

ГУЦАН О.М., к.е.н., доц., НТУ «ХПІ»

АУДИТ ОПЛАТИ ПРАЦІ - МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Ефективна взаємодія працівника та підприємства, їх синергетична взаємодія, у сучасних ринкових умовах, певним чином залежить від рівня вмотивованості індивідуума, зацікавленості у кінцевих результатах. Саме тому, основою ринкових відносин між працівником та роботодавцем виступає матеріальне стимулювання у формі заробітної плати, надбавок, доплат, бонусів та ін. Отже, аудит оплати праці, у всій його багатогранності – досить важливо науково-практичне завдання.

Отже, згідно до визначення наданого в [1] аудит оплати праці (винагородження) — це сукупність заходів підприємства щодо здійснення перевірки дотримання інтересів працівників та відповідної кадрової політики в питаннях винагородження персоналу.

Актуальність проведення аудиту оплати праці обґрунтовується тим, що вона дуже тісно пов'язана зі стратегічним плануванням, проведенням оцінки персоналу та обумовлена змінами в потребах працівників, змінами в навколишньому середовищі компанії. Відповідно, зазначена процедура потребує чіткої регламентації та опису оскільки виконується, або внутрішнім аудитором (працівником з числа співробітників компанії), або зовнішнім аудитором, і, відповідно, дає можливість вирішити ряд важливих задач [1-2]:

- 1) перевірку дотримання національного законодавства про працю;
- 2) облік і контроль правильності винагород (нарахування та виплати);
- 3) оцінка стану внутрішнього контролю.

При цьому вирішення зазначених задач здійснюється за певними напрямками, а саме виконання аудиту [1]:

- 1) відповідності,
- 2) ефективності,
- 3) стратегічного.

Демо визначення цим напрямкам: 1) аудит відповідності винагородження – це комплекс прийомів та засобі аудитора, які виявляють відповідність корпоративним правилам та зовнішнім (у тому числі загальнодержавним) та дозволяють оцінити якість відповідної інформації для аудиту; 2) аудит ефективності винагородження – це оцінка, відповідної, ефективності та продуктивності систем та процедур пов'язаних з оплатою праці та таких, що дозволяють підвищити якість функціонування та управління системою винагородження; 3) стратегічний аудит винагородження – дослідження та аналіз системних елементів стратегічного управління (діагностика, планування та ін.) з метою можливості максимального зближення політики оплати праці з існуючими змінами у середовищі (внутрішніми та зовнішніми).

Застосування системи аудиту оплати праці повинно сприяти розширенню та підвищенню рівня мотивації і персоналу. Окремі дослідження щодо заходів по підвищенню рівня зацікавленості персоналу робились в [3-].

Аналізуючи сутність аудиту оплати праці в мотиваційному аспекті можливо визначити ряд важливих аспектів.

Аспект 1. Формування ефективної систем аудиту оплати праці та застосування її на системній основі є необхідним засобом розвитку як компанії так і персоналу і дозволить виявити відповідні проблемні зони в галузі оплати праці з позицій корпоративних стандартів та законодавчих вимог.

Аспект 2. Застосування системи аудиту винагородження дозволить більш раціонально менеджменту компанії розподіляти ресурси на елементи політики винагородження.

Аспект 3. Прозорість процедури аудиту, доступність інформації щодо результатів аудиту для персоналу дозволить підвищити рівень прихильності та вмотивованості працівників. Це обґрунтовується ти, що працівники розуміють що система оплати праці знаходиться під

постійним контролем та моніторингом з боку вищого керівництва, її максимально наближують до змінних факторів середи (внутрішніх та зовнішніх) та наближають до поліваріантних потреб індивідуума.

Використання аудиту винагородження, у сучасних ринкових умовах, дозволить підприємству більш якісно підійти до формування, розвитку підприємства з позицій мотиваційно орієнтованої соціально-економічної діяльності та побудувати прозору, довірливу, соціально значиму обстановку на підприємстві з метою підвищення рівня зацікавленості та прибутковості.

Список літератури:

1. *Одегов Ю.Г.* Аудит и контроллинг персонала : учебн. пособ. / *Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова.* – М. : Экзамен, 2002. – 447 с.
2. *Шлендера П.Э.* Аудит и контроллинг персонала организации [текст] : учеб. пособие / под ред. *П.Э. Шлендера.* – М. : Вузовский учебник, 2009. – 224 с.
3. *Гуцан А.Н.* Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Электронный ресурс] / *П.Г. Перерва, А.Н. Гуцан* // *Економіка : реалії часу.* – Одеса : ОНПУ, 2013. – № 4 (9). – С. 37–48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>;
4. *Гуцан О.М.* Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / *О.М. Гуцан*; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с.
5. *Гуцан О.М.* Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / *О.М. Гуцан* // *Бізнес Інформ.* - 2013. - № 11. - С. 240-245. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_11_40;
6. *Гуцан О.М.* Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / *П.Г. Перерва, О.М. Гуцан* // *Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент».* – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42). – С. 233–243;
7. *Кучинський В.А.* Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / *В.А. Кучинський* // *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр.* – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169;
8. *Кучинський В.А.* Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві / *В.А. Кучинський* // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва.* – Харків : НТУ "ХПІ". – 2012. – № 15. – С. 162-168;
9. *Крамської Д.Ю.* Формування стратегій інноваційного розвитку підприємства / *Д.Ю. Крамської* // *Вестник Национального технического университета «ХПИ» : сб. науч. тр. Вып. 8 : Технический прогресс и эффективность производства.* – Х. : НТУ «ХПИ», 2011. – С. 161-172.