



УДК 656.6

Гурр Ирина Эргардовна, доцент, к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и финансов, и.о. директора Института экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

Титова Екатерина Денисовна, студентка гр. ОБЭ-31 Института экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волжский государственный университет водного транспорта» (ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ВВТ

Ключевые слова: внутренний контроль, использование трудовых ресурсов, этапы внутреннего трудового контроля.

Аннотация: Данная статья раскрывает проблемы формирования и использования трудовых ресурсов предприятий водного транспорта и необходимости регулярного проведения внутреннего контроля. Определены факторы влияющие на формирование трудовых ресурсов, определены этапы системы внутреннего трудового контроля предприятий ВВТ.

Внутренний контроль является основой качественного и эффективного управления хозяйствующим субъектом. Под внутренним контролем понимается система мер, организованных руководством предприятия и осуществляемых на предприятии с целью наиболее эффективного выполнения всеми работниками своих обязанностей при совершении хозяйственных операций. К целям внутреннего контроля относят: эффективность и результативность деятельности; достоверность финансовой отчетности; соответствие деятельности действующему законодательству. [1]

Внутренний контроль затрагивает все сферы деятельности предприятия – от целей бизнеса, включая эффективность и прибыльность, до сохранности его ресурсов и защиты от мошенничества. То есть, внутренний контроль – это не столько контроль материальных ресурсов предприятия, сколько контроль обоснованности принятия практически всех управленческих решений, которые могут оказать влияние на бизнес, а также принятие мер, предотвращающих мошенничество со стороны персонала.

В рамках финансово-хозяйственной деятельности предприятий, защиту имущества и обеспечение экономической безопасности организации возможно достигнуть посредством формирования надежной системы внутреннего контроля, которая, в свою очередь, будет выполнять следующие задачи:

- установление достоверности финансовой отчетности организаций, законности и целесообразности совершенных ими фактов хозяйственной жизни;
- рациональная организация бухгалтерского учета и отчетности;

- обеспечение внутренних пользователей предприятия оперативной информацией по результатам контроля, пригодной для принятия эффективных управленческих решений;
- проверка исполнения установленного трудового режима организацией и решений руководства;
- выявление резервов снижения затрат. [2]

Существует несколько подходов к организации внутреннего контроля на предприятии:

- 1) создание собственной службы внутреннего контроля, если организация для этого обладает необходимыми ресурсами;
- 2) аутсорсинг – выполнение функции внутреннего контроля полностью передается специализированной компании;
- 3) косорсинг – служба внутреннего контроля создается в рамках организации, при этом также привлекаются эксперты специализированной компании, обладающие соответствующими знаниями и опытом.

Система внутреннего контроля имеет свои особенности, которые опираются на специфику деятельности предприятия. Вне зависимости от выбранного подхода, контроль должен иметь стратегический характер, быть конструктивным и своевременным; ориентированным на получение результата; быть эластичным, т.е. приспосабливаться к изменениям внешней и внутренней среды, при этом быть простым и экономически эффективным. [3]

Осуществление внутреннего контроля на предприятиях водного транспорта напрямую зависит от кадрового состава предприятия. В настоящее время, в России существует проблема нехватки профессиональных сотрудников.

Выделяют внешние и внутренние факторы, воздействующие на формирование трудовых ресурсов. К внешним относятся: правовые и законодательные нормы регулирования трудовых отношений, экономические и конкурентные условия, особенности характера труда в отрасли водного транспорта, программы подготовки специалистов для всех уровней руководства рассматриваемой отрасли. К внутренним факторам, в свою очередь, относятся: условия мотивации труда работников предприятия, укомплектованность отрасли необходимыми специалистами, качественная характеристика трудовых ресурсов, стратегия развития предприятия.

Если проанализировать состояние формирования трудовых ресурсов в целом по России (рис.1), то можно заметить, что прирост дефицита трудовых ресурсов высок, хотя и имеет тенденцию к снижению, но при этом снижается и количество людей трудоспособного возраста.

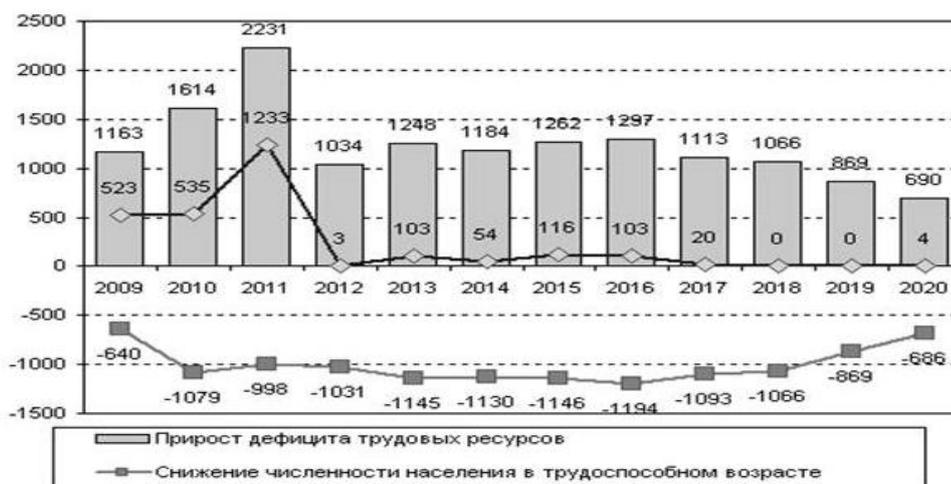


Рис. 1 График формирования трудовых ресурсов в России.

Так же выделенная проблема связана с движением рабочего персонала. По данным статистики, с 2010 года наблюдалось снижение среднегодовой численности работников организаций ВВТ в среднем на 3,8 тыс. человек. В последние годы государство стало уделять повышенное внимание проблемам ВВТ, в том числе связанные и с кадровым потенциалом данной отрасли, что отражается в увеличении с 2016 года среднегодовой численности работников на предприятиях ВВТ. Так в 2016 году данный показатель составил 57,6 тыс. чел., в 2017 году - 72,3 тыс.чел., а в 2018 году – 73,1 тыс. чел. [4]

Существует и ряд других проблем формирования и использования трудовых ресурсов, например, не создана единая система управления трудовыми ресурсами; не осуществляется качественное прогнозирование распределения трудовых ресурсов на уровне отраслей и муниципальных образований; не проводится целенаправленная информационная политика, направленная на повышение престижности востребованных в экономике профессий, не принимаются превентивные меры по формированию и распределению трудовых ресурсов с учетом перспектив экономического развития.

Теряя кадры, снижается производительность труда, вследствие этого снижаются объемные показатели работы. Осуществление контроля за производительностью труда зависит от правильно поставленных целей, выбранной стратегии и осуществляемой тактики, которые в свою очередь, на прямую зависят от структуры и параметров труда.

Следует отметить, что в сложившихся условиях организацию системы внутреннего контроля эффективности использования труда и его оплаты, на наш взгляд, целесообразно проводить по двум направлениям, подразделяя на два блока по смысловому содержанию: бухгалтерский и экономический.

Задачи бухгалтерского блока должны включать в себя контроль и предотвращение ошибок в учете оплаты труда, проверку законности операций по начислению заработной платы, формированию достоверной базы для уплаты НДФЛ и страховых взносов, контроль за правильностью начисления и уплаты налогов и взносов, алиментов, налогообложению различных видов начислений.

К задачам экономического блока следует отнести контроль правильности формирования и группировки натуральных показателей учета труда как в разрезе подразделений, так и в целом по организации, оценку физических показателей движения и эффективности использования трудовых ресурсов.

Исходя из порядка разделения функций внутреннего контроля между экономическими подразделениями существенной необходимостью является определение перечня и порядка проведения контрольных мероприятий сотрудниками учетно-экономического аппарата, разработка функциональных связей между отделами и документального обеспечения предлагаемых процедур.

Логически правильным, на наш взгляд, видится построение организационно-контрольной работы по направлению от бухгалтерского блока к экономическому. Такой порядок выполнения процедур внутреннего контроля обусловлен необходимостью обеспечения достоверности учетной информации до того, как она послужит базой для аналитических расчетов. Тем не менее, это не должно касаться процедур оперативного контроля, обеспечивающего полноту и достоверность учетных данных на этапе заполнения первичной учетной документации и сводных ведомостей на уровне бухгалтерий отдельных подразделений. На наш взгляд, качественного исполнения процедур оперативного контроля, интегрированных в систему бухгалтерского учета, существующих на сегодняшний день для этого достаточно.

Система внутреннего трудового контроля предприятий водного транспорта должна включать в себя порядок обеспечения организации трудовыми ресурсами необходимого уровня, исходя из следующих этапов:

1 этап: кадровое планирование – определение количественных и качественных потребностей каждого подразделения предприятия.

2 этап: внешний найм, состоящий из поиска необходимых специалистов и проведения мероприятий подбора (отбор, оценка, найм, предварительное обучение, мероприятия по адаптации).

3 этап: анализ работы – определение условий отбора набранных специалистов и способов внутреннего найма.

4 этап: внутренний найм – отбор и распределение работников по подразделениям, прошедших второй и третий этапы, также предварительное обучение, исходя из специфики требуемых обязанностей к работнику, повышение квалификации.

5 этап: планирование бюджета затрат на персонал – анализ дохода и издержек проводимых мероприятий, подготовка кадрового резерва предприятия.

Система внутреннего трудового контроля основывается на следующих принципах: принцип ответственности, сбалансированности, соответствия контролирующей и контролируемых систем, постоянства, комплексности, эффективности, плановости и внезапности, гибкости, системности и непрерывности, законности, объективности, научности и массовости. Так как контроль должен осуществляться на постоянной основе, то существует три основных вида контроля:

1) Предварительный – осуществляется службой внутреннего трудового контроля (ВТК), а также руководителем, путем создания планов, проведения инструктажей и анализов.

2) Текущий – производится службой ВТК и руководителем, применяя инструменты по сверки данных и внутренних проверок.

3) Последующий – может осуществляться службой ВТК, комиссией по соблюдению трудового законодательства и другими субъектами контроля, применяя внутренний аудит, мониторинг, независимые экспертизы и другие инструменты. [5]

В ходе проведения внутреннего трудового контроля выявляются ряд ошибок. Основными из которых являются: отсутствие обязательных системных документов и первичных документов, составленных по типовым формам; не соблюдение условий труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ; неправильное начисление заработной платы, исчисление среднего заработка; ненадлежащее ведение финансового учета.

Одной из особенностей внутреннего контроля предприятий водного транспорта является разделение работников при оценке трудовых ресурсов на:

- решающих поставленные перед ними задачи и достигающих запланированных результатов;
- выполняющих большую часть своих обязанностей добросовестно, но оставшуюся часть по разным причинам выполнить не могут;
- которые не могут выполнить большую часть работы качественно, а выполняют лишь меньшую часть;
- в которых на данный момент организация не нуждается, и их зарплата является убытком для организации.

Исходя из вышеназванных проблем, при осуществлении внутреннего трудового контроля и для достижения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях ВТ, необходимо принять меры по улучшению следующих показателей: потерянная производительность; коэффициент внутренней мобильности; общие издержки предприятия на оплату труда, а также доли издержек на рабочую силу в общем объеме затрат.

Таким образом, чтобы достичь увеличения кадрового потенциала, а соответственно и решения проблемы дефицита трудовых ресурсов на предприятиях ВВТ, необходимо учитывать факторы эффективного управления трудовыми ресурсами при регулярном проведении внутреннего контроля, к которым относятся: качественный и рациональный подбор кадров и обеспечение кадрового резерва; контроль рабочего времени и учет потерь; кадровый документооборот, статистический анализ; анализ эффективности распределения фонда оплаты труда и фактических затрат на заработную плату; гибкий

расчет налогов; оперативное управление штатной расстановкой и расписанием; планирование трудозатрат.

Список литературы:

- [1] Внутренний контроль и аудит; Учебник / Сотникова Л.И. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2000. – 239 с.
- [2] Развитие методологического инструментария внутреннего контроля в различных отраслях национальной экономики России: Монография / под ред. д.э.н., доц. Коба Е. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. – 268 с.
- [3] Гурр И.Э. Организационно-методические аспекты внутреннего контроля на предприятиях внутреннего водного транспорта // Сборник статей международной научно-практической конференции «Инструменты и механизмы современного инновационного развития». Томск: НИЦ АЭТЕРНА. - 2016. - Ч. 1. - С. 98-100.
- [4] Транспорт в России. Статистический сборник / Росстат. - М., 2018. - 101 с.
- [5] Парамонова Л. Типология и модели организации внутреннего контроля экономического субъекта // Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция. 2012. – 75 с.

FEATURES OF THE INTERNAL CONTROL OF THE USE OF LABOR RESOURCES OF THE ENTERPRISES VVT

Gurr Irina Ergardovna, Titova Ekaterina Denisovna

Keywords: internal control, use of human resources, stages of internal labor control.

Summary: This article opens problems of formation and use of human resources of the enterprises of the water transport and need of regular carrying out internal control. The factors influencing formation of human resources are defined stages of a system of internal labor control of the VVT enterprises are defined.