

УДК 331.221

***РОЛЬ АУДИТОРСКИХ ПРОЦЕДУР В АНАЛИЗЕ МОТИВАЦИОННОЙ
ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ***

Буланкина Н.Н.

старший преподаватель кафедры экономики

Ставропольского института кооперации

(филиала) БУКЭП,

г. Ставрополь, Россия

Аннотация: в статье отмечено, что с помощью аудита, диагностики состояния системы оплаты труда и мотивации работников предприятия, возможно выявить ее существующие недостатки и определить направления совершенствования.

Ключевые слова: аудит, мотивация, аудиторские процедуры, оплата труда, стимулирование, премирование.

***THE ROLE OF THE AUDIT PROCEDURES IN THE ANALYSIS OF THE
MOTIVATIONAL FUNCTION OF WAGES***

Bulankina N. N.

the entire remaining senior lecturer of the Department of Economics Stavropol

Institute of cooperation (branch), BOKEP,

Stavropol, Russia

Abstract: the article noted that with the help of audit, diagnostics of the system of remuneration and motivation of employees of the enterprise may identify its current deficiencies and identify areas for improvement.

Keywords: audit, motivation, audit procedures, salaries, incentives, bonuses.

В процессе развития у предприятия меняются цели и приоритеты, изменяются и внешние воздействия на хозяйствующий субъект, поэтому

система мотивации любого предприятия требует сопровождения и периодического пересмотра, уточнения ее составляющих, так как элементы мотивации, особенно ее материальной части (оплата труда и премирование) эффективны лишь при условии реальной зависимости от результатов труда, наличии устойчивой связи между заработной платой и производительностью труда.

Поэтому на наш взгляд, для создания действенной системы мотивации, или совершенствования уже имеющейся, целесообразно проведение аудита действующей на предприятии системы оплаты труда, стимулирования и мотивации, который могут проводить как привлеченные внешние эксперты консалтинговых компаний, так и специалисты предприятий. Выявленные результаты аудита системы оплаты труда и мотивации сотрудников организации могут способствовать повышению реализации стимулирующей функции заработной платы пропорционально уровню ее стимулирующей роли, посредством установления более тесной связи между размерами оплаты и конкретными результатами труда работника, обеспечивая его заинтересованность в конечных результатах деятельности хозяйствующего субъекта [4].

Безусловно, проведение аудита существующей системы оплаты труда и мотивации работников предприятия потребует определенных усилий со стороны администрации, однако, даже при отсутствии значительных финансовых ресурсов, позволяющих привлечь специализированные консалтинговые компании, данный процесс вполне реализуем, главное предпринять конкретные действия, которые позволят получить ответы на ключевые вопросы, которым должна соответствовать мотивация работников определенной организации:

1. Какие используемые программы поощрения реально обеспечивают рост производительности труда работников, прибыльности и конкурентоспособности предприятия?

2. Получают ли работники в качестве «обратной связи» информацию о

влиянии качества своего труда на общий результат и собственное благосостояние?

3. Организована ли работа на предприятии так, чтобы мотивировать все категории сотрудников к производительному труду?

4. Конкурентна ли продукция (работы, услуги) предприятия на рынке и отражается ли это на материальной мотивации его работников?

5. Какие формы применяемой материальной мотивации наиболее эффективны для целей предприятия?

Таким образом, проведенная с помощью аудита диагностика состояния системы оплаты труда и мотивации работников предприятия, позволит выявить ее существующие недостатки и определить направления совершенствования структуры заработной платы, показателей стимулирования различных категорий сотрудников, других элементов материальной и нематериальной мотивации[2].

Проведенное ранее исследование удовлетворенности оплатой труда выявило, что на сегодняшний день существует значительная недоплата как по субъективным восприятиям респондентов, участвующих в опросе, так и в сравнении со средним уровнем оплаты труда в регионе и Российской Федерации, что существенно затрудняет материальное стимулирование работников, если не повышать средний уровень оплаты труда на конкретном предприятии, поскольку конкретного работника интересует лишь итоговая сумма его заработной платы, а не структура и показатели ее начисления. Из приведенных данных, становится ясным, что в целом на предприятиях Ставропольского края реализуется политика экономии на заработной плате, ее доля в структуре себестоимости в исследуемом периоде варьируется в диапазоне 16,5% - 13,7%, в 2014 г. составила 14,4% [5], имеет выраженную тенденцию к снижению по отдельным отраслям, что в долгосрочном периоде, на наш взгляд, приведет к потере работников, имеющих высокую квалификацию, будет способствовать росту текучести кадров, снижению среднего уровня квалификации по многим отраслям экономики и, в конечном

итоге, снижению конкурентоспособности хозяйствующих субъектов тех отраслей, где доля оплаты труда имеет устойчивую тенденцию к снижению (обрабатывающие производства, строительство).

На наш взгляд, поскольку именно материальная мотивация является преобладающей, при формировании системы оплаты труда особое внимание следует уделить структуре заработной платы, предельно ее упростив, но оставить следующие составляющие: базовую (постоянную) часть, включающую тариф, оклад, сдельную оплату в зависимости от категории персонала; переменную часть, включающую премии по индивидуальным результатам, доплаты и надбавки за выполнение условий труда, зависящие непосредственно от работника по результатам за текущий период начисления.

При этом переменная часть заработка должна быть ориентирована на вполне конкретные и измеримые показатели, исключающие уравнильное их начисление всем без исключения работникам данной категории (выполняющим одинаковые функции, операции, работы). Соотношение между базовой (постоянной) и переменной частями оплаты труда должна обеспечивать социальную защищенность работника, соблюдение положений действующего трудового законодательства, а переменная его часть - обеспечить связь выплачиваемого вознаграждения за труд с производительностью и личным вкладом работника в выполнение целей предприятия, достижение прибыльности и конкурентоспособности его деятельности.

На наш взгляд, соотношение постоянной и переменной частей заработной платы необходимо дифференцировать для различных категорий работников, например, для тех, чей труд можно соотнести с объективно измеримыми показателями результативности труда, которые зависят только от работника это соотношение может быть разделено поровну: 50% постоянная часть, 50% переменная часть заработка работника, либо в ином соотношении, приемлемом для соблюдения прав работника и целей работодателя [3].

Библиографический список:

1. Агапцов, С.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: монография / С. А. Агапцов, А. И. Мордвинцев, П. А. Фомин. – М.:Высш.шк., 2003. – 187 с.
2. Буланкина, Н.Н. Система факторов, формирующих заработную плату [Текст] / Н. Н. Буланкина, Ю.О. Феденюк // Евразийский союз ученых – 2016. – с. 33-35.
3. Буланкина, Н. Н. Взаимосвязь функций и принципов организации заработной платы [Текст] / Н. Н. Буланкина, Л. А. Мещерякова // Trends of modern science – 2014. VOL. 5 Economic science :materiala of the X International scientific and practical conference. – Sheffield, 2014. – P. 56–59.
4. Мещерякова, Л.А. Концептуальные подходы к формированию системы оплаты труда в целях развития ее мотивационной функции [Текст] / Н. Н. Буланкина, Л. А. Мещерякова // Экономика и предпринимательство – 2016.-с.1012-1017.
5. Россия в цифрах 2003–2014 [Текст]: крат. стат. сб. / Гос. комитет РФ по статистике; под ред. В. П. Соколина [и др.]. – М. : Госкомстат России, 2014. – 1398 с.