

УДК 331.101.26; 331.522.4 + 331.34

С.М. Дехтярьов, здобувач

Донецький національний університет

Об'єкти аудиту в сфері праці, як система

У статті здійснено аналіз та систематизація об'єктів аудиту в сфері праці. На підставі проведеного аналізу розглянуті об'єкти аудиту в сфері праці, як система та проведена її структуризація на взаємопов'язані підсистеми. Результати дослідження можна застосовувати при проведенні аудиторської перевірки в реальних умовах національної економіки.

аудит у сфері праці, об'єкти аудиту в сфері праці, система та підсистеми аудиту в сфері праці, персонал

С.М. Дехтярьов, соискатель

Донецький національний університет

Объекты аудита в сфере труда, как система

В статье осуществлен анализ и систематизация объектов аудита в сфере труда. На основании проведенного анализа рассмотрены объекты аудита в сфере труда, как система и проведена её структуризация на взаимосвязанные подсистемы. Результаты исследования можно применять при проведении аудиторской проверки в реальных условиях национальной экономики.

аудит в сфере труда, объекты аудита в сфере труда, система и подсистемы аудита в сфере труда, персонал

Постановка проблеми. Нова економічна ситуація, яка склалася у сучасному світі, та зокрема в Україні, під впливом наслідків затяжної світової фінансово-економічної кризи за умов обмежених кваліфікованих трудових ресурсів вимагають від економічних суб'єктів нових та ефективних методів управління. Управління персоналом (трудовими ресурсами, економічно активним населенням) сьогодні виступає чинником ефективного управління економічними суб'єктами взагалі. Швидкі економічні зміни постійно потребують оцінки, контролю та керівництва ситуацією в сфері праці для підтримання високого рівня управління. Одним з ефективних та дієвих інструментів «ревізії» та оцінки системи управління персоналом (трудовими ресурсами, економічно активним населенням) є аудит в сфері праці. Але перш ніж приступити до проведення аудиту в сфері праці потрібно визначити напрямки дослідження, об'єкти аудиту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням аудиту у трудовій сфері в своїх працях займалися російські та українські вчені Шурус О.А, Попов Ю.М, Одегов Ю.Г., Ніконова Т.В., Гармашев О.О., Сухарев С.О, Кібанов А. Я., Колбасов І.В., Синявец Т., Анісімова І.Є., Антошина О.А., Єсинова Н.І., Колот А.М., Даниленко О.А. Внесок цих учених є вагомим та корисним для науки та практики, але аудит в сфері праці знаходиться на етапі становлення, і тому в даний момент відсутній єдиний загальновизнаний термінологічний апарат та об'єкти дослідження, що дуже негативно впливає на процес проведення самого аудиту.

Постановка завдання. Метою даної статті є узагальнення знань в області об'єктів аудиту в сфері праці, опис об'єктів аудиту, як системи та її структуривання на взаємопов'язані підсистеми.

Виклад основного матеріалу. Аудит в сфері праці досить нове явище в науці та практиці, а тому на даний момент не склалося єдиного загально визнаного термінологічного апарату, методології, технології та концепції. Більшість вчених, які займаються дослідженням цього питання, одноставні в тому, що об'єктом аудиту в сфері праці є система управління персоналом (працею). Але різноманітність наукових поглядів на систему управління персоналом взагалі, породжують велику кількість різних підходів до структуризації та систематизації об'єктів аудиту в сфері праці та її смислового наповнення.

Так російська дослідниця Колосова Р.П. визначає, що об'єктом аудиту в трудовій сфері є персонал підприємства, його діяльність, які з метою аудиту можна представити у вигляді системи показників:

- результативність функціонування трудового потенціалу (витрати на процеси);
- ефективність витрат на персонал (витрати / період);
- ефективність організації соціально-трудових відносин;
- ефективність системи мотивації та оплати праці;
- раціональність методів оцінки праці;
- ефективність організації робочих місць, розподілу робіт;
- ефективність використання робочого часу і т.д. [8].

Більшість авторів, які займаються дослідженням аудиту в сфері праці теж наголошують на тому, що об'єктом аудиторської перевірки безперечно виступає діяльність у сфері праці (персонал, трудові ресурси, економічно активне населення, їх діяльність). Отже, для професійного та кваліфікованого аудиторського аналізу потрібно більш глибока та чітка структуризація об'єктів дослідження.

Особливість запропонованої системи об'єктів аудиту в сфері праці полягає в тому, що при її формуванні був застосований системний підхід та об'єкти аудита були представлені, як взаємозв'язані підсистеми цілісної системи. Разом з традиційними об'єктами в систему були введені досить нові підсистеми, такі як «інтелектуальний капітал», «соціально-економічна ефективність трудової сфери» та «інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему», що дозволить найбільш повно та результативно проводити аудит в сфері праці.

Для проведення кваліфікованого аудиторського аналізу доцільно застосувати системний підхід, розглядаючи діяльність в сфері праці (управління персоналом, трудовими ресурсами) як цілісну систему, а однорідні функції представити, як взаємозв'язані підсистеми.

Системний підхід являє собою напрямок методології наукового пізнання і соціальної практики, в основі якого лежить розгляд об'єктів як єдиного цілого, тобто як систем. Даний підхід орієнтує дослідника на розкриття цілісності об'єкта, на виявлення різноманітних типів зв'язків у ньому та зведення їх в єдину картину. У науковій літературі існує безліч визначень категорії система. Але більш типове визначення дав вчений В.М. Тюхтін, який вважає, що система - це безліч взаємодіючих між собою елементів (підсистем), що мають ту чи іншу впорядкованість, володіють відносною стійкістю взаємозв'язків. Характеризуються також внутрішньою цілісністю (емерджентністю), яка виражається у відносній автономності поведінки. Система - це безліч пов'язаних між собою компонентів тієї чи іншої природи, що впорядкована за відносинами, які характеризуються цілком певними властивостями. Ця безліч характеристик визначається єдністю, висловлюваним в інтегральних властивостях і функціях множини. Але якщо системний об'єкт не розглядається як система взаємодіючих елементів, це неминуче призводить до виявлення тільки зовнішніх закономірностей, яке не розкривають суті взаємозв'язків усередині об'єкта.

Для застосування системного підходу на практиці необхідно знати основні властивості систем.

1. Взаємозв'язок всіх елементів системи забезпечує її емерджентність. Поняття система підкреслює взаємозв'язок елементів.

2. Система визначається тим, що вона виробляє. У кожній системі є певні входи. Виходи можуть бути матеріальні і нематеріальні, вимірні і невимірні. Кожен суттєвий елемент системи бере участь у створенні певного виходу.

3. У системі є межа і зовнішнє оточення. Кордон системи оточує елементи, складові системи. Вона визначає, що входить в систему, а що залишається поза нею. Кожен елемент системи пов'язаний з усіма іншими елементами, відчуває їх вплив і впливає на поведінку системи. Кордон системи відокремлює елементи, складові системи і взаємодіють один з одним, від елементів зовнішнього середовища. Елементи поза межами системи складають навколишнє середовище, в якому система функціонує.

4. Систему визначають ваші інтереси. Від того, що вас цікавить, залежить, що увійде в систему, а що залишиться за її межами.

5. Системи і підсистеми. У середині системи може бути одна підсистема або більше. Системний підхід передбачає розгляд системи у вигляді комплексу взаємодіючих елементів. Подія, начебто впливає на одного співробітника або відділ, насправді може відіграти важливу роль для інших підсистем або для організації в цілому. Тим самим системний підхід забезпечує єдність і взаємозалежність внутрішніх компонентів самої системи управління з зовнішніми по відношенню до неї чинниками.

Діяльність в сфері праці (управління персоналом) можна класифікувати як систему, яка включає сукупність підсистем, що відображають окремі сторони роботи з персоналом і призначені для здійснення ефективного впливу на нього. Система діяльності в сфері праці (управління персоналом) включає наступні елементи: визначення цілей і принципів управління персоналом; визначення об'єкта і суб'єкта управління, реалізацію спільних функцій управління та основних конкретних функцій з управління персоналом, визначення методів і техніки управління, а також підходів до визначення ефективності управління персоналом.

Так система діяльності в сфері праці (управління персоналом, трудовими ресурсами, економічно активним населенням) - це системний, планомірно організований вплив на ефективне використання та розвиток потенціалу працівника (персоналу, трудових ресурсів, економічно активного населення), з метою забезпечення сталого функціонування та розвитку економічних систем за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціально-психологічних заходів. Але для ефективного управління необхідні підсистеми управління персоналом з певними функціями.

З метою проведення кваліфікованої аудиторської перевірки пропонуємо в системі діяльності в сфері праці виокремити десять основних підсистем та включити їх в структуру аудиторського аналізу: «Персонал», «Робочий час», «Нормування і організація праці», «Результативність праці», «Заробітна плата і винагороди», «Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність», «Інтелектуальний капітал», «Діяльність служб управління персоналом», «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» та «Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему».

У зазначених вище підсистемах об'єднані однорідні функції, покладені на різні структури служби управління персоналом (трудовими ресурсами, економічно активним населенням).

У кожній підсистемі аудиторського аналізу слід виділяти завдання (напрями) аналізу, визначати інформаційну базу, необхідні показники, що підлягають аудиторській перевірці в рамках підсистеми, що вивчається.

Здійснення аудиторського аналізу на основі даної структури дозволить одержати найбільш достовірну інформацію, охопивши всі можливі області та напрями аудиту трудової сфери і підвищити його ефективність.

Розглянемо більш детально кожен із підсистем аудиторського аналізу у трудовій сфері. Підсистема "Персонал" вивчає і оцінює забезпеченість економічного суб'єкта персоналом, динаміку і причини руху персоналу; виявляє резерви робочої сили, більш повного і ефективного її використання. У результаті виводиться загальна оцінка рівня ефективності використання персоналу.

Інформаційною базою для даної підсистеми є план з праці, статистична звітність з праці, дані табельного обліку і відділу кадрів, посадові інструкції, штатний розклад, виробничо-технологічна документація на робочий процес. Досліджуються зміна загальної чисельності промислово-виробничого персоналу і його складу за статтю, віком, стажем; зміна чисельності за окремими функціональними групами персоналу; зміна кваліфікаційного складу кадрів; показники руху кадрів (коефіцієнти обороту персоналу, плинності, абсентеїзму та ін.); середній розряд робітників, а також коефіцієнти змінності, зайнятості важкою фізичною працею, виконання норм.

Підсистема "Робочий час" аналізує використання фонду робочого часу, внутрішньозмінні і цілодобові втрати робочого часу, причини їх виникнення, вплив трудових факторів на використання робочого часу. У результаті виводиться оцінка рівня ефективності використання робочого часу.

Інформаційною базою для підсистеми служать баланс робочого часу, статистична звітність; відомості про чисельності, заробітної плати і рух працівників, облік використання робочого часу та розрахунку заробітної плати, дані відділу кадрів; листи простою; дані з аналізу собівартості продукції, матеріальних витрат, витрат на брак. Досліджуються такі показники: фонд робочого часу (далі - ФРВ), у тому числі одного робітника, ФРВ ефективний, а також ФРВ в найменшу зміну; кількість змін; ФРВ на відпочинок (фактичний і нормативний). До інтенсивних показників відносяться: втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від нормальних умов технології тощо) і коефіцієнт інтенсивності праці [1].

Підсистема "Нормування і організація праці" визначає охоплення працівників нормуванням праці, оцінює якість діючих норм, організацію роботи з нормування праці, трудового процесу. У результаті виводиться оцінка стану нормування та організації праці.

Інформаційною базою даної підсистеми є дані річного та періодичних звітів з праці (статистична звітність, бухгалтерська звітність, акти ревізії та перевірки, оперативна звітність цехів про виконання норм виробітку), а також інвентарні картки обліку основних засобів.

Основними показниками є чисельність працівників, праця яких нормується: повністю працюють за науково обґрунтованими нормами; не виконують норми, що знаходяться на підрядній, погодинній системі оплати праці.

Береться до уваги кількість обладнання, в тому числі встановлене, чинне; кількість обладнання, що потребує модернізацію та заміну. Досліджуються також такі показники, як коефіцієнт охоплення працівників нормуванням праці; широта застосування науково обґрунтованих норм; частка працівників, які не виконують норми; рівень виконання норм виробітку (в цілому по організації, по основних і допоміжних цехах, по основним і допоміжним робочим); коефіцієнт модернізації обладнання.

Підсистема "Результативність праці" встановлює причини відхилень фактичних показників продуктивності праці (далі - ПТ) від базисних і планових; визначає ступінь впливу кожного фактора на зміну ПТ; виявляє резерви зростання ПТ; оцінює якісні показники праці. У результаті виводиться оцінка результативності праці в організації.

Інформаційною базою даної підсистеми є дані річного та періодичних звітів з праці: статистична звітність, бухгалтерська звітність, акти ревізії та перевірки, оперативна звітність цехів про виконання норм виробітку. Досліджуються питома вага робітників в чисельності промислово-виробничого персоналу, ефективний ФРВ робітника. Узагальнюючими показниками є випуск продукції в натуральному вираженні; середньорічний, середньоденний і середньогодинний показник; трудомісткість; коефіцієнт виконання норм виробітку. Якісними показниками - обсяг забракованої продукції, витрати на виправлення браку, коефіцієнт якості продукції.

Об'єктами дослідження аудитора повинно бути:

- підвищення технічного рівня виробництва (комплексна механізація і автоматизація, впровадження прогресивної технології, модернізація обладнання, удосконалення конструкцій виробів, технічних характеристик);

- вдосконалення управління, організації праці та виробництва (структура управління, механізація та раціоналізація праці в управлінні, нормування праці);

- зміни в обсязі трудовитрат у зв'язку зі змінами в структурі виробництва (підвищення або пониження питомої ваги окремих видів продукції з різним рівнем питомої трудомісткості, підвищення або скорочення обсягів виробництва);

- людський фактор (зростання загальноосвітнього рівня, виробничої кваліфікації, ставлення до праці) [1].

Підсистема "Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність персоналу" містить наступні напрямки аналізу: оцінка динаміки і виконання плану по підвищенню кваліфікації персоналу, розвитку кар'єри; оцінка програм навчання та профорієнтації персоналу; аналіз заходів щодо поліпшення умов і охорони праці, виявлення недоліків у використанні коштів, спрямованих на соціальну політику і на завдання, пов'язані з розвитком персоналу. У результаті виводиться оцінка рівня соціальної захищеності працівників.

Інформаційною базою підсистеми є сформовані плани економічного і соціального розвитку, підвищення рівня кваліфікації та освіти кадрів, основні показники з поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працівників), колективний договір, звітні дані про виконання намічених заходів із соціального розвитку організації.

Об'єкти аудиторського аналізу - показники підвищення кваліфікації працівників, рівень санітарно-гігієнічних умов праці; рівень частоти травматизму; відсоток працівників, які страждають професійними захворюваннями; кількість днів тимчасової непрацездатності; частка працівників, які поліпшили своє здоров'я в санаторіях, будинках відпочинку, наявність і будівництво об'єктів соціально-культурного призначення.

Підсистема "Заробітна плата та винагороди" включає аналіз загальних витрат на оплату праці, виплати і пільги соціального характеру; оцінку витрачання коштів за основними напрямками витрат, за категоріями персоналу, виявлення недоліків у використанні коштів, спрямованих на оплату праці; контроль за соціальними виплатами та пільгами. У результаті виводиться оцінка ефективності використання коштів оплати праці та соціальних виплат.

Інформаційною базою підсистеми є також статистична та бухгалтерська документація; затверджені нормативи витрачання коштів; штатні розклади; положення

про оплату; положення про преміювання; колективний договір; розрахункові відомості про преміювання, надання матеріальної допомоги, разових винагород.

Основні об'єкти аудиторського аналізу - витрати на оплату праці та соціальні виплати; частка витрат на робочу силу в обсязі реалізації, в розрахунку на одного працівника; економія чи перевитрати фонду заробітної плати (коефіцієнт випередження темпів зростання ПТ у порівнянні з темпами росту його оплати); рентабельність праці; середня заробітна плата (за категоріями працюючих). Допоміжними показниками є рентабельність, фондовіддача, матеріаловіддача, оборотність оборотних коштів[1].

Підсистема «Інтелектуальний капітал» включає оцінку нематеріальних активів економічного суб'єкта (активи ринку, активи інтелектуальної власності, активи інфраструктури, людські активи), які відносяться до інтелектуального капіталу, а його основною метою є підтвердження здатності організації досягнути своїх цілей при найбільш ефективному, стабільному та раціональному використанню людських можливостей.

Інформаційною базою підсистеми є статистична та бухгалтерська документація; результати маркетингових досліджень; штатні розклади; результати атестації робітників; аналіз фінансово-господарської діяльності.

Основні об'єкти: активи ринку-нематеріальні активи, пов'язані з обмінними операціями, що визначають становище фірми на ринку (активи інтелектуальної власності, активи інфраструктури); активи інтелектуальної власності; активи інфраструктури-технології, методи і процеси, які уможливають роботу компанії (нормативна культура, філософія управління, методи оцінки ринку, фінансова структура, бази даних); людські активи; інтелектуальні активи, які використовуються компанією (знання, вміння, навички, творчі здібності співробітників).

В результаті виводиться оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу економічного суб'єкта.

Підсистема "Діяльність служби управління персоналом" оцінює кадрову політику; якість основних документів, що регламентують роботу персоналу (визначення правового стану кадрової документації, перевірка правильності ведення та обліку трудових книжок тощо); діючі формальні правила та процедури, що забезпечують управління персоналом (правила прийому громадян на роботу, переведення, звільнення, залучення працівників до матеріальної та дисциплінарної відповідальності); діловий потенціал і професійну компетенцію працівників кадрових служб, атестацію персоналу; організаційну культуру; витрати і вигоди, пов'язані з діяльністю служби управління персоналом. У результаті виводиться оцінка ефективності роботи служб управління персоналом.

Інформаційною базою є колективний договір; трудові договори; посадові інструкції; протоколи засідань конкурсних комісій із заміщення вакантних посад, обрання на посаду.

При оцінці ефективності роботи служби управління персоналом використовуються такі критерії, як:

- відповідність цілей кадрової політики і шляхів їх досягнення стратегії та цілям організації, їх послідовність і несуперечність;
- чіткість і точність викладу в документах внутрішніх правил і відповідних процедур;
- відповідність кадрових документів первинного обліку, локальних нормативних актів законодавства України;
- задоволеність працівників діяльністю служби [1].

Підсистема «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» оцінює соціально-економічну результативність системи діяльності в сфері праці. В результаті

виводиться оцінка ефективності системи управління персоналом (трудої сфери, економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в цілому.

Інформаційною базою підсистеми є також статистична та бухгалтерська документація; рівень конкурентоспроможності економічного суб'єкта, результати маркетингових досліджень; штатні розклади; результати атестації робітників; аналіз фінансово-господарської діяльності, план соціального розвитку, план розвитку персоналу.

Основні об'єкти аудиторського аналізу: всі підсистеми загальної системи управління персоналом, діяльність у сфері праці економічно активного населення, трудові ресурси, результати фінансово-господарської діяльності економічної системи.

Підсистема «Інтеграція процесів системи управління персоналом (трудої сфери, економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему» оцінює внесок системи діяльності в сфері праці (управління персоналом) у результаті фінансово-господарської діяльності економічної системи; оцінює рівень взаємодії системи діяльності в сфері праці з системою управління економічною системою в цілому та іншими підсистемами управління (виробничої, інформаційної, фінансової та ін.); оцінює рівень узгодження інтересів внутрішньосистемних суб'єктів управління персоналом та управління економічною системою. У результаті виводиться оцінка ефективності інтеграції процесів системи управління персоналом (трудої сфери, економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему.

Інформаційною базою підсистеми є статистична та бухгалтерська документація; оцінка рівня конкурентоспроможності економічного суб'єкта, результати маркетингових досліджень; штатні розклади; результати атестації робітників; аналіз фінансово-господарської діяльності, оцінка системи внутрішньофірмових комунікацій, план соціального розвитку.

Основні об'єкти аудиторського аналізу: рівень конкурентоспроможності організації, соціально-економічні результати господарської діяльності, обсяги продаж, динаміка рівня прибутковості, система внутрішньофірмових комунікацій, рівень узгодженості інтересів основних суб'єктів управління персоналом інтересам економічної системи.

В таблиці 1 приведена авторська доповнена система аудиту в сфері праці.

Таблиця 1 - Система аудиту в сфері праці

№№ п/п	Підсистеми аудиту діяльності в сфері праці (управління персоналом, трудовими ресурсами, економічно активним населенням)
1	«Персонал»
2	«Робочий час»
3	«Нормування і організація праці»
4	«Результативність праці»
5	«Заробітна плата і винагороди»
6	«Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність»
7	«Інтелектуальний капітал»
8	«Діяльність служб управління персоналом»
9	«Соціально-економічна ефективність трудової сфери»
10	«Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему»

Висновки. Підсумовуючи, можна зазначити, що об'єктом аудиторського дослідження є діяльність у сфері праці (управління персоналом). Діяльність у сфері праці (управління персоналом) можна класифікувати як систему, яка включає десять

основних підсистем, які відображають окремі сторони роботи з персоналом і призначених для вироблення та здійснення ефективного впливу на нього. Цю систему складають десять основних взаємопов'язаних підсистем: «Персонал», «Робочий час», «Нормування і організація праці», «Результативність праці», «Заробітна плата і винагороди», «Умови праці, розвиток персоналу та соціальна захищеність», «Інтелектуальний капітал», «Діяльність служб управління персоналом», «Соціально-економічна ефективність трудової сфери» та «Інтеграція процесів системи управління персоналом (економічно активним населенням, трудовими ресурсами) в економічну систему». Запропонована структура аналізу об'єктів аудиту в трудовій сфері дозволить більш кваліфіковано проводити аудиторські перевірки та може бути використана при проведенні дослідження, як на рівні організації, так і на рівні галузей, регіонів, національного господарства країни.

Список літератури

1. Антошина О.А. Аудит социально-трудовой сферы организации / Антошина О.А. —Аудиторские ведомости. — 2007. — №6 — С.27-31
2. Гармашев А.А. Организационный и кадровый аудит / Гармашев А.А. — Киев: МедиаПро, 2003. — 104 с.
3. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. Пособие / Есинова Н.И. — К. : Кондор, 2008. — 464 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА, 2005. — 638 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини / [Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота — К. :КНЕУ, 2009. — 711 с.
6. Колосова Р.П. Экономика персонала: Учебник. / [Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамота М.В., Луданик М.В.] — М. : ИНФРА-М, 2010. — 896 с.
7. Лук'янченко Н.Д. Аудит персонала: навчальний посібник / Лук'янченко Н.Д., Шульга В.Г., Ларичева В.Г. — Донецьк : ДонНУ, 2011. — 389 с.
8. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методлогический поход / Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л. Р. — М. :Альфа-Пресс, 2011. — 752 с.
9. Шулус А.А. Социальный аудит. / Шулус А.А., Попов Ю.Н. — М. : АТИСО, 2008. — 602 с.

Svyatoslav Dekhtyaryov

Donetsk National University

Audited at work as a system

The aim of the article is to summarize the knowledge of audit work, the description of the audit objects as the system and its structuring on interrelated subsystems.

The article presents the analysis of the research audit in the workplace, which in his writings engaged Russian and Ukrainian scientists. To carry out a qualified audit analysis is appropriate to apply a systematic approach, presenting activities in the field of labor (personnel management, human resources) as an integrated system, and homogeneous functions imagine how interconnected subsystems. Based on the analysis we have proposed and discussed the audit objects at work, and how the system performed its structuring the interrelated subsystems.

Results of the study can be used when conducting an audit in real conditions of the national economy.

audit work, audit objects in the field of labor, the system and the audit subsystem in the field of labor staff

Одержано 06.05.14