УДК 657.471

І.І. Андрощук, аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

Соціально-трудові відносини та персонал як об'єкт завдань з надання впевненості

Досліджуються теоретичні та практичні аспекти виконання завдань з надання впевненості, які не є аудитом чи оглядом фінансової звітності, предметом завдання в яких виступає персонал та соціально-трудові відносини на підприємстві. Розглянуті цілі, які може вирішувати аудитор в процесі здійснення перевірки персоналу як завдання з надання впевненості, і цілі, які можуть бути вирішені в рамках консультаційних послуг або послуг з виконання погоджувальних процедур. Виділені документи, які можуть бути використані в якості критеріїв оцінки, та процедури, які повинні бути виконані на підготовчому етапі.

завдання з надання впевненості, міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики, соціально-трудові відносини, персонал

Аудит як особливий вид підприємницької діяльності зайняв певну нішу в економіці нашої країни. На сучасному етапі розвитку відбуваються еволюційні процеси як в економічній системі в цілому, так і в сфері аудиту, зокрема. Історично первісним, а тому і найбільш розповсюдженим є аудит фінансової звітності. Проте, потреби практики в даному випадку значно ширше наявних теоретичних розробок, оскільки на сучасному етапі замовники аудиту вважають себе захищеними не за умови наявності належним чином складеної фінансової звітності, а лише після ретельної перевірки та оцінки управлінських рішень з точки зору їх ефективності та оптимальності, адже після бурхливого етапу приватизації державних підприємств, створення підприємств недержавної форми власності, в тому числі з іноземними інвестиціями, все більше власників цікавлять проблеми ефективності та доцільності використання наданих ними коштів [1, С.93].

Питанням організації і методики аудиту присвячено багато ґрунтовних досліджень провідних вчених України, зокрема, Білухи М.Т., Валуєва Б.І., Голова С.Ф., Гуцайлюка З.В., Дорош Н.І., Завгороднього С.Я., Зубілевича С.Я., Кужельного М.В., Кузьмінського А.М., Петрик О.А., Редченка К.І., Редька О.Ю., Рудницького В.С., Савченка В.Я., Сопка В.В., Усача Б.Ф. та інших. Але в підручниках, навчальних посібниках, монографіях та періодичній печаті з аудиторської тематики в основному розглянуті аспекти аудиту економічних суб'єктів на предмет достовірності їх фінансової звітності. На нашу думку, так само детально повинні бути розглянуті і питання ефективності діяльності підприємств, оскільки на даний момент внаслідок різкого загострення конкурентних відносин на світових та вітчизняних ринках ефективність систем управління суб'єктів господарювання є фактором, який визначає їх виживання та цілеспрямований розвиток.

Об'єктом дослідження обраний персонал підприємства та кадрова політика. Даний вибір був зроблений, враховуючи те, що, як підкреслює багато науковців та практиків, з кожним роком дослідження в галузі економіки праці та управління персоналом набувають все більшої актуальності та важливості з таких причин:

- робота служби управління персоналом має велике юридичне значення для роботодавців, адже відмова від виконання вимог трудового законодавства може виступати предметом судових позовів та підставою для накладання на підприємство та керівництво штрафних санкцій;

© І.І. Андрощук. 2009

- вкладення в персонал зростають, що зумовлює важливість проблеми їх окупності, адже для більшості підприємств заробітна плата та соціальні пільги становлять значну частину витрат їх операційної діяльності, а невдала система оплати праці, матеріального стимулювання може завдати значну шкоду результативності діяльності підприємства;
- діяльність служби управління персоналом допомагає управляти продуктивністю підприємства;
- в умовах жорсткої конкурентної боротьби за освоєння нових ринків збуту товарів, необхідності завойовування популярності у покупців, підприємства починають все більше піклуватися про створення свого позитивного іміджу, а він складується, в тому числі, і з відношення підприємства до своїх працівників, дотримання їх прав та гарантій [3, С.155-156].

Метою статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів організації і методики проведення аудиту в сфері управління персоналу з урахуванням вимог Міжнародних стандартів контролю якості, аудиту, надання впевненості та етики.

Необхідність проведення перевірок систем управління персоналом в компанії виникає в наступних випадках:

- при зміні кадрового працівника, який відповідав за ведення кадрової документації (при звільненні, переводі на іншу посаду, в інший підрозділ, філіал);
- при отриманні повідомлення від Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю про планову перевірку, приписів про порушення трудового законодавства;
- при загрозі перевірок після звільнення працівника, який звинувачує підприємство у недотриманні вимог трудового законодавства та внутрішніх документів;
- при зміні керівництва підприємства;
- при приведенні кадрової документації у відповідність до діючого законодавства після суттєвих змін, які відбулися.

Періодичність їх проведення визначається, на наш погляд, двома основними факторами: динамікою розвитку компанії, інтенсивністю її ділової активності та динамкою зміни зовнішнього середовища.

В науковій літературі та в практичній діяльності ці перевірки мають різні назви: «кадровий аудит», «аудит персоналу», «аудит систем управління персоналу», «мотиваційний аудит», «аудит трудового потенціалу» тощо. Слід відзначити, що в даному випадку, на наш погляд, некоректно застосовується слово «аудит». Дане твердження базується на обґрунтуваннях класифікації аудиту з використанням вимог Міжнародних стандартів контролю якості, аудиту, надання впевненості та етики, викладених Шалімовою Н.С. [5].

Рішенням Аудиторської палати України від 27 вересня 2007 року №182/5 був затверджений Перелік послуг, які можуть надавати аудитори (аудиторські фірми), в якому в групі завдань з надання впевненості виділені завдання з надання впевненості, які не є аудитом чи оглядом історичної фінансової інформації. Ці завдання включають різноманітні види оцінок (перевірок) ефективності (відповідності) різних сторін, об’єктів фінансово-господарської діяльності підприємства, зокрема:

- оцінка (перевірка) ефективності (відповідності) системи морального стимулювання та оплати праці персоналу;
- оцінка (перевірка) ефективності (відповідності) систем управління персоналом;
- оцінка (тестування) відповідності рівня професійних знань персоналу, задіяного у фінансово-господарській діяльності.

Зрозуміло, що цими об'єктами коло завдань з надання впевненості стосовно сфери управління персоналом не обмежується.

Такі види завдань розглядають як операційний аудит (інша назва – управлінський аудит, аудит ефективності, аудит результативності тощо), під яким розуміють діяльність внутрішніх і зовнішніх аудиторів по вивченню господарських операцій з метою розробки рекомендацій щодо економічного та ефективного використання ресурсів, досягнення бажаного кінцевого результату та розробки політики організації. Але, на наш погляд, для таких перевірок слід використовувати назву, в який би чітко наводився об'єкт і зазначалося, що це завдання з надання впевненості, яке не є аудитом чи оглядом історичної фінансової інформації, наприклад: «оцінка систем морального стимулювання як завдання з надання впевненості».

Вимоги та рекомендації щодо проведення цих видів завдань викладені в Міжнародних стандартах завдань з надання впевненості (МСЗНВ), серед яких на даний момент затверджено два: МСЗНВ 3000 «Завдання з надання впевненості, що не є аудитом чи оглядом історичної фінансової інформації»; МСЗНВ 3400 «Перевірка прогнозної фінансової інформації».

Дослідження систем управління персоналом є, на наш погляд, найлегшим об'єктом, який може бути обраним для виконання завдань з надання впевненості. Його «легкість» визначається не обмеженим колом процедур, які слід виконати, а тим, що саме в цьому напрямку існує багато законів та нормативних документів, а також тим, що на більшості суб'єктів господарювання існують внутрішні документи, які можуть бути обрані в якості критеріїв оцінки. А існування критеріїв та їх відповідність певним характеристикам є обов'язково умовою (серед інших), яка визначає можливість для практика прийняти відповідне завдання до виконання як завдання з надання впевненості (п.17 Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості). Отже, перша проблема полягає в тому, що слід відібрати ті напрямки роботи, які цікавлять замовника, по яким ми можемо встановити критерії оцінки.

Розглянемо, яким чином формулюються завдання, які повинен вирішити аудитор в процесі виконання перевірок даного об'єкту. Слід відзначити, що у вітчизняній літературі цим питанням приділяється недостатньо уваги, тому розглянемо, задачі, сформульовані російськими вченими Одєговим Ю.Г. та Ніконовою Т.В. в їх підручнику «Аудит та контролінг персоналу» [3, С.165]:

- знаходження проблем в області управління персоналом;
- забезпечення відповідності результатів, що вимагаються, обсягу та напрямку зусиль по управлінню персоналом системі внутрішніх та зовнішніх ситуаційних умов;
- забезпечення відповідності стратегії та політики управління персоналом стратегічним цілям організації;
- формування ефективних, тобто таких, що відповідають системі ситуаційних умов, методів управління персоналом, забезпечення ефективності їх застосування;
- визначення відповідності зусиль на стратегічному, лінійному та функціональному рівнях управління персоналом;
- забезпечення інтегрованості елементів системи управління персоналом в цілому в стратегію розвитку підприємства;
- здійснення перспективного планування системи управління персоналом організації;
- встановлення відповідності кадрової політики вимогам законодавства;
- оптимізація витрат на управління персоналом шляхом впровадження більш ефективних методів та процедур;

- підтримка та створення кращого організаційного середовища для сприйняття змін в області управління персоналом;
- визначення вкладу служби управління персоналом в ефективність організації в цілому;
- пояснення обов'язків та відповідальності служби управління персоналом;
- посилення професійного іміджу служби правління персоналом;
- заохочення більшої відповідальності та професіоналізму серед співробітників служби управління персоналом;
- підвищення ефективності інформаційної системи служби управління персоналом.

Аналізуючи сутність окреслених задачі, можна побачити, що лише завдання під номером 8, відповідає сутності завдання з надання впевненості, решта – це область консультаційних завдань або завдань з виконання погоджених процедур.

В рамках виконання оцінки систем управління персоналом як завдання з надання впевненості аудитор може переслідувати три цілі:

а) висловлення думки стосовно того, чи відповідають розроблені внутрішні документи на підприємстві та інша кадрова документація вимогам законодавства України з цих питань;

б) висловлення думки стосовно того, чи відповідає дійсний стан справ на підприємстві в сфері управління персоналом вимогам законодавства України та внутрішнім документам підприємства;

в) висловлення думки стосовно ефективності, результативності, доцільності різних напрямків систем управління персоналом.

Важливо визначитися з критеріями оцінки, які будуть використовуватися при проведенні кадрового аудиту. Стосовно перших двох напрямків роботи встановити критерії оцінки є можливим, оскільки в основному вони є формально розробленими. Їх сукупність можна представити наступним чином:

1. Законодавча база, в складі якої слід виділити обов'язкові до застосування документи, та документи, які мають рекомендаційний характер. Група обов'язкових документів включає Кодекс законів про працю, Закони України «Про оплату праці», «Про компенсацію громадянами втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», «Про індексацію грошових доходів населення», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», Генеральні та галузеві тарифні угоди, Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затверджене постановою КМУ від 20 грудня 1997 року №1427, Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою КМУ від 17 липня 2003 року №1078, Положення про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій, затверджене постановою КМУ від 28 червня 1997 року №700, Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затверджене наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінфіну України від 28.06.1993 року №43, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників та багато інших.

Серед рекомендаційних документів можна виділити такі: Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджені наказом Мінпраці України від 31.03.99 р. №44, Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, затверджені наказом Мінпраці України від 29.01.2003 р. №23, Методичні рекомендації щодо оплати праці

працівників малих підприємств, затверджені наказом Мінпраці України від 13.08.2004 р. №186.

2. Внутрішні нормативні документи, які також можна представити декількома групами:

2.1. Документи, обов'язковість ведення або укладання яких прямо передбачена вимогами трудового та іншого законодавства. В складі цієї групи можна виділити документи, які в обов'язковому порядку повинні бути на будь-якому підприємстві, та документи, обов'язковість укладання яких виникає при певних умовах.. До таких документів слід віднести: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, інструкції з охорони праці, штатний розпис, трудові договори, посадові інструкції, договори про колективну майнову відповідальність, договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, документація з обліку кадрів, відпрацьованого часу та виробітку, накази (розпорядження) при прийняття на роботу, особові картки працівників, трудові книжки;

2.2. Документи, створення яких не передбачено в трудовому та іншому законодавстві, але вони можуть значно допомагати в роботі, наприклад, полегшити процес адаптації нових співробітників.

Ця група документів може бути представлена такими основними корпоративними документами:

- положення про кадрову роботу в компанії;
- кадрова політика компанії на поточний рік;
- кошторис кадрових витрат компанії;
- кадрові технології:
- порядок організації найма нових співробітників;
- порядок атестації робочого місця співробітника;
- порядок адаптації нових співробітників;
- порядок проходження співробітниками випробувального терміну;
- програма та порядок навчання нових співробітників;
- кодекс прав та обов'язків співробітників;
- пам'ятка молодого співробітника;
- порядок оцінки роботи співробітника;
- положення про атестацію керівного складу компанії;
- технологічна карта роботи співробітника;
- положення про оплату праці;
- положення про преміювання;
- положення про мотивацію співробітників;
- положення про соціальну підтримку співробітників;
- основи корпоративної політики компанії;
- порядок ротації співробітників;
- порядок обліку та ведення бази персональних даних співробітників;
- положення про корпоративне навчання співробітників;
- порядок укладання трудових договорів та їх зберігання;
- порядок організації створення, використання та зберігання кадрової документації;
- порядок створення резерву керівних кадрів та головних спеціалістів, їх висунення та навчання;
- перелік посад працівників з ненормованим робочим днем;
- графік змінності;
- положення про комерційну таємницю та порядок її охорони;
- лист (журнал) ознайомлення з трудовими документами.

- робочі графіки та плани:
- графік атестації керівного складу компанії;
- план розгляду кадрових питань органами управління компанії (радою директорів, наглядовою радою);
- план проведення святкових заходів;
- графік оцінки роботи співробітників;
- графік відпусків.

Для третього напрямку роботи формально розроблені критерії відсутні, а тому аудитору слід спеціально розробляти критерії, за допомогою яких він зможе висловити власну думку стосовно ефективності, результативності та доцільності. При цьому обов'язково слід оцінити прийнятність критеріїв таким ознакам як значимість, повнота, надійність, нейтральність, зрозумілість для окремого завдання на основі того, як вони відображають ці характеристики. В якості критеріїв оцінки або вимірювання предмету не можуть бути вибрані очікування, судження або власний досвід практика, такі твердження не являють собою прийнятних критеріїв (п.36 Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості).

Розглянемо декілька прикладів складності та суб'єктивності визначення критеріїв оцінки систем управління персоналом. Так, для оцінки ефективності використання робочого часу можна використати планові показники, фактичні показники попередніх років, які приймаються за еталонні, фактичні показники роботи інших подібних підприємств. На наш погляд, лише перший критерій, тобто плановий показник обсягу робочого часу в певній мірі може відповідати всім вище переліченим ознакам прийнятності критеріїв.

Для оцінки ефективності процесу найму працівників Одєговим Ю.Г. та Ніконовою Т.В. пропонується використовувати такі показники:

- якість набраних працівників, який визначається шляхом ділення суми усередненого показника якості роботи, яка виконується набраними працівниками, відсотку нових працівників, які просунулися по службі протягом одного року, та відсотку нових працівників, які залишилися працювати після закінчення одного року, на загальну кількість показників, які використовуються при розрахунку (в даному випадку їх три);
- вартість найма;
- вартість адаптації [3, С.259-264].

По цим показникам можна намагатися встановити еталонні значення, які могли би бути використані в якості критеріїв оцінки, але, на наш погляд, вони не будуть відповідати ознакам повноти та нейтральності.

Оцінку ж рівня задоволеності працею, рівня трудової мотивації, стану соціально-психологічного клімату можна здійснити лише соціологічними методами – анкетуваннями, опитуваннями тощо і встановити критерії в цьому випадку надзвичайно складно.

Наступний аспект, на який слід звернути увагу, це вибір рівня суттєвості при здійсненні оцінки персоналу та соціально-трудових відносин, яка виконується в рамках завдань з надання впевненості, які не є аудитом чи оглядом фінансової звітності. Суттєвість є найбільш значимої категорією не лише аудиту, а й всіх завдань з надання впевненості, і саме вона визначає характер кінцевого продукту роботи аудитора – вид висновку з надання впевненості, який буде виданий по завершенні роботи: безумовно-позитивний, умовно-позитивний, негативний чи відмова від видачі. Якщо згадати виділені нами вище три цілі, які можуть бути поставлені перед аудитором, то можна зробити висновок, що в основному при розгляді суттєвості повинні враховуватися якісні, а не кількісні фактори.

Міжнародний стандарт аудиту 320 «Суттєвість», на жаль, допомоги в розв'язанні цього питання не надає. МСА 320 носить загальний характер, описує лише загальні вимоги, які висуваються до дій аудитор, не містить жодних практичних рекомендацій, хоча, на наш погляд, саме цей стандарт повинен містити детальні пояснення. Зазначено, що рівень суттєвості встановлюється з метою виявлення, в першу чергу, суттєвих (з кількісної точки зору) викривлень, проте підкреслюється, що треба враховувати і обсяг (кількість), і характер (якість) викривлень. Прикладами якісних викривлень є:

- недостатній чи невідповідний опис облікової політики, коли є ймовірність того, що користувач фінансової звітності буде введений в оману таким описом;
- ненадання інформації про порушення нормативних вимог, коли є ймовірність того, що подальше накладення нормативних обмежень суттєво зменшить операційні можливості (п.5 МСА 320).

Отже, необхідність врахування якісних викривлень при визначенні рівня суттєвості декларується в МСА 320 як додатковий. В подальших його положеннях не міститься яких-небудь додаткових пояснень щодо порядку врахування якісної сторони суттєвості.

При аудиті фінансової звітності ця проблема вирішуються зазвичай так: встановлюються рівні суттєвості у вигляді абсолютних або відносних величин, а про чіткий рівень суттєвості для якісних викривлень не згадують. Але ж яким повинен бути рівень суттєвості, наприклад, при оцінці відповідності розроблених внутрішніх документів на підприємстві та іншої кадрової документації вимогам законодавства України з цих питань? Зрозуміло, що кількісний рівень суттєвості в даному випадку встановити важко, але ж як визначити суттєвість порушення норм законодавства: або за допомогою кількості порушень, або враховуючи їх впливу на взаємовідносини з працівниками, або враховуючи можливість застосування санкцій з боку Державного департаменту з нагляду за законодавством про працю. Порядок визначення суттєвості викривлень повинен бути зрозумілим і клієнту, і відповідальній стороні, і іншим користувачам та враховувати, в першу чергу, інтереси існуючих та потенційних користувачів.

Результати проведеного дослідження показують, що навіть при такому предметі завдання як соціально-трудові відносини на підприємстві, щодо якого існують і чіткі норми законодавства, і рекомендації, виконати саме завдання з надання впевненості іноді дуже складно, а іноді і не представляється можливим. Причиною тому є відсутність в окремих випадках критеріїв оцінки, які б відповідали ознакам прийнятності, та порядку визначення рівня суттєвості, який в більшості випадків повинен бути встановлений з урахуванням можливості існування саме якісних, а не кількісних викривлень.

Вказані особливості дозволяють більш глибоко представити наповненість етапів виконання завдання з надання впевненості: дослідницького та підготовчо-узгоджувального, які відповідають загальноприйнятим етапам аудиту фінансової звітності, які зустрічаються в літературі, але з врахуванням певних особливостей.

Так, на дослідницькому етапі повинно здійснюватися визначення наявності підстав для прийняття відповідного завдання як завдання з надання впевненості. В Міжнародній концептуальній основі завдань з надання впевненості (п.17) зазначено, що аудитор приймає завдання лише тоді, коли його попереднє знання обставин завдання вказує, що відповідні етичні вимоги, такі як незалежність та професійна компетенція, будуть дотримані, а завдання має всі наступні характеристики: предмет завдання доречний; критерії, що будуть використовуватися, відповідають завданню та є доступними для користувачів; практик (аудитор) має доступ до достатньої кількості

доказів для обґрунтування свого висновку; думка практика у формі, що відповідає завданню з надання обґрунтованої або обмеженої впевненості, буде складовою частиною письмового висновку; практик впевнений, що для завдання є раціональне обґрунтування.

На цьому етапі важливим є спілкування із замовником для того, щоб пояснити йому обмеження процесу виконання завдань з надання впевненості, і показати, що певні цілі, вирішення яких замовник хоче зробити за допомогою аудиту, можуть бути досягнуті, але в рамках інших видів завдань: консультацій або при виконанні завдань з погоджених процедур. Для аудиту фінансової звітності необхідності в цьому етапі немає, оскільки критерії чітко визначені в міжнародних стандартах аудиту, але для інших завдань з надання впевненості, наприклад, при здійсненні оцінки персоналу вони набувають важливого значення. Так, для оцінки ефективності процесу найму працівників можуть бути використані такі показники як якість набраних працівників, вартість найма, вартість адаптації тощо. По цим показникам можна намагатися встановити еталонні значення, які могли би бути використані в якості критеріїв оцінки, але, на наш погляд, вони не будуть відповідати ознакам повноти та нейтральності. Оцінку ж рівня задоволеності працею, рівня трудової мотивації, стану соціально-психологічного клімату можна здійснити лише соціологічними методами – анкетуваннями, опитуваннями тощо і встановити критерії в цьому випадку надзвичайно складно. Отже, результатом дослідницького етапу буде або погодження на виконання завдання з надання впевненості, або ж відмова від його виконання і пропонування послуг з консультацій або з виконання погоджених процедур. Крім того, аудитор повинен узгодити із замовником предмет завдання, критерії оцінки, рівень суттєвості тощо.

На підготовчо-узгоджувальному етапі аудитором і замовником повинно здійснюватися чітке встановлення виду завдання з надання впевненості, яке буде виконуватися (з наданням обґрунтованої або обмеженої впевненості), предмета завдання, критеріїв оцінки, рівня суттєвості. Завершуватися даний етап повинен підписанням договору на виконання завдань з надання впевненості, листом – зобов'язанням, планом та програмою завдання.

Отже, аудитори не повинні намагатися в будь-якому випадку виконати завдання з надання впевненості, а повинні пояснювати замовникам існуючі обмеження аудиту та інших завдань з надання впевненості. При цьому слід враховувати, що можливо в більшості випадках цілі замовників будуть досягнуті за допомогою проведення аналітичного дослідження, завдання з консалтингу або завдання з виконання погоджених процедур. Наприклад, рішення про використання аналітичного дослідження, консультаційного (дорадчого) завдання в якості альтернативного інструменту для вивчення певної проблеми може бути прийнято, якщо відсутнє чітке розуміння проблеми або не розроблені критерії перевірки, або ж відсутнє і те, і інше.

З цього приводу в Міжнародній Концептуальній Основі завдань з надання впевненості зазначено наступне. Завдання з консалтингу передбачає використання технічних навичок, освіти, спостережень, досвіду професійного бухгалтера та знань процесу консультування. Процес консультування – це аналітичний процес, що в типових випадках вимагає комбінування дій, що відносяться до: вибору цілі, виявлення фактів, визначення проблем та можливостей, оцінки альтернатив, розробки рекомендацій, передачі результатів, реалізації та контролю виконання (в деяких випадках). Звіти, якщо подаються, зазвичай пишуться оповідно (або в розповідному стилі), робота виконується тільки для використання та задля користі даного клієнта, а природа та обсяг визначаються за згодою між аудитором та клієнтом.

Узагальнюючи результати дослідження, слід зазначити, що визначення критеріїв, рівня суттєвості при виконанні завдань з надання впевненості, інших, аніж аудит чи огляд фінансової звітності, є надзвичайно складною проблемою, враховуючи різноманітність предметів перевірок. Тому подальші дослідження повинні здійснюватися окремо для кожного обраного об'єкту з урахуванням інтересів існуючих та потенційних користувачів аудиторського висновку, а також існування дійсно реальної потреби у виконанні саме завдання з надання впевненості.

Список літератури

1. Давидов Г.М. Практичні аспекти проведення управлінського аудиту руху грошових коштів / Г.М.Давидов, Н.С. Шалімова // Вісник соціально-економічних досліджень. Вип.18 / Одес.держ.екон.ун-т – Одеса: ОДЕУ, 2004. – С.93-101.
2. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики: Видання 2006 року / Пер. з англ. мови О.В. Селезньов, О.Л. Ольховікова, О.В. Гик, Т.Ц. Шарашидзе, Л. Й. Юрківська, С.О. Куликов. – К.: ТОВ «ІАМЦ АУ «Статус», 2006. – 1152 с.
3. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учебник / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006. – 560 с.
4. Перелік послуг, які можуть надавати аудитори (аудиторські фірми), затверджений рішенням Аудиторської палати України від 27 вересня 2007 року №182/5. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.apu.com.ua/files/reestr/1011111899.pdf.
5. Шалімова Н.С. Розвиток підходів щодо класифікації аудиту / Н.С. Шалімова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 13. – Кіровоград: КНТУ, 2008. – С.305-312.

И. Андрощук

Социально-трудовые отношения и персонал как объект заданий по предоставлению уверенности

Исследуются теоретические и практические аспекты выполнения заданий по предоставлению уверенности, которые не являются аудитом или обзором финансовой отчетности, предметом задания в которые выступает персонал и социально-трудовые отношения на предприятии. Проанализированы цели, которые могут быть поставлены перед аудитором в процессе проверки персонала как задания по предоставлению уверенности, и цели, которые могут быть достигнуты в рамках консультационных услуг или услуг по выполнению согласованных процедур. Выделены документы, которые могут быть использованы в качестве критериев оценки, и процедуры, которые должны быть выполнены на подготовительном этапе.

I. Androschuk

Social-labor relationship and personnel as an object of assurance engagement

The theoretical and practical aspects of fulfilling the assurance engagement (not an audit or review of financial statements) which are included to the sphere of operation (management) in which social-labor relationship and personnel are objects of engagement have been investigated. The purposes which might have been achieved by auditors while fulfilling an inspection of personal as an assurance engagement or as a consulting or as an agreed-upon procedures engagement have been analyzed. The documents which can be using as audit criteria have been determined, procedures which must have been executed on the preparatory period have been proposed.

Одержано 23.11.09