

алатындығын сипаттайты, яғни ұйымның төлемқабілеттілігін нақты көрсетеді. Ол көптеген және әртүрлі ішкі және сыртқы сипаттағы факторларға тәуелді.

Қолданылған әдебиеттер:

1. Козлова Ю.В. Анализ финансовой устойчивости организаций.- Дисс. на соис. уч. ст. канд. экон. наук, Ішкі-Ола, 2006.
2. Савицкая Г.В. «Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. – 4-е издание, перераб. и доп. – М., 2000.
3. Ефимова О.В. Анализ финансовой отчетности. М., ДИС, 2007.

Резюме

Проблема устойчивость организации в современных условиях недостаточно изучена, вследствие этого на практике искается и затрудняется ее количественная и качественная оценка.

В данной статье рассматриваются оценка и анализ платежеспособности и финансовой устойчивости организации. Даны показатели, характеризующие платежеспособность и финансовую устойчивость организации, а также влияющие на них факторы.

Summary

Problem stability of the organisation in modern conditions it is insufficiently studied, a consequence of that is that that in practice deforms and complicates its quantitative and quality standard.

In given article the estimation and the analysis of solvency and financial stability of the organisation is investigated. The indicators characterising solvency and financial stability of the organisation, and also influencing factors are given particularly.

С.К. Барышева,
к.э.н. КазЭУ им. Т. Рыскулова

ПРОЦЕДУРЫ АУДИТА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ОПЛАТЫ ТРУДА

Как известно, организационная структура любого предприятия и любой отрасли народного хозяйства уделяют большое внимание обеспеченности персоналом. В процессе управления персоналом приходится принимать множество решений, которые нуждаются в контроле. Процесс контроля связан с определением того, что, как и когда контролировать, какие виды и формы контроля исследовать, как проводить анализ полученной информации. Возникает потребность корректировать действующие процессы в соответствии с полученными данными результатов контроля.

Принятие решения всегда связано с необходимостью воздействия на объект управления с целью приведения его в желаемое состояние. Импульс принятию решения задает информация о состоянии контролируемых параметров объекта, а воздействие на объект осуществляется после выработки и принятия соответствующего решения. Этот процесс носит циклический характер, начинается с обнаружения несоответствия параметров плановым заданиям или нормативам и заканчивается принятием и реализацией решений, которые должны ликвидировать это несоответствие.

Основным элементом каждого процесса принятия решений является проблема, под которой понимается несоответствие фактического состояния управления персоналом желаемому или заданному. Проблемы могут возникнуть, когда функционирование системы управления персоналом не создает необходимых предпосылок для достижения поставленных целей в данный момент или в будущем. Проблемная ситуация, как правило, содержит две части: характеристику самой проблемы (место и время ее возникновения, сущность и содержание, границы распространения и воздействие на работу организации) и ситуационные факторы, приведшие к появлению проблемы (внешние и внутренние по отношению к организации). Это дает возможность оценить значимость проблемы, наметить временные рамки ее решения и принять за основу ту или иную структуру процесса принятия решений.

Рассматривая проблемы аудита труда и заработной платы, даже неискушенный в этом занятии человек может заметить, что одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений. Работник

всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки.

На каждом этапе процесса принятия решения (постановка проблемы, формирование решений, выбор и реализация решений) выделены процедуры, необходимые для реализации целевых установок каждого этапа. Описание проблемной ситуации дает представление о факторах, которые необходимо тщательно проанализировать и рассмотреть, принимая решения. При этом необходимо установить, являются ли эти факторы внутренними или внешними по отношению к данной организации.

Комплексный анализ и прогнозирование внешних ситуационных условий деятельности организации позволяет отслеживать состояние и изменение факторов влияния. Анализ внутренних ситуационных условий касается вопросов работы функциональных подразделений, характеристик потенциала организации. Курс на проведение рыночных реформ привел к децентрализации системы управления экономикой, перенесению центра тяжести на уровень организации. Каждая организация теперь должна самостоятельно решать вопросы внутренней организации, а также устанавливать всю совокупность связей с внешней средой. Целый ряд задач, которые ранее находились за пределами компетенции организации, теперь стали ее важнейшей прерогативой: маркетинговые исследования, привлечение капитала, налаживание коммуникаций, ориентация на потребителя и его запросы, повышение использования трудового потенциала и др.

В новых условиях стало недостаточно проводить только анализ трудовых показателей. Возникла потребность в создании новых методов оценки деятельности организации, в том числе и новых способах анализа трудовых показателей, которые отражали бы фактическое состояние организации и позволяли бы независимым экспертам в области труда разрабатывать рекомендации по совершенствованию организации труда и производства, оказанию практической помощи в управлении персоналом, направленной на повышение эффективности социально-трудовой и экономической деятельности организации.

Суть аудита – диагностика причин возникающих в организации проблем, оценка их важности и возможностей решения, разработка конкретных рекомендаций для организации.

Предметом аудита может быть одна организационно-экономическая проблема или их совокупность, связанная с функциональной деятельностью организации – финансово-хозяйственной деятельностью, менеджментом, социально-трудовой сферой и т.п. Для обеспечения эффективности системы управления персоналом необходимо в первую очередь разработать процедуры аудита, связанные с методами управления персоналом.

Новым способом оценки деятельности организации в трудовой сфере являются управленческий аудит или аудит персонала.

Аудит персонала – часть или разновидность управленческого аудита. Он может применяться для повышения эффективности системы принятия управленческих решений и контроля эффективности системы управления персоналом. Управленческий аудит или аудит персонала представляют собой целенаправленную и системную работу по решению проблем, обусловленных неэффективными методами управления организацией. Для решения конкретных ситуационных проблем разрабатываются более совершенные методы и технологии функционирования организации, большое значение придается аналитической обоснованности решений в сфере формирования и использования трудового потенциала. Все большую роль играет диагностическая работа, которая позволяет объективно оценить управленческую деятельность.

Аудит персонала дает возможность обнаружить и убрать слабые места в системе управления персоналом, специалисты и менеджеры по управлению персоналом получают представление о функционировании человеческих ресурсов организации. Аудит протекает в виде анализа социально-трудовых показателей, оценивает деятельность кадровой службы и может охватывать отдельные подразделения или организацию в целом.

Интерес к аудиту персонала в последние годы растет, что подтверждается и работами отечественных экономистов, изучающих социально-трудовые отношения.

Объект аудита персонала – персонал организации и его трудовая деятельность, система управления, социально-трудовые отношения.

Цели аудита персонала – повышение эффективности системы формирования и использования трудового потенциала организации, эффективность системы управления персоналом.

На основе целей аудита можно сформировать его основные задачи:

- оценка текущей политики и стратегии организации, включая положение на рынке труда, целостность и системность поставленных целей, понимание их службой управления персоналом и руководителями;
- оценка технологии управления персоналом, включая анализ отбора и приема персонала, трудовой адаптации и использования персонала, системы обучения и профессионального продвижения;
- обеспечение соответствия результатов управления персоналом системе внешних и внутренних ситуационных условий, усилий на стратегическом, линейном и функциональном уровнях управления персоналом друг другу;
- формирование эффективной системы стратегического и оперативного планирования, контроля и учета за реализацией планов, учета движения персонала, проведение кадровой политики;
- оценка показателей эффективности труда, его условий, анализ трудовых ресурсов и затрат труда, численности и состава работников, использования средств на заработную плату;
- оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления посредством внедрения более эффективных методов и процедур, создание оптимальной организационной среды восприятия изменений на функциональном и административном уровнях подчинения и функционального взаимодействия, повышение эффективности информационных потоков кадровой системы;
- оценка работы кадровой службы, включая уточнение обязанностей и ответственности работников, их вклада в эффективность деятельности организации;
- разработка рекомендаций относительно изменений в политике и стратегии управления персоналом, улучшение формирование и использования кадров.

После аудита системы управления персоналом необходимо приступить к аудиту оплаты труда, так как заработка плата является основным источником доходов для работников, а работодатели заинтересованы в снижении затрат на оплату труда. В связи с этим при проведении аудита операций по оплате труда и расчетам с персоналом целесообразно включать в общую программу аудита следующие вопросы:

- аудит тождественности показателей бухгалтерской отчетности и регистров бухгалтерского учета;
- аудит оформления первичных учетных документов;
- наличие трудового договора. Наличие положений о премировании и поощрении работников;
- правомерность отнесения на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей бухгалтерского учета и для целей налогообложения выплат, начисленных персоналу организации.

Основной целью аудита оплаты труда является установление соответствия применяемой в организации методики учета и налогообложения операций по оплате труда и расчетам с персоналом, действующим в РК в проверяемом периоде нормативным документам, для того чтобы выявить имеющиеся ошибки или нарушения и степень их влияния на достоверность финансовой отчетности. К числу основных комплексов задач, которые необходимо проверить при аудите расчетов учета труда и заработной платы, относятся следующие:

1. Соблюдение положений законодательства о труде, состояние внутреннего контроля по трудовым договорам.
2. Учет и контроль выработки и начисления заработной платы рабочим-сдельщикам.
3. Учет и начисление повременных и прочих видов оплаты.
4. Расчеты удержаний из заработной платы физических лиц.
5. Аналитический учет по оплате труда работающих (по видам начислений и удержаний).
6. Сводные расчеты по заработной плате.
7. Расчет налогооблагаемой базы по индивидуальному подоходному налогу и взносы по пенсионному отчислению, а также учет отчислений по оплате труда.
8. Расчеты по депонированной заработной плате.

После проведения всех необходимых процедур проверки аудиторы оценивают полноту и качество выполнения всех пунктов общего плана и программы аудита. После аудиторской про-

верки можно констатировать, что мероприятия, предусмотренные общим планом и программой аудита системы управления персоналом и расчетов по оплате труда, выполнены в полном объеме.

Таким образом, аудит персонала в области управления персоналом и учета оплаты труда имеет свои особенности, и его процедуры направлены на выявления слабых мест в системе управление персоналом и в области учета оплаты труда. Следовательно, все выше рассмотренные процедуры аудита персонала можно применить для всех отраслей народного хозяйства. Но особенности применения рассмотренных аудиторских процедур зависят от масштаба и объема деятельности и организационной структуры управления любого предприятия.

Түйін

Мақалада персоналды басқару мен еңбек ақыны төлеудің аудиторлық процедуралары қарастырылған. Персоналды басқаруда аудит пен бухгалтерлік есептің мәні мен маңызы зор. Сондықтан мақалада аудиттің қажеттілігі, объектілері, міндеттері мен негізгі бағыттары жан жақты көрсетілген.

Summary

Audit of the personnel in the field of human resource management and the payment account has the features and its procedures are directed on revealings of weak places in system human resource management and in the field of the payment account. Hence, considered procedures of audit of the personnel all above can be applied to all branches of a national economy.

А.Д. Бейсебаева,

Экономика және Құқық Академиясының «Экономикалық пәндер» кафедрасының аға оқытушысы.

М.М. Жуманова,

Экономика және Құқық Академиясының «Экономикалық пәндер» кафедрасының оқытушысы

HTML ТІЛІНДЕ РЕСМИ ҚҰЖАТТАР ДАЙЫНДАУ ӘДІСНАМАСЫ

Гипермәтін – бұл қосымша элементтерді басқару мақсатында екпінді элементтерді қамтитын мәтін түрі.

HTML гипермәтіндік тілін (Hypertext Markup Language) 1989 жылы World Wide Web гипермәтіндік жүйесін бөлудің өңдеу технологиясының компоненттерінің бірі ретінде Тим Бернер-Ли ұсынғаны белгілі. Гипермәтінді бөлу негізіне құжаттың әрбір элементі тегтерімен қоршалған элементтердің жиынтығы түрінде көрсетуге болатын құжатты сипаттаудың тегтік моделі жататын болған. Өзінің мәні бойынша тегтер программалау тілдеріндегі «begin/end» жақшы ұғымдарына жақын және локальді айнымалылардың аттарының арасындағы амалдардың облысын береді, құжаттағы мәтіндік элементтерді түсіндіру ережелерінің амалдарын анықтайды және т.б.

HTML форматында мәтін элементін қоюдың жалпы схемасы келесі түрде жазылуы мүмкін:
«<элемент аты> <атрибуттар тізімі> элемент мазмұны </>элемент аты>».

Элемент мазмұнының алдындағы конструкция элемент басының тегі деп аталады, ал элемент мазмұнынан кейін орналасқан конструкция элемент соңының тегі деп аталады.

HTML құжаттың құрылышы бірінің ішіне бірі салынған контейнерлерді қолдануға мүмкіндік береді. Шынында да, құжаттың өзі – бұл «HTML» атымен аталатын бір үлкен контейнер:

<HTML> Құжат мазмұны </HTML>

HTML элементінің өзі немесе гипермәтіндік құжат құжаттың басынан (HEAD) және денесінен (BODY) тұрады:

<HTML>

<HEAD>

Тақырып мазмұны

</HEAD>

<BODY>

Құжат денесінің мазмұны

</BODY>

</HTML>