzhby vnutrennego audita proveriaemogo sub"ekta [Methods of testing and evaluation of the internal audit of the audited entity] // Uchet i statistika [Accounting and Statistics]. – № 8. – P. 170. (In Russ.)