

Мебельная промышленность

обойщики мебели	34053;
подготовщики набивочного и настилочного материала	39063;
столяры высшего разряда, столяры - краснодеревщики	31248;
наборщики облицовочных материалов для мебели	26632;
облицовщики деталей мебели	31027;
наклейщики орнамента на багет	23500;
отдельщики изделий из древесины	31260;

Отметим, что среди рассмотренных массовых профессий рабочих лишь у подсобных рабочих в химической промышленности заработная плата не превышала величины минимального потребительского бюджета (22829 тыс.руб.).

Таким образом, «октябрьское обследование» позволяет получить достаточно важную информацию, касающуюся функционирования рынка труда. Однако следует отметить, что сегодня она, как правило, остается невостребованной при разработке политики заработной платы на предприятиях и в отраслях экономики. Поэтому популяризация данных «октябрьского обследования» является сегодня актуальной задачей.

УДК 658

А. А. Шабуня, аспирант

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ АУДИТА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

The article deals with the problems of wages' audit.

Предприятию в рыночных условиях требуется учитывать большое количество внешних и внутренних факторов, влияющих на его деятельность. В отсутствие жесткого государственного экономического планирования наиболее полный учет характера и степени влияния как ситуации на рынке, так и имеющихся ресурсов определяет эффективность работы предприятия, его будущее. Большинство внешних факторов может быть лишь учтено администрацией предприятия. Что же касается внутренних, то они находятся под ее контролем и их наиболее рациональное использование определяет прибыльность работы предприятия. Однако эффективное управление невозможно без досто-

верной информации, получение которой может быть затруднено, особенно в средних и крупных организациях. В связи с этим для стабильного и эффективного функционирования организаций возникает необходимость внедрения внутреннего аудита.

Под внутренним аудитом понимают независимую оценочную функцию, осуществляемую внутри организации для проверки и оценки ее деятельности с точки зрения помощи организации [1]. Внутренний, или операционный, аудит занимается контролем над разнообразными звеньями систем производства и управления за организационной и технической целесообразностью их функционирования. В структуре операционного аудита выделяют производственный, финансовый, маркетинговый аудит. Значение трудовых ресурсов и отношение к ним как к важнейшему фактору, обеспечивающему прибыльность деятельности фирмы, нашло отражение в формировании особого направления аудиторской деятельности - аудита в трудовой сфере, который позволяет убедиться, что трудовой потенциал предприятия, организации используется полностью, эффективно.

Аудит в трудовой сфере - это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений [2].

Объектом аудита в трудовой сфере является трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность. Аудит персонала предприятия и его деятельности можно представить в виде системы подразделов, которые позволяют охарактеризовать:

- эффективность организации социально-трудовых отношений;
- эффективность организации оплаты труда;
- рациональность методов оценки труда;
- эффективность организации рабочих мест, распределения работ;
- эффективность использования рабочего времени и т.д.

В западной экономической практике аудит в трудовой сфере, или аудит персонала, проводится специальными подразделениями по управлению человеческими ресурсами уже достаточно давно. В их функции входит как организация трудовой деятельности, так и анализ ее эффективности. На многих отечественных предприятиях данному вопросу не придается большого значения, а функции отделов по труду и заработной плате и отделов кадров в основном сводятся к начислению заработной платы, найму и увольнению работников, а также проверке соблюдения законодательства при осуществлении данных про-

цессов. Ограничение деятельности этих подразделений таким достаточно узким кругом вопросов в силу большого значения трудовых ресурсов может негативно сказываться на эффективности деятельности субъектов хозяйствования. В связи с этим представляется целесообразной организация аудита в трудовой сфере на отечественных предприятиях.

При этом аудит организации оплаты труда можно сегодня считать главным в этой сфере, поскольку именно вознаграждение в наибольшей степени влияет на производительность труда конкретного работника. И наличие у администрации соответствующей информации позволит ей проводить гибкую политику оплаты труда, соотнося положение на предприятии и на рынке труда. Однако в настоящее время деятельность предприятий в данном направлении сводится в основном к контролю над операциями по расчету и выплате заработной платы, что явно недостаточно. Для наиболее полной и достоверной оценки организации оплаты труда должны быть учтены и другие моменты.

Аудит организации оплаты труда можно рассматривать в следующих аспектах:

- организационно-технологическом;
- социально-психологическом;
- экономическом.

Проверка документации, относящейся к оплате труда, на соответствие различным нормативным актам, правилам, инструкциям и методикам представляет собой организационно-технологический аспект аудита. Основное внимание здесь следует уделить анализу внутренних положений об оплате труда и коллективного договора, действующих на предприятии.

Изучение влияния оплаты труда на социально-трудовые отношения в коллективе, на трудовую мотивацию составляет основу социально-психологического аспекта аудита. Различные социологические исследования, анкетирования, опросы и интервью работников позволяют оценить психологический климат в коллективе, несомненно влияющий на производительность труда.

Экономический аспект аудита оплаты труда рассматривает следующие вопросы: позволяет ли сложившийся уровень оплаты труда привлекать и удерживать на предприятии рабочую силу требуемого качества и квалификации; каково влияние издержек, связанных с оплатой труда, на конкурентоспособность производимой продукции. Поскольку уровень оплаты труда в организации зависит не только от политики администрации, но и от внешних, рыночных факторов, факти-

ческие данные конкретного предприятия должны быть дополнены информацией об уровне и динамике минимальной заработной платы, минимального потребительского бюджета, средней заработной платы в республике, регионе, на предприятиях-конкурентах и другой информацией с рынка труда.

Реализация экономического аспекта аудита требует наличия соответствующих методик, позволяющих оценить состояние оплаты труда на предприятии. Однако сегодня подобных методик не существует, что поднимает проблему методологического и методического обеспечения аудита оплаты труда. Определенные наработки в этой области содержатся в методике проведения мониторинга социально-трудовой сферы в Республике Беларусь. Однако в рамках республиканского мониторинга не представляется возможным детально изучить проблемы и противоречия, существующие на отдельных предприятиях, и пути их разрешения. В связи с этим возникает необходимость теоретически обосновать основные элементы аудита оплаты труда, его цели и задачи, определить систему показателей, выступающих в качестве индикаторов реального состояния заработной платы на предприятии, описать способы исследования и источники информации для анализа, разработать схему организации и проведения аудита.

ЛИТЕРАТУРА

1. А. Ветров. Система внутреннего аудита на предприятии // Финансист. – 1997. – № 8.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623с.

УДК 331.2

В. М. Тур, аспирант

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА КАК ЦЕНТРАЛЬНОЕ ЗВЕНО ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Since 1992 in basis of organization of wages in Belarus the Uniform Tariff System of the workers of the Republic of Belarus lays. There is a question about the development of the methodical approaches allowing the enterprises to estimate working tariff system from the point of view of its application in concrete financial and economic conditions and in view of it to carry its perfection.

В начале 90-х годов одной из важнейших проблем организации заработной платы был вопрос о дальнейшей судьбе тарифной систе-