Аудит эффективности вознаграждения персонала организации с использованием инструментария экономического анализа

тема диссертации и автореферата по ВАК 08.00.12, кандидат экономических наук Куликов, Валерий Серафимович

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Куликов, Валерий Серафимович

**Ученая cтепень:**

кандидат экономических наук

**Место защиты диссертации:**

Воронеж

**Код cпециальности ВАК:**

08.00.12

**Специальность:**

Бухгалтерский учет, статистика

**Количество cтраниц:**

165

## Оглавление диссертации кандидат экономических наук Куликов, Валерий Серафимович

ВВЕДЕНИЕ

Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Экономическая природа, понятийный аппарат и классификация 9 вознаграждения персонала организации как объекта контрольно-аналитической деятельности

1.2. Реализация системного подхода к аудиту эффективности возна- 23 граждения персонала организации

1.3. Развитие системы корпоративных стандартов учета, анализа и 40 аудита вознаграждения персонала организации

Глава 2. ИНФОРМАЦИОННОЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕС- 56 ПЕЧЕНИЕ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

2.1. Оценка качества и доступности информации для проведения 56 внутреннего аудита эффективности вознаграждения персонала

2.2. Организационное обеспечение службы внутреннего аудита по 70 оценке эффективности вознаграждения персонала

Глава 3. РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО AHA- 85 ЛИЗА В АУДИТЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

3.1. Аналитические процедуры в аудите эффективности вознаграж- 85 дения персонала

3.2. Факторный анализ в аудите эффективности вознаграждения пер- 107 сонала

3.3. Аналитическое моделирование механизма премиальных выплат 123 управленческого персонала металлургической компании

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Аудит эффективности вознаграждения персонала организации с использованием инструментария экономического анализа"

Актуальность темы исследования. Переход на рыночную модель экономики потребовал кардинальных изменений системы организации и регулирования заработной платы и вознаграждения персонала в целом с учетом рыночных принципов. Собственники организации заинтересованы не только в максимизации прибыли и повышения своего благосостояния, но в стабильной и устойчивой деятельности организации, которая может быть обеспечена эффективной системой мотивации. В этой связи от того, насколько полно, достоверно и своевременно поступает информация о системе вознаграждения персонала в существенной степени зависит конечный результат деятельности организации. При этом результативность системы вознаграждения заключается в ее соответствии целям и миссии организации. Оценку продуктивности, экономичности и рациональности вознаграждения осуществляет аудит эффективности вознаграждения персонала.

Проблема оценки эффективности вознаграждения персонала наиболее значима в условиях функционирования группы взаимосвязанных организаций. Аудит эффективности вознаграждения сотрудников, в процессе которого широко используется инструментарий экономического анализа, позволит выявить сильные и слабые стороны менеджмента материнской и дочерних компаний, резервы роста производительности труда, определить оптимальный численный состав, координировать управление персоналом в соответствии со стратегическими потребностями холдинга.

Глобальный финансовый кризис привел корпорации к необходимости оптимизации кадрового состава, пересмотра системы мотивации и стимулирования труда, поддержания на приемлемом уровне экономико-социальной функции заработной платы и других выплат персоналу организации. Аудит эффективности вознаграждения позволит обеспечить собственников организации качественной и своевременной информацией о формировании фонда вознаграждения персонала.

Отсутствие принципиальной позиции по проблемам организации вознаграждения персонала, понятийного аппарата приводит к искажению реально складывающихся отношений между работником, работодателем и государством, данных бухгалтерского учета и результатов аудита.

Исследования показали слабую методическую обеспеченность аудита эффективности вознаграждения персонала, в особенности по таким актуальным вопросам как: анализ соответствия результативности деятельности управленческого персонала стратегическим целям компании; оценка уровня конфликтности интересов персонала, стремящегося, как правило, максимизировать величину своего вознаграждения, и собственников компании, интересы которого направлены на минимизацию расходов, повышение эффективности и увеличение своего благосостояния.

Приходится отмечать, что на многих крупных промышленных предприятиях отсутствует система внутренних стандартов, регламентирующих порядок проведения проверки качества вознаграждения, оформление ее результатов, а имеющиеся локальные нормативные акты не всегда соответствуют требованиям международных стандартов аудиторской деятельности (МСА), не раскрыты организационный механизм и порядок осуществления аналитических процедур, устанавливающих зависимость уровня вознаграждения персонала от влияния экономических показателей-факторов деятельности организации.

Состояние изученности проблемы. Проблемы планирования, организации, учета, анализа и аудита вознаграждения персонала поднимались в трудах многих отечественных ученых-экономистов. Значительный вклад в их решение внесли О.В. Ахалкаци, JI.C. Бабынина, М.И. Баканов, С.А. Боронен-кова, Е.В. Воробьева, И.В. Гейц, JI.T. Гиляровская, С. Губанов, И.Б. Дурако-ва, О.В. Ефимова, A.JI. Жуков, В.Б. Ивашкевич, А .Я. Кибанов, В.В. Ковалев, Н.З. Ковязина, Э.И. Крылов, A.B. Луговой, Н.П. Любушин, Б.Г. Мазманова, М.В. Мельник, Е.М. Мерзликина Л.Л. Морозова, Ю.Г. Одегов, Ю.М. Осипов, В.В. Панков, Подольский В.И., Л.В. Попова, Е.Б. Пошерстник, Л.В. Прыкина, В.Д. Ракоти, Т.М. Рогуленко, Г.В. Савицкая, Я.В. Соколов, A.A. Федченко, А.Д. Шеремет, В.Г. Широбоков, В.А. Чернов, P.A. Яковлев. Среди зарубежных исследователей выделяются М. Армстронг, Х.Т. Грэхем, Д. Десслер, Д. Коул, К. Маркс, Р. Марр, Д. Пенквел, В. Перло, Ж. Ришар, П. Самуэльсон, П. Чингос, Р. Эллиотт, Р. Эренберг и др.

При всем многообразии научных разработок по формированию, организации, учету и аудиту различных видов вознаграждений персонала, нет терминологической ясности и научно-обоснованной взаимосвязи между категориями «доходы», «вознаграждение», «заработная плата», «прямая и косвенная оплата труда». Отсутствует определение аудита эффективности вознаграждения персонала, не раскрыто его информационное и организационное обеспечение. В этой связи необходимо активно применять системный и комплексный подходы к представлению аудита эффективности вознаграждения персонала, в особенности той его части, где требуется широкое исполь

I k зование инструментария экономического анализа.

Кроме того, нуждаются в уточнении, корректировке и дополнительном обосновании система корпоративных стандартов учета, анализа и аудита возI награждения персонала, методические аспекты проведения аналитических процедур, система учетно-аналитических показателей вознаграждения, методика оценки обоснованности и эффективности премиальной части вознаграждения руководящих сотрудников.

Актуальность указанной проблемы, ее научно-практическая значимость и вместе с тем недостаточная разработанность отдельных положений определили выбор темы диссертационного исследования, его цель и задачи.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с научным направлением исследований Воронежского государственного университета «Система учетно-финансового и контрольно-аналитического обеспечения управления бизнес-процессами, инвестиционной деятельностью, конкурентоспособностью и корпоративными отношениями хозяйствующих субъектов».

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является разработка теоретико-методологических и прикладных положений аудита эффективности вознаграждения персонала с использованием инструментария экономического анализа. Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи:

- систематизировать понятийный аппарат аудита эффективности вознаграждения персонала на основе критической оценки существующих подходов и взаимозависимости между смежными категориями «оплата труда», «заработная плата», «вознаграждение персонала» и «фонд вознаграждения персонала»; уточнить в целях контрольно-аналитической деятельности классификацию вознаграждений персонала;

- с использованием методологии системного анализа разработать структуру аудита эффективности вознаграждения персонала и описать характер взаимодействия входящих в него блоков показателей;

- разработать рекомендации по развитию системы корпоративных стандартов, оценить достаточность и эффективность нормативно-правовой базы аудита эффективности вознаграждения персонала;

- обосновать организационный механизм внутреннего аудита эффективности вознаграждения персонала и представить в виде блок-схемы этапы осуществления проверки со стороны Дирекции внутреннего аудита общественно-значимой компании реального сектора экономики;

- выявить особенности использования научно-методического инструментария экономического анализа в аудите фонда вознаграждения персона! I ла;

- построить факторные модели зависимости показателей интенсивности использования материальных ресурсов (в том числе основных средств) и рентабельности человеческого капитала от уровня вознаграждения персонала; разработать аналитические модели расчета премиальных выплат для руководящего состава ОАО «НЛМК» с использованием нечеткой логики.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в рамках предметной области специальности 08.00.12 - Бухгалтерский учет, статистика паспорта специальностей ВАК России (полученные результаты исследования соответствуют п. 1.12 «Инвестиционный, финансовый и управленческий анализ», п. 2.1 «Методология и технология аудита», п. 2.4 «Методология разработки программ аудита и плана проверок»).

Предмет и объект исследования. Предметом диссертационного исследования является комплекс теоретико-методологических и прикладных проблем аудита эффективности вознаграждения персонала, связанных с его нормативным, организационным, методическим и информационным обеспечением, разработкой оригинальных методических положений внутреннего контроля вознаграждения персонала с использованием инструментария экономического анализа.

Объектом исследования была избрана существующая практика функционирования службы внутреннего аудита публичных, общественно - значимых компаний реального сектора экономики, в частности одного из лидеров черной металлургии — ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат».

Теоретическая и методологическая основа исследования. Теоретической и методологической основой исследования послужили классические и современные концепции в области учета, анализа и аудита, законодательные и нормативные акты, материалы научных конференций, статьи периодических изданий, международные стандарты аудита, монографические исследования.

Научный аппарат диссертационного исследования базируется на применении общенаучных методов — анализа, синтеза, дедукции, индукции, исторического, логического и системного подходов, а также методов статисти-ко-экономического и монографического исследования.

Методика исследования включает приемы динамического, структурного, коэффициентного, факторного анализа, сравнения, группировки, а также иные способы систематизации, аналитической обработки экономической информации и изложения полученных результатов.

Источниками эмпирического материала и обеспечения достоверности выводов и предложений послужили консолидированная отчетность групп взаимосвязанных, организаций, данные бухгалтерского учета, внутреннего контроля, планово-экономическая информация предприятий черной металлургии, а также материалы ФСГС и другая информация.

Научная новизна работы. Научная новизна заключается в решении важных теоретико-методологических и организационно-методических проблем аудита эффективности вознаграждения персонала с использованием научного инструментария экономического анализа, имеющих существенное значение для развития теории и методики контрольно - аналитической деятельности.

В процессе исследования получены следующие научные результаты, выносимые на защиту:

• применительно к специфике функционирования публичных общественно-значимых компаний уточнены экономическая природа и сущность вознаграждения персонала; сформулировано авторское определение вознаграждения персонала, отличающееся указанием источников формирования и его реальной величины, предложены авторские признаки классификации вознаграждений персонала;

• сформулированы цель, задачи и обоснована внутренняя логика системы аудита эффективности вознаграждения персонала, выявлен механизм взаимодействия ее обобщающих показателей;

• предложены методические рекомендации по подготовке и применению корпоративных стандартов аудита эффективности вознаграждения персонала, разработано положение по аудиту фонда вознаграждения персонала, учитывающее интересы различных агентских групп;

• аргументирован авторский подход к проведению аудита эффективности фонда вознаграждения персонала с использованием аналитических про- цедур: выявление доли расходов на вознаграждение персонала; оценка динамики расходов на вознаграждение персонала; анализ эффективности конкурентных моделей вознаграждения; оценка структуры компенсационных и социальных выплат и т.д.;

• по ряду классификационных признаков обосновано отнесение среднего уровня вознаграждения к качественным показателям и предложены авторские факторные модели, отражающие взаимосвязь качественного уровня вознаграждения персонала с показателями эффективности использования материальных ресурсов;

• разработаны модели зависимости стоимости человеческого капитала от роста среднего уровня вознаграждения персонала;

• разработаны аналитические модели расчета премиальных выплат с I использованием нечеткой логики для руководящего состава ОАО «НМЛК», которые реализованы с помощью пакета «Fuzzy Logic Tolbox» в системе компьютерной математики «Matlab», позволяющая с помощью ряда количественных показателей осуществить аналитическое обоснование уровня премиальных выплат управленческого персонала в зависимости от значения показателей финансово-хозяйственной деятельности (среднегодовая выработка на 1 работающего, себестоимость продукции и выручка от продажи).

Практическая значимость работы. Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что предложенные автором теоретические разработки и практические рекомендации позволяют более рационально организовать процесс аудиторской проверки эффективности вознаграждения персонала, могут использоваться не только в деятельности Дирекций внутреннего аудита крупных коммерческих организаций, но и в процессе подготовки студентов направления 080100 «Экономика» и специальности 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит».

Самостоятельное практическое значение имеют:

- блок-схема организационных этапов проведения аудита эффективности вознаграждения персонала;

- методические подходы к проведению аналитических процедур в аудите фонда вознаграждения персонала;

- аналитическая модель расчета премиальных выплат управленческого персонала публичной компании.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и результаты исследования были доложены на международных и всероссийских научно-практических конференциях «Актуальные проблемы учета, экономического анализа и финансово-хозяйственного контроля деятельности организаций» (Воронеж, 2007, 2008, 2009 гг.), а также на ежегодных научных сессиях аспирантов и соискателей Воронежского государственного университета.

Ряд рекомендаций и предложений принято к внедрению в практическую деятельность промышленных предприятий и аудиторских фирм г. Воронежа и г. Липецка.

Публикация результатов исследования. Основные положения диссертации нашли отражение в семи публикациях общим объемом 4.58 пл., в том числе одна в издании, реферируемом ВАК.

## Заключение диссертации по теме "Бухгалтерский учет, статистика", Куликов, Валерий Серафимович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе диссертационного исследования получены следующие научные результаты, выносимые на защиту:

1. Уточнена экономическая природа и сущность вознаграждений персонала, сформулировано определение вознаграждений персонала, предложены авторские признаки классификации вознаграждений персонала.

В экономической литературе существуют различные подходы к определению понятия и сущности вознаграждения. Наиболее распространенным является восприятие вознаграждения как синоним заработной плате. Другие авторы увязывают вознаграждение только с определенными выплатами работникам: вознаграждение по итогам работы за год; вознаграждение за стаж работы; единовременные разовые премии независимо от источников их выплат; стоимость бесплатно выдаваемых работникам акций, стоимость выдаваемых в качестве поощрений подарков акций. Нередко вознаграждение ассоциируют с заработной платой и доходом.

Логику использования термина «вознаграждение» можно обосновать сопричастностью персонала к реализации целей компании и повышением роли персонала как человеческого капитала, в усилении конкурентных преимуществ организации на рынке труда.

Вознаграждение персонала представляют собой совокупность различных выплат и льгот, находящихся между собой во взаимосвязи, обусловленной направленностью на достижение бизнес-целей организации и обеспечивающих трудовое поведение работника.

Вознаграждение - доход работника, формирующийся через выполнения им обусловленных трудовым договором функций, складывающихся под воздействием совокупности факторов экономического и социального характера, источником формирования которого является себестоимость и чистая прибыль организации, уменьшаемого на величину налога на доходы физических лиц.

Для более глубокого понимания сущности категории «вознаграждение персонала» нами была предпринята попытка обобщить, систематизировать, уточнить и дополнить классификационные признаки вознаграждения персонала, нашедших отражение в современной научной и учебной литературе, привести их в соответствие целям и задачам бухгалтерского учета, анализа и внутреннего аудита.

Указанная классификация вознаграждения персонала может быть использована для целей аудита эффективности системы вознаграждения персонала.

2. Сформулированы цель, задачи и обоснована внутренняя логика системы аудита эффективности вознаграждения персонала, выявлен механизм взаимодействия ее обобщающих показателей.

Совет директоров, высший менеджмент и собственники организации, заинтересованные в снижении издержек производства, росте прибыльности организации и благосостоянии акционеров должны иметь представление об уровне эффективности использования средств на заработную плату. Такая информация может быть получена на основе всестороннего системного аудита эффективности вознаграждения персонала.

Аудит эффективности вознаграждения персонала (АЭВП) — это система контрольно-аналитической и консультационной поддержки управления, связанной с экспертизой и оценкой существующей системы вознаграждения, ее соответствия нормативно-правовой базе и стратегии развития организации. В процессе АЭВП аудитор выражает свое компетентное мнение о возможности получения эффекта (экономичности,результативности и продуктивности) от применения тех или иных моделей вознаграждения, мотивирующих желаемое поведения работников, через удовлетворение финансовых интересов собственников, топ-менеджеров и персонала.

Цель АЭВП заключается в установлении степени соответствия качества и величины получаемого персоналом вознаграждения: полученным результатам работы (личному вкладу в достижение целевых показателей организации, дочерних компаний, структурных подразделений и пр.); персональным должностным обязанностям; —» корпоративным целям, функциональным стратегиям и миссии; —» условиям труда (интенсивности, вредности, креативности, сложности, секретности и пр.); политике стимулирования труда и современным методам мотивации персонала.

Такая постановка цели требует от аудитора широкого использования аналитических процедур, связанных с выявлением факторов, которые искажают истинный результат труда персонала и препятствуют пользователям информации оценить реальное положение организации.

Основными задачами АЭВП являются: исследование действующей в организации системы вознаграждения персонала, совокупности воздействующих на нее факторов и на этой основе выражение мнения о ее эффективности; оценка соответствия разработанных принципов, величины и структуры вознаграждения персонала корпоративной стратегии; проверка соблюдения правовых, нормативных и согласительных актов и оценка вероятности рисков в связи с их нарушением; выявление проблем («узких мест», резервов повышения эффективности) в системе вознаграждения персонала, влияющих на эффективность организации; исследование соотношения заработной платы по ключевым категориям персонала с рыночной ценой труда; аудит структуры заработной платы, в том числе доли тарифа в общем заработке; оценка соотношения минимальной, средней и максимальной заработной платы; аудит дифференциации заработной платы по социальным группам; выявление мотивационных ожиданий работников и оценка стимулирования эффективного труда; аудит рациональности построения системы оплаты труда, разработка наиболее эффективной системы вознаграждения для организации; аудит оптимальности распределения вновь созданной стоимости между трудом и капиталом.

С использованием системного подхода разработана и представлена в виде схемы взаимодействия отдельных блоков в системе внутреннего аудита эффективности вознаграждения персонала структура аудита эффективности системы вознаграждения персонала.

Первый блок: «Предварительный стратегический аудит», цель которого предполагает оценку соответствия политике в области вознаграждения персонала корпоративной стратегии и потребностям бизнеса. На основе изучения целей организации и ее возможности в вопросе вознаграждения аудитор дает оценку эффективности стратегии системы вознаграждения персонала по определенным критериям, которые должны характеризовать ее как:

- рентабельной в контексте выгодности соотношения прибыли и затрат;

- устанавливающей "связи между ключевыми показателями деятельности и элементами вознаграждения;

- способствующей достижению стратегических целей организации;

- сосредоточенной на привлечении, удержании и мотивации нужных организации сотрудников;

- создающей конкурентоспособный уровень заработной платы;

- имеющей достаточную; степень гибкости при реализации процессов вознаграждения и при выборе льгот сотрудникам; :

- сориентированной к признанию заслуг сотрудников и их поощрению в зависимости от заслуг.

Второй блок - • «Аудит внутренней структуры вознаграждения». Проверка структуры дает возможность аудитору оценить характеристику элементов выплат персоналу, с точки зрения формирования моделей вознаграждения агентских (социальных) групп, организации, т.е. провести аудит индивидуализации вознаграждений, а также источников их формирования.

Третий блок включает изучение и количественное измерение влияние факторов на изменение эффективности системы вознаграждения персонала. Аудиторская проверка при этом осуществляется с привлечением- методов факторного экономического анализа.

Четвертый блок — аудит рисков, связанных с невыполнением финансовых обязательств перед персоналом и с риском неправильно выбранной (неэффективной) модели вознаграждения персонала, вступившей в. противо-. речие с бизнес-стратегией организации й оценка влияния этих факторов на эффективность деятельности хозяйствующегосубъекта.

Для устранения возможности, возникновения рисков, связанных с использованием неэффективных моделей вознаграждения, аудитор должен на основании проведения сравнительного анализа и изучения прогрессивных форм вознаграждения персонала выразить мнение о целесообразности использования тех или иных моделей, направленных на реализацию стратегии компании через мотивацию и материальный интерес персонала {блок 5).

Первые пять блоков оказывают непосредственное влияние на установление оценки эффективности видов вознаграждений, предполагающей экономичность, результативность и продуктивность затрат на вознаграждение, и их отдачу в виде эффективного достижения конечных результатов деятельности организации (блок 6).

Блок 7 целенаправлен на определение оптимального размера средств на вознаграждение исходя из планируемой результативности хозяйственной деятельности организации. В процессе формирования прогнозной финансовой информации (бюджетирование и бизнес-планирование) необходимо предусматривать формирование фонда вознаграждения в разрезе агентских групп и элементов вознаграждения.

Логическим завершением разработанной схемы, по нашему мнению, является блок 8, который формирует мнение о достижении поставленных целей с минимальными затратами на основе взаимовыгодной стратегии вознаграждения персонала.

Все приведенные блоки находятся в тесной взаимосвязи. В то же время ключевой является взаимосвязь первого и восьмого блоков: на базе разработки, внедрении и поддержки систем процесса вознаграждения, методов и процедур его осуществления, обеспечена мотивация сотрудников на достижение целей организации осуществляется проверка полноты и правильности выполнения плановых, бюджетных заданий, реальных возможностей получения массы прибыли.

3. Уточнены подходы к развитию системы корпоративных стандартов, оценена достаточность и эффективность нормативно-правовой базы аудита эффективности вознаграждения персонала.

Внутрифирменные стандарты (положения) о вознаграждении персонала, на наш взгляд, представляют собой письменные документы, разработанные работодателем, при участии представительных органов работников, не вступающие в противоречия с нормами трудового права, принятые к исполнению данной организацией и имеющие правовую силу в рамках конкретной организации. Пакет внутрифирменныхстандартов по анализу, планированию и аудиту вознаграждения персонала должен включать ряд документов, юридический статус, которых создает определенные правовые последствия, направленные на регулирование трудовых отношений.

Общим качеством, объединяющим все Положения (стандарты), является их корпоративный характер, который предполагает обязательность их соблюдения только применительно к работникам данного работодателя.

В диссертации разработан типовой формат Положения (корпоративного стандарта) «Вознаграждение персонала». В нем четко раскрыты интересы всех пользователей этого локального нормативного акта: собственников, менеджмента, Н11-специалистов, бухгалтерской (финансовой) службы, персонала. По нашему мнению, стандарт по вознаграждениям персонала должен быть структурирован на следующие разделы: общие положения; тарифные условия формирования заработной платы; доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам; премирование работников; социальные программы; средняя заработная плата; удержания из заработной платы; порядок индексации заработной платы работников. Составными элементами этого документа, по нашему мнению, должны быть «Штатное расписание» и «График отпусков».

4. Разработан организационный механизм внутреннего аудита эффективности системы вознаграждения персонала и представлены в виде блок-схемы этапы порядка осуществления проверки.

В диссертации систематизирован и на примере ОАО «НЛМК» усовершенствован документооборот по учету труда и заработной платы как один из основных источников доказательств в процессе аудита эффективности вознаграждения персонала (см. табл. 2.1. диссертации).

Выявлено, что в крупных промышленных организациях (публичных общественно-значимых компаниях) функциональные обязанности по доку-ментационному обеспечению вознаграждения персонала возлагаются на ряд структурных подразделений: отдел организации и оплаты труда, бухгалтерию, бюро обеспечения информационной системы «Персонал», дирекцию по персоналу, отдел нормирования труда и организации структур, управление развития персонала, управление делами. Важным этапом АЭВП является упорядочивание, систематизация и классификация имеющейся в распоряжении внутреннего аудитора базы данных, а также объективная оценка качества используемой информации. В работе уточнены такие понятия как «информация (информационные потоки) для целей аудита», «аудиторская информация», «документационное обеспечение».

В процессе исследования проведена классификация информационных данных, используемых в АЭВП по следующим признакам: место, способ и источники формирования, степень обобщения, временной охват, степень доступности, объективность, содержание, формы описания, целевое назначение информации.

Качественное проведение аудита эффективности вознаграждения персонала и подготовка отчета по его итогам требует согласованных действий непосредственных участников группы проверяющих (внутренних аудиторов) и сотрудников других подразделений, функции которых прямо или опосредованно связаны с вознаграждением.

Координатором всех мероприятий по аудиту эффективности вознаграждения персонала является Директор по внутреннему аудиту (согласно типовой структуре крупных публичных компаний). Организаторами отдельных мероприятий в рамках АЭВП могут являться руководители Дирекции по персоналу и общим вопросам, службы по обучению и развитию персонала, Дирекции по экономике и финансам, Бухгалтерии, производственных и загото-вительно-сбытовых структурных подразделений.

Множественность субъектов аудита и количество участников проведения комплексного аудита системы вознаграждения персонала объясняется не только трудоемкостью самого процесса. Роль и значение вознаграждения персонала как важнейшего экономического элемента жизнедеятельности организации требует пристального внимания и с точки зрения заинтересованности персонала, и с точки зрения экономичности, результативности и продуктивности произведенных затрат, порождающих мультипликативный эффект во всех звеньях экономики предприятия.

Функции внутренних аудиторов предполагают не только аудиторскую проверку, но и оказание сопутствующих аудиту услуг: проведение тематических семинаров, консультаций разработку методического обеспечения и рекомендаций по организации аудита эффективности системы вознаграждения персонала, разработку положения по вознаграждению персонала, штатных расписаний, оказание консультационныхуслуг трудового законодательства.

При организации аудита эффективности системы вознаграждения персонала необходимо акцентировать внимание на особенностях данного вида аудита. Аудит эффективности вознаграждения персонала является составным элементом сложной системы «Аудит эффективности социально-трудовой сферы», которая содержит значительное количество подсистем, включающих многообразие трудовых показателей: «Аудит персонала», «Аудит кадровой политики», «Аудит рабочего времени», «Аудит организации и нормирования труда», «Аудит организации оплаты труда», «Аудит производительности труда», «Аудит условий труда», «Аудит социальной политики», «Аудит организационной политики вознаграждения персонала», «Аудит компетентности менеджеров по вознаграждению», «Аудит мотивации персонала» и др. Все перечисленные элементы в той или иной степени взаимосвязаны друг с другом.

Определены этапы проведения аудита эффективности (последовательность, характер и содержание аудита эффективности вознаграждения персонала) в рамках коммерческой организации и представлены в виде блок схемы.

5. Разработаны методические подходы к проведению аналитических процедур в аудите эффективности вознаграждения персонала.

Цель применения аналитических процедур при проведении аудита эффективности заключается в оказании помощи аудитору при формировании его компетентного мнения о действующей системе вознаграждения персонала и перспективах ее развития. Аналитические расчеты, наряду с прочими процедурами аудита эффективности системы вознаграждения персонала (интервью, анкетирование), помогают сделать обоснованные предложения по совершенствованию системы вознаграждения персонала, наиболее полно соответствующей целям и задачам компании.

Аналитические процедуры аудита эффективности базируются на методах экономического анализа: сравнение, группировка, элементарные методы обработки рядов динамики, абстрагирование, аналитические таблицы, эксперимент, элиминирование, моделирование, факторный анализ, детализация, экспертная оценка, балансовый метод, индексная оценка, логический подход, исторический подход и другие.

При сравнении разнонаправленных показателей формируются качественные показатели, выражающие эффективность экономического явления.

Методика экономического анализа вознаграждения персонала, прежде всего, предполагает исследование динамики и структуры выплат. Результаты аналитических процедур, проведенных с использованием методов горизонтального и вертикального анализа, позволяют сформулировать выводы о устойчивых тенденциях как в области управления персоналом, так и собственными издержками, переживаемый этап жизненного цикла хозяйствующего субъекта, социальная политика фирмы", уровень доходов занятых тем или иным видом деятельности экономически активного населения.

Показателями, характеризующими эффективность использования средств на вознаграждения персонала, являются «зарплатоотдача» (количество продукции, приходящейся на 1 рубль затрат на вознаграждение) и «зар-платоемкость» (уровень затрат на вознаграждение, приходящийся на 1 рубль продукции или 1 рубль продаж).

Предложены две факторные модели, устанавливающие взаимосвязь средней заработной платы и эффективности использования материальных ресурсов и основных производственных фондов (материалоотдачи, фондоотдачи). ' . ." v . ■ 6. Построена и апробирована на практике аналитическая модель, позволяющая обосновать взаимосвязь уровня премиальных выплат управленческого персонала от значенийрезультативных показателей финансово-хозяйственной деятельности. '-• . ■

По результатам аудита эффективности вознаграждения персонала в работе предложена гибкая система премирования руководящего состава организации, устанавливающая зависимость между премиальными выплатами топ-менеджеров и конечным результатом работы компании на примере ОАО «НЛМК». ' ' . . ; • .

С помощью корреляционного анализа выделены основные факторы, которые наиболее, тесно взаимосвязаны с системой вознаграждения персонала и влияющие на результативность деятельности коммерческой организации. В диссертации проведен анализ качественных и количественных критериев эффективности работы топ-менеджеров и установлена их взаимосвязь с величиной ежемесячных премиальных выплат и премиальных выплат за год. Разработана экспертная модель расчета премиальных выплат для руководящего состава ОАО «НЛМК» с помощью аппарата нечеткой логики. Модель реализована с помощью пакета нечеткой логики «Fuzzy Logic Toolbox» в системе компьютерной математики «Mcillab».

Преимущества (признаки новизны) предложенной нами модели: - ее использование не требует значительного объема статистической информации, дает возможность легко корректировать входные данные в за' 150 ' висимости от изменений, происходящих с хозяйствующим субъектом, а также целей и задач системы премирования;

- в случае неэффективной работы топ-менеджеров данная модель легко позволяет ввести на предприятии систему депремирования или штрафов;

- результаты расчетов, полученные с помощью данной модели, позволяют установить четкие критерии поощрения руководителей высшего звена как на уровне организации в целом, так и на уровне ее структурных подразделений с целью повышения эффективности ее работы;

- в параграфе обоснован выбор количественных и качественных показателей эффективности работы топ-менеджеров.

- предложенная аналитическая модель расчета премиальных выплат решает задачу внедрения гибкой системы оплаты труда топ-менеджеров и повышения эффективности производственно-финансовой деятельности в целом.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат экономических наук Куликов, Валерий Серафимович, 2009 год

1. Законодательные и нормативные акты

2. Конституция РФ : М. : Изд. Гр. ИНФРА. М-НОРМА, 2008. 80 с.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ; часть вторая Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ).

4. Кодекс Российской федерации об административно-правовых нарушениях (Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ).

5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая (Федеральный закон от 12 июля 1998 г. № 146 ФЗ). Часть вторая (Федеральный закон от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ.

6. Семейный кодекс Российской федерации (Федеральный закон РФ от 29 декабря 1995 г. № 223-ФЗ).

7. Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ).

8. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».

9. Федеральный закон от 25 ноября 2008 г. № 202-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов».

10. Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307-Ф3 «Об аудиторской деятельности».

11. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской федерации» от 24 октября 1977 г. № 134-Ф3.

12. Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (в ред. ФЗ от 29. 12.2004 г. № 198-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда».

13. Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» от 16 октября 2002 г. № 127-ФЗ.

14. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

15. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации и Инструкция по его применению (Приказ Министерства финансов РФ от 31 .10.2000 г. № 94н). //М.: Осмь-89, 2008,- 130 с.152

16. Постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

17. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

18. Положение по бухгалтерскому учету // Сборник положений по бухгалтерскому учету. М. : Ось-89, 2008. - 443 с.

19. Монографии, учебники и учебные пособия

20. Абакумова Н.П. Политика доходов и заработная плата : учеб. пособие / Н.П. Абакумова, Р.Я Подовалова. Новосибирск : НГАЭиУ; М. : ИН-ФРА-М, 1999.-221 с.

21. Адаме. Р. Основы аудита : Пер. с англ. М. : Аудит : ЮНИТИ, 2006 -398 с.

22. Адамчук В.В, Кокин Ю.П., Яковлев P.A. Экономика труда / В.В Адам-чук, Ю.П. Кокин, Р.А Яковлев / Под ред. Адамчука М.: 1999. - 431 с.

23. Андреев В.Д. Внутренний аудит: учеб. пособие. М. : Финансы и статистика, 2003 - 461 с.

24. Аникеев С.Д. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / С.Д. Аникеев — М. : Изд-во Рос. эконом, акад., 1999.- 100 с.

25. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами 8-изд. / Пер. с англ. Под ред. Морловина. СПб.: 2007 - 832 с.

26. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : пер. с англ. / Майкл Армстронг; Пер. Н.В. Гринберг. М. : ИНФРА-М 2002. - 327 с.

27. Армстронг М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т.Стивенс. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007, — 512 с.

28. Аудит: учебник для вузов / В.И. Подольский, А. А. Савин, JI.B. Сотнико-ва и др.. Под ред. проф. В.И Подольского 4-е изд., перера. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 744 с.

29. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. Пособие / Под ред. проф. П.Э. Шлендера. -М.: Вузовский учебник, 2007. 224 с.

30. Аудит и ревизия: Справочное пособие / A.JI. Бавдей, И.Н. Белый, Н.П. Дробышевский и др.; Под общ. Ред. И.Н. Белого. Минск: ООО «Мисан-та», 1994.-221 с.

31. Ахалкаци О.В. Аудит учета расчетов по оплате труда: Практ. пособие /Под ред. проф. В,И, Подольского,- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 108 с.

32. Баканов М.И, Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник:/ М.И Баканов, А.Д Шеремет. — 4-е изд., доп. и перераб. М. : Финансы и статистика, 2000.- 416 с.

33. Басовский JI.E. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие / JI.E. Басовский, E.H. Басовская. — М. : ИН-ФРА-М, 2004. 366 с.

34. Барышников Н.П. Организация и методика проведения общего аудита. — М.: Информ. издат Дом ФИЛИНЪ, 2003. - 424 с.

35. Бачурин A.A. Анализ производственно-хозяйственной деятельности автотранспортных организаций: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений /А. А. Бачурин; Под ред. З.И. Аксеновой. М. : Издательский центр «Академия», 2004. - 320 с.

36. Богатая И.Н. Аудит: учеб. пособие /И.Н. Богатая, H.H. Хохонова Ростов н/Д. : Феникс, 2005, - 544 с.

37. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. 4-е изд. доп. и перераб. - М. : Институт новой экономики, 1999. — 1248 с

38. Бороненкова С.А. Управленческий анализ: Учебное пособие. — М. : Финансы и статистика, 2001. 384 с.

39. Бригхэм Юджин Ф. Энциклопедия финансового менеджмента: Сокр. пер. с англ. / Ред. кол.: A.M. Емельянов, В.В. Воронов, В.И. Кушлин и др. 5-е изд. -М. : РАГС; ОАО Изд-во «Экономика», 1998. - 823 с.

40. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. М. ; ИНФРА-М, 2005. - 368 с. - (Высшее образование).

41. Бычин В.Б., Малинин C.B., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов / Под ред. Ю.Г. Одегова М.: Издательство «Экзамен», 2003. - 484 с.

42. Виноградов Е.В. Аудит: учеб. пособие для вузов /Е.В. Виноградов, И.А.i

43. Матвейчук. М. : Академический Проспект, 2006 — 320 с.

44. Вовк С.П. Модели детерминированного факторного анализа в экономике: Учебное пособие / С.П. Вовк Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004. - 75 с.

45. Волгин H.A. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения / H.A. Волгин. М. : Экзамен, 2004. - 222 с.

46. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году с учетом требований налоговых органов: Практические рекомендации для бухгалтера,- М. : АКДИ «Экономика и жизнь», 2002. 752 с.

47. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 6-е изд., доп. - М.: Норма, 2006. - 448 с.

48. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда промышленных на предприятиях. Учебник для вузов. 2-е изд. изм. и допол. - М.: Норма, 2004, 432 с.

49. Гиляровская JI.T. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. / J1.T. Гиляровская, Д.А. Ендовицкий, Д.В. Лысенко.- M. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. 360 с.

50. Гиляровская Л.Т. Методология и методика системного анализа материального стимулирования труда в объединениях (предприятиях).- Воронеж: Издательство ВГУ, 1985. — 279 с.

51. Гинзбург А.И. Экономический анализ: Предмет и методы. Моделирование ситуаций. Оценка управленческих решений: Учебник / А.И.Гинзбург.- СПб. др.: Питер, 2003. 468 с.

52. Гутцайт Е.М. Отечественные правила (стандарты) аудита и их использование. / Е.М. Гутцайт. М. : ФБК-Пресс. 2006 384 с.

53. Десслер Г. Управление персоналом / Гари Десслер; пер. в англ. М. : БИНОМ, 2004, 799 с.

54. Дубянская Г.Ю. Экономико-статистический анализ заработной платы в

55. России. 1991-2001 гг. М. : Финансы и статистика, 2003. - 336 с.

56. Дырин С.П. «Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия. / С. П. Дырин. СПб: Питер, 2005.

57. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пособие. — M .: Издательство «МИК», 2002. 336 с.

58. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие. / П.В. Журавлев, Ю.Г. Одегов, Н.А.Волгин. М. : Издательство «Экзамен», 2002. - 448 с.

59. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник /А.П. Егоршин. 3-еизд. Н.Новгород :' Б.и., 2001. 713 с.

60. Ендовицкий Д.А. Комплексный анализ и контроль инвестиционной деятельности: методология и практика / Под ред. проф. Л.Т. Гиляровской. -М. : Финансы и статистика, 2001. 400 е.: ил.

61. Ендовицкий Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учеб. пособие для вузов / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.

62. Ендовицкий Д.А. Организация анализа и контроля инновационной деятельности хозяйствующего субъекта / Д.А. Ендовицкий, С.Н. Коменден-ко. Под ред. Л.Т. Гиляровской. М.: Финансы и статистика. - 2004.

63. Иванова Е.И. Аудит эффективности в рыночной экономике : учебное пособие / Е.И. Иванова, М.В.Мельник, В.И. Шлейников ; под ред. С.И. Гай-даржи. М.: КНОРУС, 2007. 328 с.

64. Каракоз И.И., Самборский В.И. Теория экономического анализа. Выща шк. Головное изд-во, 1989 - 255 с.

65. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я.Кибанов, И.Б. Дуракова. М. : ИНФРА-М, 2005. 301 с. - (Высшее образование).

66. Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка его эффективности. М. : Информ-Знание, 2000 г. С. 288.

67. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры. М. : Финансы и статистка, 2001. - 560 с.

68. Ковалев В.В. Введение в финансовый менеджмент. — М. : Финансы и статистика, 2001. 768 с.

69. Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / В.В Ковалев, О.Н Волкова- М. : ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2000. 424 с.

70. Ковалева О.В. Аудит: учебное пособие / О.В. Ковалева, Ю.П. Константинов М. : ПРИОР, 2005. 320 с.

71. Когденко В.Г. Экономический анализ: учеб. Пособие для студентов вузов /В.Г. Когденко.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.- 390 с.

72. Ковязина Н.З. Заработная плата на предприятии СПб. : Питер, 2004. -240 с.

73. Комплексный экономический анализ предприятия / Под ред. Н.В. Войто-ловского, А.П. Калининой, И.И. Мазуровой. СПб.: Питер, 2009 — 576 с.

74. Кочинев Ю.Ю. Аудит : учебное пособие. — Санкт-Петербург: Питер, 2007 484 с.

75. Кравченко Л.И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле: Учебник / Л.И. Кравченко.- 7-е изд., перераб.- М. : Новое знание, 2004. 544 с.

76. Крылов Э.И., Власова В.М., Журавкова И.В. Анализ финансовых результатов, рентабельности и себестоимости продукции: учеб. пособие / Э.И. Крылов., В.М. Власова., И.В. Журавкова М.: Финансы и статистика, 2005.-720 с.

77. Кузнецов С.А. Большой толковый словарь русского языка / С.А. Кузнецова. Санкт-Петербург, Норинт, 2001, — 1535 с.

78. Кондратьев Р.И. Локальные нормативные акты трудового права и материальное стимулирование. Львов 1973, — С. 40

79. Любушин Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 445 с.

80. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: учеб. пособие. — М. : Финансы и статистика, 2001. 368 с.

81. Макарьян Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник / Э.А. Макарьян, Г.П. Герасименко, С.Э. Макарьян. Ростов н/Д. : 2005. - 554 с.

82. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. / К.Маркс, Ф. Энгельс. Избранные произведения в 3-х т. Т. 2. М. : — 1980. — 427 с.

83. Международные стандарты финансовой отчетности: издание на русском языке. М.: Аскери-АССА, 2007. 904 с

84. Мельник М.Ю. Методология экономического анализа деятельности хозяйствующего субъекта: учеб. пособие. / М.В. Мельник, С.Б. Барнгольц; Фин. Акад. При Правительстве Рос. Федерации. М. : Финансы и статистика, 2003.-238 с.

85. Мерзликина Е.М. Аудит: учебник / Е.М.Мерзликина, Ю.П. Никольская -М.: 2006.-368 с.

86. Методика проведения аудита эффективности использования государственных средств / Счетная палата Российской Федерации / Принята решением Коллегии Счетной палаты Российской Федерации от 23 апреля 2004 г., протокол № 133 (383). -М. -2004.

87. Миргородская Т.В. Аудит: учеб. пособие / Т.В. Миргородская. М. :1. КНОРУС, 2007. 248 с.

88. Миронова O.A. Аудит: теория и методология : учеб. пособие / O.A. Миронова, М.А. Азарская, М. : Омега-Л 2005. - 1756 с.

89. Морозова Л.Л. Труд и заработная плата / Л.Л. Морозова. Практич. руководство. СПб. : Изд. «ИЧП-АКТИВ, 1997. - 382 с.

90. МОТ: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева : МБТ, 1991.-320 с.

91. Мухин В.И. Исследование систем управления: Учебник для вузов / В.И. Мухин М. : Издательство «Экзамен», 2003. - 384 с.

92. Нитацкий В.В. Аудит предприятия : учеб. пособие / В.В. Нитецкий, H.H. Кудрявцев. : Дело, 2003. - 448 с.

93. Овсейчук М.Ф. Аудит: организация, методика проведения- М. :ТОО "Интел-тех", 2005,-152 с.

94. Осмоловский В.В., Стражев В.И, Кравченко Л.И Теория анализа хозяйственной деятельности: Учебник / В.В. Осмоловский, В.И. Стражев, Л.И. Кравченко и др.; Под общ. ред. В.В.Осмоловского. Мн. : Высш. шк., 1989.-351 с.

95. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: учебн. пособие / Ю.Г. Оде-гов, Т.В. Никонова. -М. : Издательство «Экзамен». 2002. 448 с.

96. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие. М. : ИНФРА-М, 2003.-268 с.

97. Палий В.Ф. Международные стандарты финансовой отчетности / В.Ф. Палий. М. : ИНФРА-М, 2002. - 456 с.

98. Поклад ИИ. Курс анализа хозяйственной деятельности (текстильная и легкая промышленность). М. : изд-во «Легкая индустрия». 1970. 440 с.

99. Политика доходов и качество жизни населения. / Под ред. Н.А Горелова. СПб. : Питер, 2003. - 653 .

100. Политика доходов и заработная платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко Ю.П. Кокина, Юристъ, 2000, - 456 с.

101. Подольский В.И. Стандарты аудиторской деятельности : учеб. пособие / В.И. Подольский Мю : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. - 473 с.

102. Попов С.Г. Управление персоналом: Учебное пособие. М. : Ось-89, 2002, 144 с.

103. Пошерстник Е.Б. Заработная плата в современных условиях (5-е издание) / Е.Б Пошерстник., Н.В. Пошерстник. М. : СПб.: Издательский Торговый1. Дом «Герда», 2006, 640 с.

104. Правила (стандарты) аудиторской деятельности. М.: Современная экономика и право; Юрайт-М, 2000. - 328 с.

105. Проданова H.A. Внутренний аудит, контроль и ревизия: учебное пособие / H.A. Проданова. М. : Налог-Инфо, 2006 - 292 с.

106. Прохорова М.В. Эффективная система оплаты труда: разработка и внедрение : практ. пособие} / М.В.Прохорова, Ю.И Кондратьева. М. : Издательство «Омега-JI», 2008. — 180 с.

107. Прыкина JI.B. Экономический анализ предприятия: Учебник для вузов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 407 с.

108. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятий: учеб. пособие для студ. Экон. Специальностей вузов / С.М. Пястолов. М. : Акад. проект, 2002. - 571111 с.

109. Пупко Г.М. Аудит и ревизия : учебник / Г.М. Пупко. Мн. : Книжный Дом: Мисанта, 2005 - 512 с.

110. Ракоти В. Д. Заработная плата и предпринимательский доход. М. : Финансы и статистика, 2001. - 224 с. 4.

111. Риполь-Сарагоси Ф.Б. Внутренний аудит: организация и плинирование : учеб. пособие /Ф.Б. Риполь-Сарагоси, В.Ю. Реутов. Ростов н/Д: Феникс, 2006,-189 с.

112. Ришар Ж. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия / Пер. с французского под ред. Л.П. Белых. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997

113. Робертсон Дж. Аудит. / пер. с англ. М., 1933.

114. Рогуленко Т.М. Аудит: учебник для студ. вузов, обучающихся по специальности "Бухгалтерский учет, анализ и аудит" / Т.М. Рогуленко. — М. : Экономиста, 2005. 378 с.

115. Рофе А.И. Экономика труда: Учебник для студ. Вузов / А.И. Рофе, В.Т. Стейко, Б.Г Збышко; Под ред. А.И. Рофе. МИК, М. : 2000. - 247 с.

116. Российский статистический ежегодник 2004. Стат. сб. / Росстат. — М., 2004. 725 с.

117. Рябухин С.Н. Методология аудита эффективности использования бюджетных средств и государственной собственности в современных условиях. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. М.: 2006.

118. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб.пособие / Г.В.Савицкая. 7-е изд., испр. - Мн. : Новое знание, 2002. - 704 с.

119. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: Учебник / Г.В. Савицкая. 2-е изд., испр. — Мн. : Новое знание, 2002. — 687 с.

120. Соколов Б.Н. Системы внутреннего контроля ( организация, методика, практика) / Б.Н. Соколов, В.В. Рукин. М. : Экономика, 2007, - 442 с.

121. Социальная политика. Толковый словарь. — М. : Издательство «Рагс», 2002. 464 с.

122. Труд и социальное развитие. Словарь. Гл.ред. Е.С. Строев. М. : ИНФА, 2001, 538 с.

123. Управление персоналом предприятия: Уч. пособие для вузов / Под ред. А.А Крылова, Ю.В. Прушинского. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002 - 495 с.

124. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научной ред. проф., д-ра Р. Марра, д-ра Г. Шмидта. М. : Изд-во МГУ, 1997-480 с.

125. Управление персоналом : Учебник для студентов вузов/ Дятлов В.А., Кибанов А .Я, Одегов Ю.Г., М. : Издательский центр «Академия», 2000. -736 с.

126. Федченко A.A. Анализ заработной платы : учебное пособие / A.A. Фед-ченко. — Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2000. 168 с.

127. Федченко A.A., Одегов Ю.Г. Оплата труда и доходы работников : учебное пособие. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. - 552 с.

128. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова.- 5-е изд.- М. : Политиздат, 1986.- 590 с.

129. Финансовый учет: Учебник / Под ред. проф. В.Г. Гетьмана. М.: Финансы и статистика, 2003, 640 с.

130. Финансы: Учебник для вузов / Под ред. Г.Б. Поляка. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

131. Хеддервик, Каплр. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий / Под ред. Ю.Н. Воропаева. М. : Финансы и статистка, 1966.- 189 с.

132. Хорохордин Д.Н. Формирование активно-адаптивных систем внутреннего аудита: Монография / Д.Н. Хорохордин ; Воронеж, гос. Аграрный унт им. К.Д Глинки. Воронеж : Изд-во Воронеж, гос. ун-та, 2003. - 152 с.

133. Шабанова Г.П. Система оплаты труда и компенсаций на предприятии. СПб.: ООО «Издательство ДНК», 2001.- 192 с.

134. Шадрина Г.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Г.В. Шадрина,В.Б. Алексеенко. М. : Изд-во Рос. Ун-та дружбы народов, 2001. - 131 с.

135. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 4-е перераб. и доп. М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. - 368 с.

136. Шеремет А.Д. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия. М. : Издательство «Экономика», 1974. — 207 с.

137. Шеремет А.Д. Аудит: Учебник. 5-е изд., перераб. и доп./ А.Д.Шеремет, В.П. Суйц - М.: ИНФРА-М, 2006. - 448 с.

138. Шешукова Т.Г. Аудит: теория и практика применения международных стандартов : учеб. пособие /Т.Г. Шушукова, М.А. Городилов. 2-е изд., — М. : Финансы и статистика, 2005. - 184 с.

139. Чингос, Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США.: Пер. с англ. — М.: Издательский дом «Вильяме», 2004. 416 с.

140. Чернов В.А. Экономический анализ: торговля, общественное питание, туристический бизнес: Учеб. пособие для вузов / Под ред. проф. М.И Ба-канова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 686 с.

141. Черноморда П.В. Аудит : Учебник для вузов. М. : Юнити, 2003. - 361 с.

142. Экономика. Учебник / Под ред. доц. A.C. Булатова, 2-е изд. перераб М. : ЗАО «Бизнес-Школа» Интел-Синтез, 20000. 368 с. и доп.

143. Экономика предприятия: Учебник. / Под ред. ВЛ.Горфинкеля, В.А. Швандара. -М. : Изд-во ЮНИТИ, 2001, с.

144. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А .Я. Ки-банова. М.: ИНФРА-М, 2003. - 584 с.

145. Экономика предприятий /Автор коллектив проф. Пелих A.C., проф. Джуха В.М., доц. Боков И.И. и др. — Росто н/Д : «Феникс», 2002 416 с.

146. Экономика предприятия: Учебник. / Под ред. В.Я.Горфинкеля, В.А.

147. Швандара. М. : Изд-во ЮНИТИ, 2001, с.

148. Экономика предприятия (фирмы): Учебник /Под ред. проф. О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. 3-е изд. перераб. и доп. - М. : ИНФРА -М, 2002. 601 с.

149. Экономика и социология труда. Серия «Учебники, учебные пособия» /Род ред. Сербиковского и В.А. Чуланова. Ростов-на-Дону : Феникс, 1999. -512 с.

150. Экономический анализ: Учебник для вузов / Под ред. JI.T. Гиляровской. 2-е изд., доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 615 с.

151. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений: Учебник / Под ред. С.Б Барнгольц и Г.М. Тация. — 3-е изд., перераб. и доп. М. : Финансы и статистика, 1986. - 407 е.: ил.

152. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, P.C. Смит М. : Изд-во МГУ, 1996. — 777 с.

153. Яковлев P.A. Оплата труда в организации. М. : МЦФЭР, 2003. - 448 с.

154. Статьи в периодической печати и сборники научных трудов

155. Аманжолова Б.А. Планирование аудита с применением аналитических процедур / Б.А. Аманжолова, A.B. Наумова.// Аудиторские ведомости. -2004.- N8.

156. Аманжолова Б.А. Роль аналитических процедур в исследовании систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля / Б.А. Аманжолова, А.В.Наумова.// Аудиторские ведомости. — 2005. № 12.

157. Асп Э. Факторы, определяющие заработную плату / Э. Асп, X. Ухма-ваара // Социологии и социальной антропологии. 1999, том 2, выпуск 4.

158. Волошин A.B. Аудит эффективности системы управленческого учета на предприятии. / A.B. Волошин // Аудит и налоги. 2006, № 10.

159. Бурцев В.В. Методология управленческого аудита / В.В. Бурцев // Аудиторские ведомости -2003. № 10.

160. Бурыкин А.И. Аналитические процедуры в аудите / А.И. Бурыкин // Аудиторские ведомости. 2003. № 10.

161. Бухалков М. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования / М. Бухалков, Н. Кузьмина // Человек и труд. — 2003. № 2. — с. 29-20.

162. Волгин Н.А Заработная плата цена труда или рабочей силы // Человек и труд. 1999. № 9. - С. 68.

163. Глазунов А. Факторы, влияющие на повышение зарплаты // Человек и труд. 2001. № 7. С.30.

164. Губанов С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки) / С. Губанов // Экономист. 1996. - №3. - С. 34-46.

165. Дудаева JI. Критерии результативности труда / Л.Дудаева, И. Еремина // «Кадровик. Кадровый менеджмент». — 2008, № 3.

166. Жуков А. Заработная плата: пути реформирование и резервы повышения / А. Жуков // Проблемы теории и практики управления. 2003. - № 5. -С. 58-64.

167. Земсков В.В. Статистический анализ при проведении аналитических процедур в аудиторской деятельности /В.В. Земсков. // Аудиторские ведомости. 2005, № 1.

168. Из учебника рабочего образования «Заработная плата» // Человек и труд.- 1998. № 1,2,3,7.

169. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е.И. Комаров // Управление персоналом.- 2002.- № 1. — С. 38-41.

170. Королев О. Человеческий капитал в системе конкурентных преимуществ промышленной организации. / О.Королев, М. Янцов // Управление персоналом. -2007. № 8.

171. Мазманова Б.Г. Учетная политика и стимулирование персонала как поддержка стратегии предприятия / Б.Г. Мазманова // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. № 4. - С. 59-73.

172. Макарова Л.Г. Разработка информационно-методического обеспечения аудита (на примере аудита основных средств) / Л.Г. Макарова // «Аудиторские ведомости, № 5, 1999.

173. Мельник М.В. Когденко В.Г. Методология аудита: развитие новых направлений // Аудиторские ведомости. -2005. № 10.

174. Мельник М.В., Голосов О.В. Перспективы развития аудита // Аудиторские ведомости. 2005, N 12.

175. Мизиковский Е.А., Дружиловская Т.Ю. Международные стандарты финансовой отчетности и бухгалтерский учет в России. М.: Бухгалтерский учет, 2006.

176. Пасынкова О. Анализ заработных плат и востребованности специалистов по Мурманской области / О. Пасынкова // Управление персоналом. — 2005. № 1-2.-С. 16-18.

177. Подвербных О. Е. О структуре социального партнерства / О. Е. Под-вербных // Профессиональное образование. 2004. №8. - С. 30-31.

178. Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004. N 2. С. 71.

179. Подольский В.И. Представление результатов аудиторской проверки. // Аудиторские ведомости, 2006, № 10.

180. Посадсков Е. Симулирующие системы: опыт и современная практика // Человек и труд. 2002. № 4. - С. 47.

181. Рекомендации МОТ (№ 135) об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран // Человек и труд. 2001. № 10. - С.17-19.

182. Роик В. Регулирование заработной платы — центральный вопрос социальной политики государства // Человек и труд. 2005, № 1 - С.60.

183. Садчиков A.C. Аудит эффективности использования ресурсов: методологический подход // Аудиторские ведомости. — 2007. № 6.

184. Сайфер В.Г., Желтков О.Б. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика // Трудовое право. 2007. N 6. С. 78.

185. Смирнов И. П. Формирование механизма социального партнерства / И. П. Смирнов // Профессиональное образование. 2003. № 2. С. 30-31.

186. Тимофеев М. Выбивание зарплаты и повышения / М. Тимофеев // Управление персоналом. 2005. - №12. - С.63-66.

187. Тимофеев A.B. Принципы политики оплаты труда персонала крупногопромышленного холдинга / A.B. Тимофеев // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 4. - С. 118-129.

188. Федченко А. Соотношение доходов работников требует обоснования // Человек и труд. 2002. № 10. — С.

189. Федченко А. Минимальная зарплата как социальная гарантия и элемент системы оплаты труда // Человек и труд. — 2001. № 9. — С.

190. Чуча С. Особенности трудовых правоотношений при несостоятельности работодателя // Человек и труд. 2002. № 17 , №№ 8, 9, 10, № 11.

191. Яковлев Р. Особенности исчисления среднего заработка: действительные и мнимые // Человек и труд. 2004. - № 1, - с. 66 - 71.

192. Яковлев Р. Оплата и нормирование труда (Комментарии к новой редакции Трудового кодекса) // Трудовое право. 2007. - № 1, - с. 27-37.

193. Данные Федеральной службы государственной статистикиwww.gks.ru)

194. Data of Federal Agency of the state statistics (www.gks.ru)

195. Dyrin S.P. "The Russian model of management of the personnel in the conditions of the industrial enterprise. / S. P. Dyrin St. Petersburg, 2005.

196. Endovitskiy D.A. Personnel reward: regulation, account and reporting, economic analysis: The manual for High Schools / D.A. Endovitskiy, L.A. Vos-trikova. M.: UNITI-DANA, 2007.

197. Savickaya G.V. The analysis of economic activities of an enterprise: The Textbook. 3-d edition, with new editions M.: INFRA-M, 2006.

198. Finances: The textbook for High Schools / Under the edition of G. B. Polyak. M.: UNITI-DANA, 2004.

199. Peter T. Chingos Paying Performance: A Guide to Compensation Management Second Edition- M.Dialectica, 2004