

виконуються за будь-яких вихідних припущень. Як правило, для однієї і тієї самої задачі можна розробити багато варіантів реалізації методу Монте-Карло, у яких моделюються різні випадкові величини. Це створює можливість обрання оптимального для дослідника варіанта з точки зору похибки розрахунків та використання ресурсів.

Висновки. Розглянуто теоретичні засади математичного та комп'ютерного моделювання: визначення поняття «математична модель», її класифікація, взаємозв'язок із комп'ютерною моделлю. Проаналізовано сучасні проблеми математичного моделювання, запропоновано ефективні засоби їх подолання. Наведено математичні методи для розв'язування різних видів оптимізаційних задач у економіці та менеджменті. Досліджено сучасні проблеми комп'ютерного моделювання, наведено його класифікацію.

Список літератури: 1. Білоцерківський О. Б. Економіко-математичне моделювання: текст лекцій / О. Б. Білоцерківський, Н. В. Ширяєва, О. О. Замула. – Х.: НТУ «ХПІ», 2010. – 108 с. 2. Стариков А. В. Экономико-математическое и компьютерное моделирование: учеб. пособие / А. В. Стариков, И. С. Куцева. – Воронеж: ГОУ ВПО «ВГЛТА», 2008. – 132 с. 3. Вітлінський В. В. Моделювання економіки: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. В. Вітлінський, Г. І. Вітлінський. – К.: КНЕУ, 2005. – 306 с. 4. Білоцерківський О. Б. Вибір інвестиційного проекту з використанням імітаційного моделювання / О. Б. Білоцерківський // Вісник НТУ «ХПІ». – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 53 (1026). – С. 3-7. 5. Геловани В. А. Компьютерное моделирование / В. А. Геловани, В. В. Юрченко // Математическое моделирование. Январь 1989. Т.1, №1. С. 3-12. 6. Бахрушин В. Є. Математичне моделювання: навч. посіб. / В. Є. Бахрушин. – Запоріжжя: ГУ «ЗІДМУ», 2004. – 140 с.

Bibliography (transliterated): 1. Bilotserkivs'kyy, O. B., N. V. Shiryayeva and O. O. Zamula. *Ekonomiko-matematychnе modelyuvannya: tekst lektsiy*. Kharkov: NTU «KhPI», 2010. Print. 2. Starykov, A. V. and Y. S. Kushcheva. *Jekonomiko-matematicheskoe i komp'juternoe modelirovanie: ucheb. posobie*. Voronezh: GOU VPO «VGLTA», 2008. Print. 3. Vitlins'kyy, V. V. and H. I. Vitlins'kyy. *Modelyuvannya ekonomiky: navch.-metod. posib. dlya samost. vyvch. dysts.* Kyiv: KNEU, 2005. Print. 4. Bilotserkivs'kyy O. B. *Vybir investytsiynoho proektu z vykorystannyam imitatsiynoho modelyuvannya*. *Visnyk NTU «HPI»*. No. 53 (1026). 2013. 3-7. Print. 5. Gelovani, V. A. and V. V. Jurchenko *Komp'juternoe modelirovanie. Matematicheskoe modelirovanie*. No. 1. 1989. 3-12. Print. 6. Bakhrushyn, V. Ye. *Matematychnе modelyuvannya: navch. posib*. Zaporizhzhya: HU «ZIDMU», 2004. Print.

Надійшла (received) 05.02.2014

УДК [005.954:657.6]:005.92:004.63

О. С. ЛЕБЕДИНСЬКА, канд. екон. наук, доц., ХНЕУ ім. С.Кузнеця, Харків

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПЛАНУВАННЯ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Особливої актуальності, в умовах сьогодення, набуває вивчення можливостей ефективного управління персоналом підприємства, яке, в свою чергу, зумовлює необхідність формування системи аудиту персоналу, яка б забезпечувала ефективність та життєздатність конкретного підприємства. Для успішного здійснення будь-якого процесу обов'язковою умовою його діяльності є планування. Планування забезпечує формування відповідної думки аудитора про діяльність суб'єкта перевірки з мінімальними затратами, виділення при цьому найбільш важливих і суттєвих частин і виключенням зайвого часу.

© О. С. Лебединська, 2014

Ключові слова: аудит, персонал, аудит персоналу, планування, показники планування, процес планування, планування аудиту персоналу.

Постановка проблеми. Актуальність обраної теми обумовлена необхідністю формування системи аудиту персоналу, яка б забезпечувала ефективність та життєздатність конкретного підприємства. Планування забезпечує формування відповідної думки аудитора про діяльність суб'єкта перевірки з мінімальними затратами, виділення при цьому найбільш важливих і суттєвих частин і виключенням зайвого часу, який би був здатний раціонально витратити час на проведення аудиту персоналу з низьким рівнем ризику.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові дослідження різних аспектів планування аудиту персоналу знайшли відображення в працях таких зарубіжних та вітчизняних економістів, як: Аренс Е., Гіжевський В. К., Головченко В. В., Голова С. Ф., Дікань Л. В., Зубілевич С. Я., Ковальський В. С., Лобекк Дж., Попова Л., Северенко Л. П. [1–8].

Постановка завдання. Метою дослідження є обґрунтування теоретичних і методичних підходів щодо планування аудиту персоналу на підприємстві.

Основними завданнями дослідження є: обґрунтувати економічну планування аудиту персоналу; визначити основні проблеми у сфері планування аудиту персоналу; запропонувати заходи щодо удосконалення системи планування аудиту персоналу на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для успішного здійснення будь-якого процесу обов'язковою умовою його діяльності є планування. Планування – це процес здійснення рішень аудиторської стратегії [7, с. 148]. Процес планування аудиту персоналу здійснюють на початковій стадії аудиту, і його основною метою є раціональна організація аудиту задля надання аудиторами підприємствам ефективних послуг у встановлений термін. Це означає належне виконання аудиторами своїх функціональних обов'язків на високому рівні професійних стандартів.

У економічній літературі приділено достатньо багато уваги плануванню аудиту персоналу, проте автори по-різному підходять до висвітлення цього важливого організаційного і методологічного питання.

Так, проф. В. Труш, розкриваючи питання планування аудиту, більше зупиняється на проблемах загального підходу до проведення аудиту і переліку аспектів, які слід враховувати при складанні плану [2, с. 64–67].

Економісти С.Я. Зубілевич і С.Ф. Голов звертають основну увагу на мету і завдання аудиту персоналу, вимоги стандартів щодо змісту планів, на підходи

до групування рахунків бухгалтерського обліку за господарськими процесами, наводять варіанти плану й програми аудиту тощо [5, с. 68–77].

Аналіз зарубіжних джерел підтверджує дещо інший підхід до планування аудиту персоналу. Зокрема Е. А. Аренс і Дж. К. Лоббек у своїй праці з аудиту більше акцентують увагу на етапах процесу планування аудиту персоналу: попереднє планування, збір загальних відомостей, збір інформації про правові зобов'язання підприємства, оцінка матеріальності, аудиторського ризику, ризику для бізнесу і внутрішнього ризику, ознайомлення із системою внутрішньогосподарського контролю й оцінкою ризику контролю, розробка загального плану аудиту та програми аудиту [1, с. 191–203].

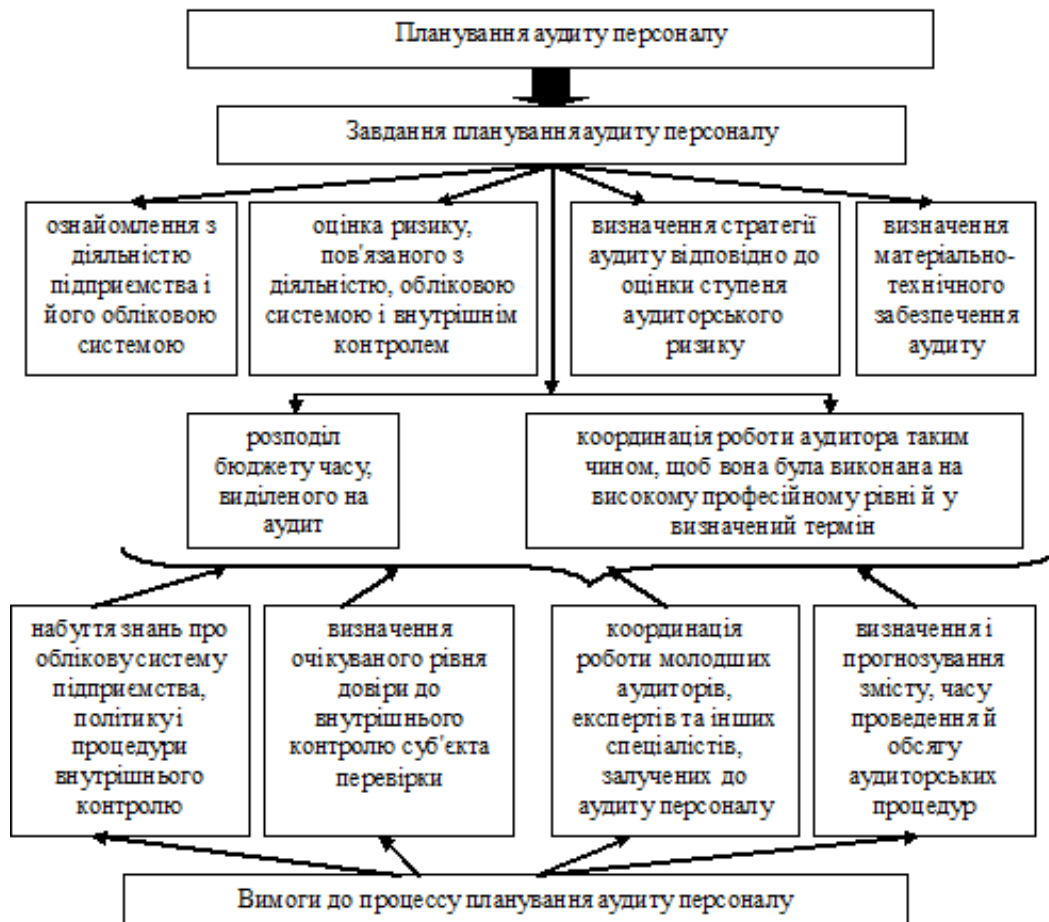


Рис. 1 – Завдання та вимоги до планування аудиту персоналу

Планування аудиту персоналу має ряд завдань, які виконуються з урахуванням певних вимог (рис. 1).

Обсяг робіт з планування аудиту персоналу залежить від таких факторів: масштаб і складність аудиту, кваліфікація аудитора та його практичний досвід, бізнес клієнта, наявність постійних замовників, чинне законодавство та ін.

На процес планування аудиту персоналу великий вплив мають масштаб і складність аудиту, що залежить від бізнесу клієнта, його величини та діяльності. Неабияке значення для якості і обсягу робіт з планування має кваліфікація аудиторів. Як свідчить практика, кваліфіковані аудитори серйозно і з умінням складають плани і програми, а менш кваліфіковані аудитори ставляться до процесу планування формально.

Наявність постійних клієнтів на проведення аудиту у певній мірі згладжує часті зміни у Законі «Про аудиторську діяльність» [4, с. 148] і тим самим зменшують коливання у змінах обсягу робіт аудиторських фірм.

Ці показники, як правило, визначають на етапі попереднього планування шляхом вивчення діяльності підприємства, системи обліку і внутрішнього контролю, огляду первинних документів та бухгалтерських реєстрів, здійснення аналітичних процедур. Правильне визначення обсягу робіт значною мірою залежить від кваліфікації аудитора і його практичного стажу. Переважно цей показник оцінює керівник групи аудиторів, тобто менеджер.

Від запланованого обсягу аудиторських послуг, із врахуванням кваліфікації аудиторів та їх практичного досвіду, залежатиме потреба в чисельності аудиторів. Крім цього, на основі визначеного обсягу робіт можна розрахувати кількість людино-днів або людино-годин для аудиторської перевірки. Виходячи зі складності аудиту й кваліфікації аудиторів, керівнику бригади потрібно визначитися з потребою у додатковому залученні зі сторони спеціалістів і експертів для виконання певних контрольних операцій.

У процесі планування необхідно визначити очікувані витрати, пов'язані з перевіркою. Це насамперед матеріальні витрати, зарплата, відрядження та ін. Згаданий показник у значній мірі залежить від місця розташування суб'єкта перевірки. Якщо аудиторська перевірка не пов'язана з відрядженням працівників аудиторської фірми, то витрати будуть значно меншими і відповідно зменшиться вартість аудиторських послуг. Вартість аудиту порізногому визначається у практиці роботи вітчизняних аудиторських фірм. Одні фірми розраховують свій гонорар, виходячи з кількості днів або годин, затрачених на перевірку, із врахуванням діючих ставок у тому чи іншому регіоні України. За останні роки у західному регіоні України аудиторські послуги за день роботи аудитора становили в середньому від 80 до 120 гривень. У східних регіонах України з розвинутою інфраструктурою базових галузей народного господарства аналогічні послуги були в два і більше разів дорожчі.

Ряд економістів і практиків [1; 3; 6; 8 та ін.] пропонують інші підходи до визначення вартості аудиту. На наш погляд, правильнішим підходом до

визначення вартості аудиту персоналу є врахування комплексу показників: обсяг робіт, кількість затраченого часу, витрати на перевірку, попит і пропозиція на аудиторські послуги тощо. Правильне планування вище перелічених показників має важливе значення не тільки для визначення вартості аудиторської перевірки, а й для попереднього планування очікуваного доходу. Всі ці показники треба враховувати не тільки при складанні загального плану і програми аудиту персоналу, а й при плануванні роботи аудитора.

Вивчення української і зарубіжної літератури з зазначеної проблеми показує, що більшість економістів розглядає процес планування тільки з погляду аудиторської перевірки і не звертає належної уваги на питання стратегічного і поточного планування бізнесу аудиторської діяльності [1; 2; 4; 6; 8], зокрема на розробку бізнес-планів на перспективу.

На наш погляд, процес планування аудиту персоналу доцільно розмежувати на два види:

- планування аудиту персоналу як одного із видів бізнесу;
- планування аудиту персоналу як конкретне виконання робіт для певного чи іншого суб'єкта господарської діяльності.

Стратегічне планування передбачає розробку перспективного бізнес-плану не менш як на 2–3 роки. Від стратегічного плану залежать специфіка її подальшої діяльності, організаційна структура, підбір її персоналу та ін. Стратегія розвитку повинна підкріплюватись масштабними дослідженнями та фактичними даними. Для ефективної конкуренції в сучасному світі бізнесу організація повинна постійно зважати на розвиток галузі, ринок (власний ринковий сегмент, співвідношення попиту та пропозиції), характеристики та рівень конкуренції, постійно займатися збором та аналізом інформації про ці та інші явища та процеси»

Поточне планування передбачає розробку плану для підприємства на поточний рік. Механізм розробки і складання поточного плану аналогічний стратегічному, лише відрізняється від нього терміном і може бути дещо конкретизованим [1, с. 199].

Завершальним етапом планування аудиту є складання загального плану і програми аудиту.

У цілому, стратегічне і поточне планування належать до планування аудиту персоналу як одного із видів бізнесу, а не до конкретного виконання робіт для того чи іншого суб'єкта господарської діяльності. Все це дає можливість аудитору впевнитись у правомірності діяльності клієнта і правильно оцінити зібрані докази протягом усього процесу аудиту.

Висновки з даного дослідження. Практична значущість дослідження полягає в наступному: планування забезпечує формування відповідної думки аудитора про діяльність суб'єкта перевірки з мінімальними витратами; виділення найбільш важливих і суттєвих частин і виключення зайвого часу, який міг би бути витрачений на питання аудиту персоналу з низьким рівнем ризику. Це дозволяє визначити основні тенденції показників, що характеризують фінансово-господарську діяльність підприємств, та властиві кризовим умовам економіки особливості здійснення аудиту персоналу.

Список літератури: 1. Аренс Е. Аудит / Е. Аренс, Дж. Лобекк. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 558 с. 2. Дікань Л. В. Контроль і ревізія: Навч. Посібник для вищ. Навч. Закл. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 245 с. 3. Всеукраїнська мережа практикумів. Подводные камни трудового кодекса и что нас ожидает? Проведение на предприятии кадрового аудита. Семинар (Киев, 18 июля 2012 г.). – Киев, 2012. 4. Закон України “Про аудиторську діяльність” // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 23. – С. 243. 5. Зубілевич С. Я., Голова С. Ф. Основи аудиту / С. Я. Зубілевич, С. Ф. Голова. – К. : Ділова Україна, 1996. – 374 с. 6. Попова Л. Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании / Л. Попова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org>. 7. Популярна юридична енциклопедія / [Кол. авт.-уклад. : В. К. Гіжевський, В. В. Головченко, В. С. Головченко, В. С. Ковальський та ін.]. – К.: Хрінком Інтер, 2002. – 528 с. 8. Северенко Л. П. Внутренний аудит в рамках корпоративного управления. Автореферет на соискание ученой степени кандидата экономических наук: / Л. П. Северенко. – Санкт-Петербург : СПГУ, 2009. – 19 с.

Bibliography (transliterated): 1. Arens E. Audit. – Moscow : Fynansy y statystyka, 1995. – 558 p. 2. Dikan' L. V. Kontrol' i reviziya: Navch. Posibnyk dlya vyshch. Navch. Zakl. – Kiev: Tsentr navchal'noyi literatury, 2004. – 245 p. 3. Vseukrayins'ka merezha praktykumiv. Podvodnie kamny trudovoho kodeksa y chto nas ozhydaet? Provedenye na predpryatyakh kadrovoho audyta. Semynar (Kyev, 18 yulya 2012 h.). – Kyev, 2012. 4. Zakon Ukrayiny “Pro audytors'ku diyal'nist”. Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. – 1993. – No 23. – P. 243. 5. Zubilevych S. Ya., Holova S. F. Osnovy audytu. – Kiev: Dilova Ukrayina, 1996. – 374 p. 6. Popova L. Kadrovyye audyt kak systema otsenky chelovecheskoho potentsyala kompanyy. Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://ru.wikipedia.org>. 7. Populyarna yurydychna entsyklopediya / [Kol. avt.-uklad. : V. K. Hizhevs'kyu, V. V. Holovchenko, V. S. Holovchenko, V. S. Koval's'kyu ta in.]. – Kiev: Khrinkom Inter, 2002. – 528 p. 8. Severenko L. P. Vnutrennyy audyt v ramkakh korporativnoho upravlenyya. Avtoreferet na soyskanye uchenoy stepeny kandydata ekonomycheskykh nauk. – Sank-Peterburh : SPNU, 2009. – 19 p.

Надійшла (received) 16.06.2014

УДК 338.24.01

В. В. ДОРОХИН, інженер, Старооскольский технологический институт;
М. В. РОВЕНСКИХ, канд. экон. наук, доц., Старооскольский технологический институт;
Е. П. ЧЕНЦОВА, канд. экон. наук, доц., Старооскольский технологический институт, Старый Оскол, Россия

ОПТИМИЗАЦИЯ ГРАФИКА РЕМОНТОВ

Целью исследования является оптимизация графика ремонтов на участке грузоподъемных механизмов путем решения ряда задач: оптимизации времени проведения ремонтных работ; оптимизации сетевого графика непрямых затрат на ремонт; определения оптимальной последовательности проведения ремонтных работ. Наиболее целесообразно использовать теорию графов при планировании капитального ремонта грузоподъемного

© В. В. Дорохин, М. В. Ровенских, Е. П. Ченцова, 2014