



## УЧЕТ И АУДИТ

МРНТИ 06.81.85

УДК 330(075.8)

<https://doi.org/10.51579/1563-2415.2021-1.03>

### БАСҚАРУШЫЛЫҚ АУДИТ ЖҮЙЕСІНІҢ БАҒАЛАУ КӨРСЕТКІШТЕРІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

*Г.С.Бердибекова\*, З.М. Кененбаева, Ж.К. Туребаева*

*«Мирас» университеті, Шымкент, Қазақстан*

*e-mail: [gulya241@mail.ru](mailto:gulya241@mail.ru)*

**Аңдатпа.** *Басқару аудиті ұйымдар мен кәсіпорындар қызметінің аудит жүйесіндегі жаңа бағыт болып табылады, ол персоналды басқару жөніндегі басшылықтың қызметін бағалауға, еңбек ресурстарының сапасын арттыруға, өндірістегі еңбек жағдайларын оңтайландыруға және жақсартуға мүмкіндік береді. Сапалы аудит жүргізу үшін өндірісте персоналды басқару жүйесін сипаттайтын бағалау көрсеткіштерін қолдану қажет. Басқару жүйесінде әлеуметтік-экономикалық жүйелердің тиімді жұмыс істеу тиімділігінің әртүрлі стандарттарына сәйкес басқару қызметін тәуелсіз зерттеу және бағалау ретінде басқарушылық аудит ерекше орын алады. Басқарушылық аудитті жүргізу кезінде сараптамалық кеңес берудің стандартты әдістері пайдаланылады: анықтамалық және сараптамалық сұхбат, құжаттарды талдау, деректерді жинау, рәсімдерді формалды сипаттау, бизнес-үдерістер мен негізгі функцияларды үлгілеу және схемаларды құру.*

*Кәсіпорындардың басқару аудитінің басты міндеті-бұл бизнестің өндірістік объектілерінің нақты қол жеткізілген және нормативтік нәтижелілігінің, тиімділігінің, әлеуметтік маңыздылығы мен іскерлік белсенділігінің (экономикалық даму деңгейінің) көрсеткіштерін жалпы осындай әрбір объектінің басқару командасының еңбек қызметінің жалпы нәтижесі ретінде, сондай-ақ кәсіпорынның басқару командасының әрбір мүшесінің, төменгі буын менеджерлерінен бастап команда басшыларына дейінгі еңбек белсенділігінің, бастамашылығының, интеллектуалдық және креативтілігінің айқындамасын айқындау және салыстыру.*

*Осы мақаланың мақсаты аудиторлардың практикалық қызметінде бар менеджмент жүйесінің көрсеткіштерін бағалау әдістерін зерделеу, зерделенген әдістер негізінде бағалаудың жаңа әдістері мен олардың тиімділігін анықтау болып табылады.*

**Түйінді сөздер:** *басқарушылық аудит, басқарушылық қызметті бағалау, персоналды басқару, кадрлардың тұрақтамауы, еңбекті және өндірісті ұйымдастыру*

**Негізгі нәтижелер.** *Мақаланы жазу кезінде келесі негізгі нәтижелерге қол жеткізілді: басқару аудиті жүйесінің көрсеткіштерін бағалау әдістері анықталды; басқару аудитінің кәсіпорын қызметінің тиімділігін арттыру факторы ретіндегі рөлі анықталды; басқару аудиті жүйесінде бағалау көрсеткіштерін пайдалану арқылы персоналды басқару тиімділігін арттыру жолдары анықталды; басқару аудитінің кәсіпорынның менеджменті мен жұмыс істеу жүйесіндегі, оның үнемділігін, нәтижелілігін арттырудағы рөлі мен орны нақтыланды және қорытындылар жасалды.*

**Кіріспе.** *Қазіргі уақытта ұйымдастырылған даму жағдайында басқарудың тиімділігін арттыру үшін шетелдік және отандық практикада ұйымның жұмыс істеу тиімділігі тәуелді процестерді сауатты пайдалану өзекті болып отыр. Атап айтқанда, туындаған жағдайларды бақылау, талдау және бағалау, басқару шешімдерін оңтайландыру, синтездеу және қабылдау, болжау және оңтайлы жоспарлау процестері туралы сөз болып отыр. Бұл бірнеше ғылыми пәндердің: аудиттің, басқарудың, талдаудың, менеджменттің түйіскен жерінде пайда болған басқару аудиті сияқты ұғымды ұйымдастырудағы басқару процесі жүйесінде бөлуді көздейді.*

*Басқарушылық аудиттің мәні экономикалық көрсеткіштер жүйесінде көрсетілген шаруашылық қызметінің нәтижелері, сондай-ақ оған қызмет көрсететін оқиғалар мен құбылыстардың экономикалық сипаттамалары болып табылады. Сондықтан басқару мен өндірісті ұйымдастырудың тиімділігін бағалау үшін басқару аудиті жүйесінде көрсеткіштерді қалыптастыру қажеттілігі пайда болды.*

**Әдістері.** *Бұл мақаланы дайындау барысында талдау және синтез, ассоциативті ұқсастық сияқты ғылыми зерттеу әдістері қолданылды, өйткені қазақстандық практикадағы басқару аудитінің мәні салыстырмалы жаңа бағыт болып табылады, эмпирикалық зерттеулер әдісі, өйткені аудиттің зерттелетін бағыты кең әлемдік тәжірибеге ие, ал бағалау көрсеткіштерін әзірлеу және оларды қолдану даму және ғылыми талқылау сатысында. Сондай-ақ аудиторлардың практикалық жұмысында бар проблемаларды зерттеуге негізделген салыстыру, дедукция және бақылау әдістері қолданылды.*



**Нәтижелер және талқылау.** Кез келген ұйымның табысты қызметі, мемлекеттік кәсіпорын, мекеме немесе жеке коммерциялық фирма болсын, техникалық-экономикалық әлеуетті неғұрлым дәл бағалауға мүмкіндік беретін еңбек көрсеткіштерін талдаусыз ойластырылмайды; кәсіпорын персоналын неғұрлым тиімді пайдалану резервтерін анықтау, ұйымның жақсаруы, еңбек жағдайлары және оны төлеу; ұжымда әлеуметтік-еңбек қатынастарын қалпына келтіру жолдарын табу және т. б.

Біздің елде ұзақ уақыт кез келген ұйымды (кәсіпорынды, мекемені) басқару негізінен қойылған мақсаттарға жеткен кезде қаржылық және материалдық ресурстарды тиімді, ұтымды және экономикалық пайдалануға бағдарланды, ал кәсіпорынның жұмыс істеуін тиімді ұйымдастырудағы персоналдың рөлін түсіну айтарлықтай төмендегені байқалды. Әсіресе, бұл жалақы деңгейін айқын көрсетеді: оның ЖІӨ-дегі үлесі, ресми деректер бойынша, қазіргі уақытта 39 - 41% - ға жуықты құрайды, ал тиімді нарықтық экономикасы бар елдерде елдің ұлттық байлығына қосқан үлесін бағалаудағы жұмыс күшінің құны 50-ден 65% - ға дейін құрайды.

Мұндай жағдай экономиканың құлдырауына, негізгі қорлардың тозуына және басқа да "жаһандық" себептерге байланысты ғана емес, сондай-ақ ұйым басшыларының өз кәсіпорындарының қызметкерлеріне немқұрайлы қарамағандығына, олардың қызметкерлерге қандай да бір салымсыз, күзетуге, еңбекті ұйымдастыруға және т.б. үлкен табыс алуға тілек білдіруіне байланысты, сондай-ақ мемлекеттің осы мәселелерге немқұрайлы қарамағандығына байланысты қалыптасты.

«Басқару жүйесінде әлеуметтік - экономикалық жүйелердің (ӘЭЖ) тиімді жұмыс істеу тиімділігінің әртүрлі стандарттарына сәйкес басқару қызметін тәуелсіз зерттеу және бағалау ретінде басқару аудиті ерекше орын алады», - деп жазады Н. И. Бурых [1, 181-182 б.].

Айтылғанды ескере отырып, отандық кәсіпкерлер персонал — ұйымның басты құндылығы, бұл оны басқару процесін түсінудегі негізгі нәрсе екенін меңгеруі қажет. Алайда, жұмыс істейтін персоналды, ол еңбек ететін жағдайларды зерделеу кәсіпорын қызметін талдау кезінде басқа мәселелердің арасында әлсіз буын болып қала береді. Кәсіпорын қызметінің табыстылық индикаторлары әдетте қорытынды экономикалық өлшемдер, тұрақтылық және т. б. болып табылады. Бірақ фирманың қызметі табысты бола алмайтын бірқатар арнайы көрсеткіштер бар.

Бұл:

құрылымдық бөлімшелер мен жекелеген қызметкерлер қызметінің нәтижелілігі (тиімділігі); персоналдың өз жұмысына, осы кәсіпорындағы еңбек жағдайына, ұйымдастырылуына қанағаттануы;

кадрлардың тұрақтамауы;

еңбек тәртібін сақтау;

қатынастардың барлық деңгейлерінде қақтығыстардың болуы;

персоналдың ұйымдық өзгерістерге дайындығы;

ұйымда қалыптасқан әлеуметтік-психологиялық климаттың сипаты және ұйымдастыру мәдениетінің ерекшеліктері.

Халық шаруашылығын және оның салаларын басқару жүйелерін орталықсыздандырудың, ауырлық орталығын микродеңгейге, ұйым деңгейіне көшірудің объективті процестері қалыптасатын басқару жүйесінің барлық элементтерін оған шаруашылық жүргізу әдістерімен сәйкестікке келтіру қажеттігіне себепші болады.

Сондықтан ұйым қызметін бағалаудың жаңа нысандары мен әдістерін, оның ішінде еңбек қатынастары мен көрсеткіштерін талдаудың жаңа тәсілдерін жасау және сынақтан өткізу қажеттілігі туындайды, олардың нақты жай — күйін ғана емес, ең бастысы-кеңес беруді және ұсыныстар әзірлеуді қамтамасыз етеді.:

еңбек және өндірісті ұйымдастыру;

персоналды басқару;

еңбек саласындағы тәуелсіз сарапшылардың ұйымның әлеуметтік-еңбек және экономикалық қызметінің тиімділігін арттыруға бағытталған практикалық көмек көрсету.

Барлық осы критерийлерді мұқият зерделемей, ұйымды тиімді басқару мүмкін емес, бұл ретте оның қызметінің сипатына, мөлшеріне, меншік нысанына, ұйымдық-құқықтық нысанына қарамастан. Сондықтан да мемлекеттік органдар әлеуметтік серіктестер — кәсіподақтар мен кәсіпкерлердің қатысуымен еңбек және еңбек қатынастары саласындағы ұйымдардың, кәсіпорындардың, фирмалардың қызметін басқару мен бақылаудың жаңа, қазіргі заманғы тәсілдерін әзірлеп, енгізу қажет.

Ұйымның қызметін сыртқы бағалау тәсілдерінің бірі, атап айтқанда, еңбек көрсеткіштерін талдау — аудиторлық қызметтің ерекше бағытын — еңбек саласының (персоналдың) аудитін құру. Қазіргі уақытта аудит негізінен ұйымның қаржылық қызметін бағалау үшін қолданылады. Еңбек қызметінің жекелеген салалары бойынша тексерулер — еңбекті нормалау, жұмыс орындарын



ұйымдастыру, еңбекті қорғау, персоналды басқару және т.б. бойынша — еңбек саласының жай-күйін барынша аз бақылауға мүмкіндік береді.

Американдық менеджмент басқару аудитін "клиентке оның қуаттары мен ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыру және белгіленген мақсаттарға қол жеткізу үшін көмек көрсететін консультациялық қызметтердің түрі" ретінде анықтайды» [2, б 6].

Тәуелсіз аудиторлар орындайтын басқарушылық аудит оның қуатын, ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыру және белгіленген мақсаттарға қол жеткізу үшін клиентке консультациялық қызмет түрлерінің бірі болып табылады. Басқару аудитіне жақын шаруашылық қызметінің аудиті, яғни белгілі бір мақсаттар үшін жүргізілетін ұйымның шаруашылық қызметін жүйелі талдау. Аудиттің бұл түрі кейде жұмыс тиімділігінің аудиті немесе әкімшілік басқару және ұйым деп аталады. Шаруашылық қызмет аудиті кезінде белгілі бір қызмет түрлерін объективті зерттеу және жан-жақты талдау болжанады [3].

Басқару аудитіне өте жақын шаруашылық қызметінің аудиті, яғни белгілі бір мақсаттар үшін жүргізілетін ұйымның шаруашылық қызметін жүйелі талдау.

Стратегиялық аудит - бұл корпорацияның жалпы перспективаларын қарастыратын және корпоративтік стратегиялық ахуалды кешенді бағалауды қамтамасыз ететін басқару аудитінің түрі.

*Кәсіпорындардың басқару аудитінің өзекті міндеті кәсіпкерліктің өндірістік объектілерінің нәтижелілігін, тиімділігін, әлеуметтік маңызы мен іскерлік белсенділігін анықтау.* Ол жалпы ұйымның басқару командасының еңбек қайтарымының жалпы нәтижесін және басқарудың төменгі буындарының басқарушыларынан бастап және кәсіпорынның жоғары басшыларымен аяқтай отырып, басқару командасының әрбір мүшесінің жеке-жеке шығармашылық жаңашылдығы, бастамашылдығы, интеллектуалдық, креативтілігі, дәрежесі көрсетеді [4, 7-12 б.].

Кәсіпорындарда тексерулер жүзеге асырылады (көбінесе жүзеге асырылмайды) немесе формальды түрде, әсіресе жеке фирмаларда жүргізіледі. Барлық тексерулер бір-бірінен тәуелсіз, ал олардың талдауы мен нәтижелері көп жағдайда өзара байланысты емес; персонал аудиті жүргізілмейді, сондықтан оларды жүргізудің тиімділігі, кәсіпорын қызметіне әсері туралы деректер жоқ. Құқықтық база әзірленбеген, осы салада аудиторлардың мамандарын даярлау жүргізілмеген, еңбек саласында аудит жүргізудің нақты әдістемесі жоқ, ал қандай да бір көрсеткішті немесе құбылысты басқалардан тыс талдау мен бағалау зерделенетін объект туралы бір жақты түсінік береді. Басқаша айтқанда, кез келген жеке көрсеткіштің деңгейі мен динамикасын барлық басқалардың деңгейі мен динамикасының өзгерістерімен тығыз байланыста бағалауға мүмкіндік беретін кешенді талдау қажет [5, 62-73 б.].

Басқару аудитін жүргізуді ұйымдастырудың қазіргі кезеңінде аудит әдістемесін ғана емес, сонымен қатар менеджмент пен персоналды басқару мәселелерін білетін, өндірістің әртүрлі салаларында еңбекті ұйымдастыру бойынша ерекшелікті білетін аудиторлардың кадрларын дайындау қажет. Бұл мәселелерді білу аудиторға осы ұйымның кадрлармен жұмыс жағдайын дұрыс және объективті бағалауға ғана емес, сонымен қатар кадр саясатын жетілдіру, менеджментті дұрыс ұйымдастыру, кадрларды орналастыру және осы ұйымды дамыту мақсатында мамандардың әлеуетін пайдалану жөнінде қажетті ұсыныстар беруге көмектеседі.

Ұйым-ұйымдық мүдделер призмасы арқылы топтық өзара іс-қимыл процесінде өзінің жеке мақсаттары мен міндеттерін іске асыратын адамдардың (ұйым персоналының) белгілі бір түрде құрылымдалған жиынтығы.

Күрделі, көпфункционалды, динамикалық жүйедегі адамның мінез-құлқы ерекше заңдарға бағынады. Оларды түсінбей тиімді басқару мүмкін емес.

Бұл жағдайда ұйым мүшелерінің жеке мүдделерін (қажеттіліктердің өзекті деңгейлерін және қызметтің уәждемелік құрылымын зерттеу арқылы) және ұйымдық мүдделерді (ұйым қызметінің мақсаттары мен міндеттеріне, миссияда қалыптасқан және көрсетілген) айқындау шешуші болып табылады. Олардың сәйкес келуі немесе айырмасы және ақырында барлық ұйымдық жүйенің тиімділігін немесе тиімсіздігін анықтайды.

Адамдардың қандай да бір тобын ұйым ретінде қарау кезінде ұйымдастыру механизмінің әлеуметтілігін ескеру қажет, бұл ұйымдық қызметтің бірқатар аспектілерін қарауға өз іздерін салады. Бар түрі:

- сыртқы орта (нақты социум және нақты нарықтың шарттары);
- ұйым (ұйымдастыру ортасы қоғамдық және жеке мүдделерді келісу тәсілі ретінде);
- адамдар (ұйым қызметкерлері).

Көрсетілген элементтердің өзара іс-қимылы бүкіл кәсіпорынның жұмысын ұйымдастыруға және сапасына әсер етеді, өйткені олардың арасындағы келісім пайда өсуінің оң серпініне алып келуі мүмкін.

Менеджментті дұрыс және оңтайлы қою мәселелерінде ұйым басшылығына басқарушылық аудит көмектеседі, ол соңғы уақытта жалпы практикалық аудит саласы ретінде қарастырылады және шет елдердің тәжірибесінде қолданыла бастады.



Персонал мен менеджмент мәселелеріне аудит жүргізетін жақсы дайындалған аудитор оны жүзеге асыру тәртібін, негізгі пайдаланылатын әдістер мен кезеңдерді білуі тиіс.

Басқару аудитінің әдіснамасы ұйымның қаншалықты тиімді жұмыс істейтінін анықтауға, оның барлық құрауыштарын талдау негізінде мұны бағалауға арналған.

Бүгінгі таңда Басқару аудиті басқару жүйесінің тиімділігін бағалаудың неғұрлым толық, динамикалық және икемді әдісі болып табылады. Ол келесі мақсаттарға жетуге бағытталған:

- фирма менеджментінің тиімділігін бағалау;
- фирма қызметінде "тар жерлерді" анықтау және ішкі бақылаудың алдын алатын және азайтатын тетіктерін анықтау (әзірлеу);
- менеджмент жүйесін жетілдіруге және дағдарысты жағдайлардың алдын алуға қатысты ұсыныстар енгізу;
- фирма қызметін трансформациялау нұсқалары бойынша ұсыныстарды (жобаларды) зерттеу және әзірлеу (қайта ұйымдастыру, қайта құрылымдау, реинжиниринг, қосылу, сіңіру, жою).

Басқару аудиті функционалдық қатынаста персоналдың өндірістік, маркетингтік және аудит жиынтығы болып табылады. Басқару аудиті бақылау элементтерімен ахуалдық шолу және талдау болып табылады. Талдау негізінде аудитор ұйым басшылығының персоналмен жұмыс істеуіне келесі көрсеткіштер мысалында баға бере алады (1-кесте).

*Кесте 1. Ұйым басшылығының персоналмен жұмысының бағалау көрсеткіштері*

Басқару аудитінің бағыттары	Персоналдың аудит объектілері	Аудиторлық бағалау (0-ден 10-ға дейін)
Кадрлық әлеуеттің аудиті	Кадрлық әлеуетті қалыптастыру және пайдалану	
Персоналды басқару жүйесі функцияларының аудиті	Ұйымның кадр саясатын қалыптастыру	
	Персоналды жоспарлау	
	Персоналды пайдалану	
	Қызметкерлерді таңдау және іріктеу	
	Персоналды іскерлік бағалау	
	Кәсіби бағдар және персоналды бейімдеу	
	Кадрлық резервпен жұмыс жасау	
	Қызметтік-кәсіби ілгерілету, персоналдың іскерлік мансабы	
	Персоналдың еңбек қызметін ұйымдастыру	
	Еңбекті ынталандыру	
Еңбек ұжымдағы қарым-қатынас		
Персоналды басқару жүйесіндегі ұйымдастырушылық құрылым мен функционалдық еңбек бөлінісінің аудиті	Ұйымдастыру құрылымы	
	Персоналды басқару жүйесіндегі еңбектің функционалдық бөлінуі	
Персоналды басқару тиімділігінің аудиті	Персоналды басқару жүйесі	

Басқару аудитін жүргізу нәтижелері бойынша Компания қызметінің нәтижелерін барынша объективті бағалау мүмкіндігі ашылады. Дәл осы басқару аудиті компанияның жоғары басшылығы белгілеген тапсырмаларды орындауды қамтамасыз етудің пәрменді құралдарының бірі болып табылады.

Басқарушылық аудитті жүргізу қажеттілігі ұйымды басқарудың жалпы тиімділігін арттыру үшін оның нәтижелерінің маңыздылығына негізделген, өйткені басқарушылық аудит, ұйымның бұрынғы қызметін ғана қарайтын классикалық аудитке қарағанда, оның болашақ дамуына бағытталған. Бұдан басқа, ұйымның басқару құрылымының күрделілігі, басқарушылық шешімдерді есепке алу-талдамалық қамтамасыз етуге қойылатын талаптардың өсуі ұйымды басқару тиімділігін бағалау тұрғысынан аудит жүргізу тәсілдерін өзгерту қажеттілігін айқындайды.

**Қорытынды.** Жүргізілген зерттеу негізінде келесі қорытынды жасауға болады:

- бағалау көрсеткіштерін қалыптастыруға шаруашылық жүргізуші субъектінің қызметіне тікелей немесе жанама қатысы бар тұлғалар әсер етеді. Бұл тұлғалар үшін кәсіпорын жұмысының табыстылық



индикаторлары, оған капиталмен қатысудың негізділігі және онымен контрагенттік қатынастарды орнатудың орындылығы ретінде пайда көрсеткіштерінің біркелкі емес мәні бар;

- бағалау көрсеткіштерінің басқарушылық аудиті кәсіпорын қызметінің тиімділігін сақтауға және арттыруға бағдарлануы тиіс;

- басқарушылық аудит ұйымның менеджменті мен жұмыс істеуін, сондай-ақ жұмыстың үнемділігі, тиімділігі мен нәтижелілігі контекстінде орындалуын бағалау ретінде айқындалуы мүмкін;

Басқару аудитінің әдіснамасы ұйымның қаншалықты тиімді жұмыс істейтінін анықтауға, оның барлық құрауыштарын талдау негізінде мұны бағалауға арналған. Басқару аудитін жүргізу кезінде ұйымды басқарудың барлық объектілері мен субъектілерінің байланыстары мен өзара іс-қимыл принциптеріне ерекше назар аударылады, сондықтан басқарушылық аудит шеңберінде кәсіпорында және оның құрылымдық бөлімшелерінде басқару есебін жүргізудің барлық аспектілері бағаланады.

#### **Әдебиеттер тізімі:**

1. Бурых Н.И. Управленческий аудит – как оценка системы управления компанией. Журнал Проблемы современной экономики. 2009 г., с. 181-182.

2. Робертсон Дж. Аудит. Пер. с англ., М., 1993 г., С. 6-8.

3. <https://www.ngpedia.ru/id123575p1.html>

4. Ревуцкий Л.Д. Управленческий аудит предприятий, основные задачи, сущность, процедуры, перспективы развития. Российское предпринимательство. 2005, том 6, № 8, С. 7-12.

5. Еременко Е.С., Лижчик Е.Н. Управленческий аудит и консалтинг. Вестник Сибирского университета потребительской кооперации, 2013. № 4, с. 62-73.

#### **Әдебиет тізімі:**

1. Burykh N. I. Upravlencheskij audit – kak ocenka sistemy upravleniya kompaniej. Zhurnal problemy sovremennoj ehkonomiki, 2009 g. pp.181-182.

2. Robertson Dzh. Audit per s angl, M., 1993, pp. 6-8.

3. <https://www.ngpedia.ru/id123575p1.html>

4. Revuckij L. D. Upravlencheskij audit predpriyatij, osnovnyye, zadachi, sushchnost, procedury, perspektivy razvitiya. Rossijskoe predprinimatelstvo. 2005- tom 6, No. 8, pp. 7-12.

5. Eremenko E. S., Lishchuk E. N. Upravlencheskij audit I konsalting . Vestnik sibirskogo-universiteta potrebitelskoj kooperacii . 2013, No. 4, pp. 62-73.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО АУДИТА**

**Г. С. Бердибекова\*, З.М.Кененбаева, Ж.К.Туребаева**

*Университет «Мирас», Шымкент, Казахстан*

*e-mail: gulya241@mail.ru*

**Резюме.** Управленческий аудит является новым направлением в системе аудита деятельности организаций и предприятий, позволяющим оценить деятельность руководства по управлению персоналом, повысить качество трудовых ресурсов, оптимизировать и улучшить условия труда на производстве. Для проведения качественного аудита необходимо использовать оценочные показатели, характеризующие систему управления персоналом на производстве. Особое место в системе управления занимает управленческий аудит как самостоятельное исследование и оценка управленческой деятельности в соответствии с различными стандартами эффективного функционирования социально-экономических систем. При проведении управленческого аудита используются стандартные методы экспертного консультирования: справочное и экспертное интервью, анализ документов, сбор данных, формальное описание процедур, моделирование бизнес-процессов и основных функций и построение схем.

Целью настоящей статьи является изучение методов оценки показателей системы менеджмента, существующих в практической деятельности аудиторов, определение новых методов оценки и их эффективности на основе изученных методов.

**Ключевые слова:** управленческий аудит, оценка управленческой деятельности, управление персоналом, текучесть кадров, организации труда и производства



## FORMATION OF EVALUATION INDICATORS OF THE MANAGEMENT AUDIT SYSTEM

G. Berdibekova\*, Z. Kenenbayeva, Z. Turebayeva

Miras University, Shymkent, Kazakhstan

e-mail: gulya241@mail.ru

**Summary.** Management audit is a new direction in the system of auditing the activities of organizations and enterprises, which allows you to evaluate the activities of the management of personnel management, improve the quality of labor resources, optimize and improve working conditions in the workplace. To conduct a quality audit, it is necessary to use evaluation indicators that characterize the personnel management system in production. A special place in the management system is occupied by management audit as an independent study and evaluation of management activities in accordance with various standards for the effective functioning of socio-economic systems. When conducting a management audit, standard methods of expert consulting are used: reference and expert interviews, document analysis, data collection, formal description of procedures, modeling of business processes and basic functions, and construction of schemes. The purpose of this article is to study the methods of evaluating the indicators of the management system that exist in the practice of auditors, to determine new methods of evaluation and their effectiveness based on the methods studied.

**Keywords:** management audit, evaluation of management activities, personnel management, staff turnover, labor and production organizations.

МРНТИ 06.35.31

УДК 657 (075.8)

<https://doi.org/10.51579/1563-2415.2021-1.04>

## РАСЧЕТЫ ВРЕМЕННЫХ РАЗНИЦ И УЧЕТ ОТСРОЧЕННОГО НАЛОГА

Р.Н. Нурғалиева<sup>1\*</sup>, С.Т. Миржасқыпова<sup>2</sup>, Ю.А. Верига<sup>3</sup>, Е.В. Коба<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Карагандинский университет Казпотребсоюза, Караганда, Казахстан

<sup>2</sup>АССА-Нархоз, Алматы, Казахстан

<sup>3,4</sup>Национальный университет «Полтавская политехника им. Юрия Кондратюка»

Полтава, Украина

e-mail: nrn51@mail.ru

**Аннотация.** В данной статье мы рассматриваем примеры расчетов ОНО, ОНА и отсроченного налога по балансовому методу. В условиях применения МСФО№12 влияние временных разниц рассчитывают, сравнивая два баланса: бухгалтерский и налоговый, отсюда он назван Балансовым методом расчета ОНО, ОНА и отложенного налога. Предлагаем определенную последовательность этих расчетов, порядок признания, образец расчета и порядок отражения в учете. Надеемся, что эти расчеты дополнят и обогатят налоговое планирование и последующий анализ показателей финансовой отчетности.

Учет отложенного (отсроченного) налога упрощается, когда хозяйственная операция регистрируется как для целей бухгалтерского учета, так и для целей налогообложения в одном отчетном периоде. Отложенные налоговые активы и обязательства должны оцениваться на основе ставок налога по налоговому законодательству РК на каждую отчетную дату. Компании могут проводить взаимозачет отложенных (отсроченных) налоговых активов и налоговых обязательств.

**Ключевые слова:** налоги, прибыль, временные разницы, налог на прибыль, отсроченный налог, расчеты.

**Основные положения.** В данной статье мы рассматриваем примеры расчетов ОНО, ОНА и отсроченного налога по балансовому методу, предлагаем определенную последовательность этих расчетов, порядок признания, отражения их в учете, при условии, что эти расчеты дополняют и обогащают налоговое планирование и последующий анализ показателей финансовой отчетности.

**Введение.** В предыдущих статьях нами было отмечено, что отсроченные (отложенные) налоги образуются в связи с возникновением временных разниц. Временные разницы в свою очередь это следствие различий методологии налогового и бухгалтерского учета. Соглашаясь с некоторыми обстоятельствами возникновения временных разниц, мы критически отнеслись к некоторой части временных разниц, которые законодательно не признаны, и носят эпизодический характер. Было рекомендовано при применении МСФО№12 «Налоги на прибыль» внимательно и осторожно применять некоторые термины, новые показатели, с тем, чтобы не нарушать законодательные документы Казахстана.

**Материалы и методы.** Авторы использовали методы критического анализа использованной литературы, сравнения, дедуктивного мышления и практического синтеза и др. Проанализированы применяемые на