

ідентифікування документів, які підлягають тестуванню, аудитор може здійснювати їх за датою або розміром.

У випадку необхідності здійснення процедури, яка вимагає відбору або розгляду всіх даних статей генеральної сукупності, що перевищують конкретну суму, аудитор може записувати обсяг процедури та ідентифікувати генеральну сукупність.

У разі необхідності надсилання запитів до персоналу суб'єкта, що перевіряється, аудитор може записати дати запитів, прізвища та посадові обов'язки персоналу суб'єкта господарювання.

Аудитор може записувати всі свої спостереження, включаючи предмети і процес спостереження, де та коли він проводився, відповідних осіб, які були задіяні в даному спостереженні і їх належну відповідальність.

Аудиторська документація включає в собі записи обговорень важливих питань, а також коли і з ким проводились обговорення. Вона готується не тільки аудитором, а й суб'єктом господарювання (до прикладу погоджені протоколи зустрічей і інші відповідні записи).

Якщо інформація щодо важливих питань ідентифікована аудитором суперечить і є несумісною з остаточним висновком, то вирішення даної проблеми необхідно задокументувати та пояснити.

Також документуванню та обґрунтуванню підлягає рішення аудитора відхилитись від основних принципів або важливих процедур, які б були доречними за даних умов аудиторської перевірки, зазначити які альтернативи аудиторські процедури були застосовані а також причину даних відхилень.

Отже, робоча документація є головним чинником раціональної організації роботи аудиторської групи, підтвердженням факту здійснення перевірки та оцінці якості виконання аудиторських процедур.

Список використаних джерел:

1. Міжнародний стандарт аудиту (МСА) 230 «Аудиторська документація»

ОПТИМІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ДІЄВИЙ ЧИННИК ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Зубенко А. В., канд. екон. наук, Разкевич І. М., магістр, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Проблеми обліку і аналізу розрахунків з оплати праці набувають особливої актуальності, що пояснюється значною їх питомою вагою у складі собівартості продукції, отже і впливом на її конкурентноздатність, а також частими змінами в трудовому законодавстві, що потребують постійної уваги.

Заробітна плата – одна з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона є одночасно і основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників. Заробітна плата виступає

найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах їхньої праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробництва продукції, наданні послуг.

Метою дослідження є рекомендації з удосконалення організації обліку та оплати праці в системі управління підприємством.

Значний внесок в теорію та методологію обліку та аналізу розрахунків з оплати праці внесли такі вчені як Щупак А., Кирилюк С. С., Хома Д. М., Малинський А. П., Покатаєва О. В., Шумська Т. В.

Заробітна плата повинна безпосередньо залежати від результатів праці і, в той же час, впливати на показники трудової діяльності, стимулювати розвиток суспільного виробництва, ефективність роботи, досягнення більш високих кількісних і якісних результатів праці [1]. Однак останнім часом заробітна плата в Україні практично втратила ці функції, що не дозволяє ефективно впливати на процеси стримування падіння виробництва і досягнення більш-менш впевненої стабілізації в економіці.

Для покращення організації заробітної плати на підприємстві необхідно розробити напрямки мотивації працівників. Це можуть бути системи оплати праці включаючи різні надбавки, премії, підвищення заробітної плати за досягнуті кінцеві результати, покращення умов праці, регулювання робочого часу, оскільки загальне підвищення рівня заробітної плати не стимулює належним чином підвищення продуктивності праці. Враховуючи те, що підвищення оплати праці в останній час виявляється не дійсним в результаті частотої зміни економічної ситуації в країні, а якщо і відбувається, то не досить помітно. Прийняті в сучасних умовах системи оплати праці не на підвищенні продуктивності праці, не забезпечують ефективного стимулювання її, тому заохочують працівників підвищувати свій моральний та професіональний рівень, а це впливає на ефективність господарської діяльності підприємства [2].

В сучасних умовах господарювання необхідно створювати на підприємстві придатні умови для реалізації індивідуальних особливостей кожного робітника, направлених на підвищення підприємницької активності, на підвищення продуктивності праці для одержання прибутку. На державному рівні необхідно розробити і використовувати дійові компанії програм підтримки підприємництва, оскільки мотивація в сучасних умовах розвитку економіки являється важливим чинником розвитку підприємницької діяльності.

Однією з пропозицій, з удосконалення обліку оплати праці має стати обмеження кількості документації та використання обліково- накопичувальних відомостей, встановлених форм, які складаються за допомогою програмних продуктів та обчислювально-облікової техніки. Це дасть можливість якісно проаналізувати витрати на оплати праці, визначити конкретні шляхи їх мінімізації, зменшить кількість помилок, та забезпечить правильність розрахунків та нарахувань на заробітну плату.

Автоматизація процесу організації обліку з оплати праці суб'єкта господарювання також дасть можливість своєчасно одержати точну інформацію щодо витрат фонду оплати праці, про стан розрахунків та заборгованості з

працівниками, державними органами загальнообов'язкового соціального страхування, з бюджетом тощо.

Процес стратегічного управління на підприємствах пов'язаний з прийняттям великої кількості рішень щодо цілей діяльності, необхідних ресурсів, способів досягнення поставлених завдань. Тому особливу увагу слід приділяти узгодженню дій персоналу різних рівнів у процесі прийняття стратегічних управлінських рішень на підприємстві.

У процесі виробничо-господарської діяльності підприємства керівництво та фахівці різних рівнів повинні визначати цілі перспективного розвитку, аналізувати можливості та способи їх досягнення. Однак ці цілі повинні відображатися в управлінських завданнях, і вирішувати їх здатний тільки компетентний кадровий склад підприємства різних рівнів. Тому в сучасних умовах необхідно формувати нову концепцію кадрового управління шляхом формулювання проблеми, пов'язаної з підготовкою та підвищенням кваліфікації працівників, їх мотивацією і соціальним розвитком, новими способами прийняття управлінських рішень.

Список літератури:

1. Васильчик С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С. В. Васильчак, О. Р. Жидяк, Т. М. Полянчич // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2012. – С. 152-157.

2. Потриваєва Н. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н. В. Потриваєва, І. В. Савченко // Економічний форум. – 2014. – № 1. – С. 93–98.

ОПТИМІЗАЦІЯ ЗАЛИШКІВ ЗАПАСІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Зубенко А. В., канд. екон. наук, Тесля О. В., магістр, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Будівельна галузь є однією з ключових галузей національної економіки, що забезпечує розширене відтворення та якісне оновлення основних засобів усіх галузей економіки країни. Будівництво, з одного боку, споживає продукцію багатьох промислових галузей, з іншого боку, – її обслуговують практично всі галузі економіки. Будівництво характеризується високою матеріалоємністю та довготривалим виробничим циклом, що підсилює ризик зростання цін та обумовлює актуальність визначення оптимального розміру виробничих запасів. Від ефективного управління запасами залежить конкурентоздатність, фінансовий стан, фінансові результати і навіть вартість самого підприємства.

Окремі аспекти щодо управління матеріальними запасами підприємств розглядають закордонні та вітчизняні науковці: Б. Анікін, Є. Овідій, Л. Лозовський, Р. Акофф, Д. Хедлі, Т. Уайтін, Д. Бауерсокс, Д. Клосс, Я. Монден, Р. Шонбергер.