

В диссертационный совет 6ДКОА-003 при
Таджикском национальном университете
(734025, Республика Таджикистан, г. Душанбе,
ул. Буни Хисорак, ауд. 102)

ОТЗЫВ

Официального оппонента на диссертацию Бадалова Шахриёр Кушибоевича на тему “Учет и аудит эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий” на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.08 - Бухгалтерский учет и аудит

Соответствие диссертации специальностям и научным направлениям, по которым диссертация представлена к защите

Диссертация Бадалова Шахриёр Кушибоевича на тему “Учет и аудит эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий” соответствует требованию Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Президенте Республики Таджикистан по специальности 08.00.08 – Бухгалтерский учет и аудит: п. 1.2. «Методология построения учетных показателей, характеризующих социально-экономические совокупности на микро - и макроуровнях», 1.6. «Адаптация различных систем бухгалтерского учета, их соответствие международным стандартам», 1.7 «Бухгалтерский (финансовый, управленческий, налоговый и др.) учет в организациях различных организационно-правовых форм, всех сфер и отраслей», 1.13. «Организация бухгалтерского учета (финансовый, управленческий, налоговый, корпоративный и др.) по сегментам, бизнес-процессам, структурным подразделениям», 3.2 «Теоретические и методологические основы и целевые установки аудита, контроля и ревизии», 3.9. «Развитие методологии комплекса методов аудита, контроля и ревизии» (экономические науки).

Актуальность темы исследования

В условиях глобализации и адаптация национальных экономик к мировым меняется политика в области вознаграждений, социальной поддержки и защиты работников. В связи с этим, понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды вознаграждений, начисленных в денежных и натуральных формах, независимо от источников финансирования, включая денежные суммы, начисленные за непроработанное время (ежегодный отпуск и др.). Отдельные функции государства по реализации этой политики переданы хозяйствующим субъектам, которые самостоятельно устанавливают формы вознаграждений работникам.

В сложившихся условиях экономической и нормативно-правовой инструментарий вознаграждений работникам требует пристального внимания, возникает объективная необходимость корректировки основных направлений и методов бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждения персонала в процессе реализации программы реформирования бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности.

Необходимо отметить, что учет и аудит эффективности вознаграждений персонал на промышленных предприятиях занимает одно из центральных мест в учётно-контрольной системе управления предприятий, и это позволяет эффективно использовать труд работников, обеспечивать занятость, и вознаграждение персонала по результатам их трудовой деятельности.

Теоретические и методические вопросы учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий в условиях глобализации бухгалтерского учета и стандартизация аудита требуют всестороннего изучения и обоснования новых методических приемов. Выбор рациональной системы учёта и аудита вознаграждения персонала обеспечение руководством промышленных предприятий качественных и достоверных информации о затраты труда, и это способствует принятия эффективных управления решений. Поэтому на сегодняшний день важно совершенствовать систему учета и аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях, что также обуславливает значимость и актуальность темы диссертационного исследования.

Степень новизны результатов, полученных в диссертации, и научных положений, представленных к защите

Научная новизна исследования заключается в развитии теоретических положений и разработке научно обоснованных практических рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждений персонала промышленных предприятий. В процессе исследования получены следующие наиболее существенные результаты, обладающими признаками научной новизны:

- обобщены и углублены понятийные составляющие «вознаграждения персонала», раскрыты особенности учета вознаграждения персонала с учетом изменения порядка ее документирования и информационного обеспечения, идентификации процессов, а также разработана логико-концептуальная модель формирования системы учета и аудита эффективности вознаграждения персонала;

- разработан алгоритм проведения аудита эффективности на основе систематизации принципов организации и проведения аудита эффективности вознаграждения на промышленных предприятиях, включающей подготовительную, организационную и заключительную этапы;

- разработаны методические рекомендации по совершенствованию

системы бухгалтерского учета вознаграждения персонала в соответствии с требованиями МСФО, обоснованы рекомендация совершенствованию учета вознаграждения персонала путем внесения изменений в плане счетов, методика ведения аналитических счетов по учету вознаграждения персонала по группам, категориям и организационно-методическое обеспечение документооборота учета вознаграждения.

- систематизированы источники информации учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий; разработаны схема процесс генерирования бухгалтерской информации о расходах на вознаграждения персонала включающей двух уровней, различными подразделениями и предприятия в целом, а также последовательность формирования информации для целей учета и аудита вознаграждения персонала промышленных предприятий;

- предложена бухгалтерская модель вознаграждения персонала промышленных предприятий на основе системы грейдирования, которые позволяют проводить группировку должностей по определенным факторам с целью стандартизация системы учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях;

- научно-обосновано необходимость методического обеспечения формирования системы внутреннего контроля и построение модели учета вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования, а также предложена учетно-контрольной модели формирования информации о эффективности расходах на вознаграждения персонала на промышленных предприятиях.

Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы. Во введении обоснована актуальность, определены цель и задачи, объект, предмет, методы исследования, научная гипотеза исследования, раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость проведенного исследования. Цель исследования заключается в обосновании теоретико-методических положений и в разработке практических рекомендаций по совершенствованию бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждений персонала промышленных предприятий. Корректным представляется формулировка объекта и предмета исследования.

В первой главе - «Теоретические основы организации учета и аудита эффективности вознаграждения персонала» исследованы концептуальные основы и экономическая природа вознаграждение персонала, раскрыты особенности бухгалтерского учета вознаграждения персонала на промышленных предприятиях: методика и документальное оформление, а также развиты подходы к формированию алгоритма проведения аудита эффективности вознаграждения персонала на промышленных предприятиях.

На основе критического анализа точки зрения зарубежных и отечественных ученых формированию эффективной системы вознаграждения персонала (с. 16-23), автором сформировано авторское определение

дефиниции вознаграждения персонала «вознаграждение – это плата за труд, предоставление определенных условий, например, автомобиля или жилья, оказание различных услуг и льгот». При этом, вознаграждение включает в себя не только денежные выплаты, но и такие компоненты, как бонусы, оплату страховки, участие в прибыли, и другие не денежные формы, такие как служебный автомобиль, служебное жильё, а также поощрение в виде выдачи ценных бумаг предприятия. В связи с этим, вознаграждение можно определить не только как денежную выплату, но и как систему, включающую другие виды услуг и льгот, которые предприятия предоставляет работнику (с. 20).

По результатам исследования автор определяет и классифицирует вознаграждения персонала на основе применения критериев, определенных в соответствующих нормативно-правовых актах, такие как МСФО (IAS) 19 «Вознаграждение работникам», МСФО (IAS) 2 «Запасы» и МСФО (IAS) 16 «Основные средства». В рисунке 1.1.1 автором на основе исследование классификационных признаков систематизации вознаграждения персонала обобщены, систематизированы, уточнены и дополнены существующие критерии классификации (с. 24).

Автором, выявляя особенности промышленности, как отрасли экономики, а также специфику процесса производства, эффективную систему вознаграждения считает одним из ключевых факторов повышения эффективности, результативности и мотивированной персонала в условиях рынка. По мнению автора, вопросы формирования и развития эффективной системы вознаграждений персонала в нашей республике почти не исследованы. При этом, существуют много проблем законодательно и методологического характера, что вызывают необходимость в исследовании проблем учета и аудита вознаграждений, как эффективная система повышения эффективности управления персоналом (с. 25).

Заслуживает положительной оценки мнение автора при анализе эффективного использования ресурсного потенциала, прежде всего классификации персонала промышленных предприятий как для калькуляции себестоимости продукции, так и для измерения производительности труда на основе расчета показателей средней выработки (с. 39).

Анализируя особенности учета оплаты труда и вознаграждения на промышленных предприятиях, автор раскрывает сущность и приводит сравнительную характеристику форм первичной документации по учету выработки, такие как табеля, рапорта, наряды и маршрутные листы, что служат информационной основой для расчета заработной платы и других форм вознаграждения персонала на промышленных предприятиях (с. 47).

Автор правильно отмечает, что в условиях рыночных отношений аудит эффективности вознаграждений персонала призван оценить существующую систему учета оплаты труда и вознаграждений, соблюдения институциональных и законодательных требований, полноты отражения бухгалтерских операций, связанных с расчетами с персоналом. Опираясь на результаты исследования теории и практики аудита эффективности, автор

отмечает, что в условиях негативного влияния внешних шоков и несовершенства рынка труда аудит эффективности вознаграждения позволяет решить адекватность системы вознаграждения, а также определить ее соответствие качественным и количественным индикаторам трудовых ресурсов предприятия (с. 52)

Выделяя аудит эффективности вознаграждения персонала как специфическое направление аудиторской деятельности, автор определяет ее сущность в возможности определения направлений улучшения системы оплаты труда и иных форм вознаграждения на основе сопоставления результатов и направленных для этого ресурсов, которые позволяют использовать эту информацию для принятия управленческих решений. Разработка новой методики оценки эффективности, дальнейшее исследование вопросов кадрового обеспечения и улучшения качества трудовых ресурсов, а также вопросов, связанные с определением миссии, цели и задач аудита автор считает важными направлениями развития аудита эффективности вознаграждения персонала в нашей республике (с. 61).

Во второй главе **«Организационно-методическое обеспечение учета и аудита вознаграждения персонала на промышленных предприятиях Республики Таджикистан»** приведено организационно-методическое обеспечение учета и аудита вознаграждения персонала, оценено современное состояние использования трудовых ресурсов, раскрыта методика учета вознаграждений персонала, а также осуществлена систематизация источников информации для учета и аудита вознаграждений работников промышленных предприятий.

Заслугой автора является то, что в первом параграфе второй главы, рассматривая тенденция развития промышленности с 2010 года по 2021 год, выявлено увеличение объемов промышленной продукции в ценах 2020 года в 3,4 раза и увеличение среднегодовой численности промышленно-производственного персонала почти на 23 процента. Автор правильно отмечает, что устойчивое развитие и, главное, конкурентоспособность промышленных предприятий зависит не только от уровня технической оснащенности, тактики и стратегии ее развития, но и от качественного и квалифицированного человеческого капитала, основной формой формирования которой служит применение системы мотивации труда на основе новых подходов в частности, совершенствования системы бухгалтерского учета вознаграждения персонала (с. 67).

Также диссертантом во втором параграфе выявлены специфические особенности формирования системы учета и аудита эффективности на промышленных предприятиях. Промышленные предприятия стремясь снизить уровень расходов, в том числе на оплату труда, хотят снизить уровень себестоимости для повышения уровня конкурентоспособности на рынке. Но, необходимо учесть тот факт, что оплата труда выполняет стимулирующую функцию, повышая заработную плату, предприятие стимулирует рабочих к повышению их производительности труда (с. 69).

Хотя с 2010 по 2021 год по основным отраслям промышленности происходит увеличение номинальной заработной платы в 2,8 и в 3,5 раза, применение не эффективной или не отвечающей современным реалиям системы оплаты труда и вознаграждения приведет к снижению производительности труда, качества промышленной продукции, текучести кадров, что негативно отражается на конечных результатах деятельности промышленных предприятий в условиях усиления конкуренции (с. 71).

Значительным достижением автора в первом параграфе является составление диаграммы (рис.2.1.1.) зависимости повышения вознаграждения персонала с уровнем производительности труда, как ключевой фактор для успешной деятельности промышленных предприятий (с. 73).

Раскрывая сущность аналитического учета, соответствующих международных стандартов, такие как МСФО (IAS) 19 «Вознаграждение работникам», МСФО (IAS) 2 «Выплаты на основе акций», МСФО (IAS) 24 «Раскрытые информации о связанных сторонах» автор показывает важное значение составление оптимального плана-графика документооборота для промышленных предприятий, а также раскрытия информации, связанной с вознаграждение работников для обеспечения достоверности финансовой отчетности, подготовленное в соответствии с МСФО. Улучшение документации, обновление учетной политики, установление надежной системы внутреннего контроля за учетом вознаграждения сотрудников, применение элементов автоматизации учета и аудита вознаграждений автор считает основными мерами по обеспечению точности, последовательности и прозрачности учета вознаграждения работников в соответствии с МСФО для отечественных промышленных предприятий (с. 88-90).

По мнению автора, информационное обеспечение учета вознаграждений нуждается в точных и оперативных данных, в которых отражается изменение численности рабочих, затраты рабочего времени и категории рабочих. В таблицах 2.3.2. и 2.3.3 автор приводит конкретные рекомендации по раскрытию информации в отчетности в соответствии с МСФО как по краткосрочным, так и по долгосрочным вознаграждениям работникам, что обогащает практическую ценность работы (с. 98-99).

При этом, важным направлением также отмечается внедрение цифровых технологий обработки учетной информации, позволяющее сократить время расчетов и учета вознаграждений, а также использование передовой практики и международного опыта.

Третья глава **«Направления совершенствования системы бухгалтерского учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий»** посвящена анализу моделей бухгалтерского учета вознаграждения персонала на основе внедрения методики грейдинга, учетно-контрольной модели учета вознаграждения персонала на основе аналитического моделирования, а также методическому обеспечению внутреннего контроля и аудита вознаграждения персонала на современных промышленных предприятиях.

Автором в первом параграфе приведены методики формирования фонда оплаты труда, в том числе применяемых на практике промышленно развитых стран. К одним из таких методик относится методика грейдирования, позволяющей разработать и внедрить такую систему оплаты труда, которая призвана обеспечить эффективность кадровой политики и повышение мотивации сотрудников предприятия (с. 101-103).

Проведенный анализ автором нормативно-правовую базу вознаграждения в республике, особенно возможности трудового кодекса РТ, автор отмечает, что методика вполне имеет право на существование и может быть применена на практике промышленных предприятий Республики Таджикистан (с. 105).

Положительной оценки заслуживает составленный автором, во втором параграфе модель (рис.3.2.1) организации внутреннего аудита и контроля на промышленных предприятиях. Автор неудовлетворительное осуществление контроля по оплате труда в некоторых промышленных предприятиях, такие как ООО СП «Анзоб», ОАО «Гулистон» и др., связывает не только с несовершенной системой внутреннего контроля, но и с неполным соблюдением норм и стандартов, в частности МСФО. Кроме того, автор, опираясь на результаты проведенного исследования и изучения бухгалтерской и аудиторской документации, перечисляет основные проблемы формирования эффективной системы внутреннего аудита и контроля в отечественных промышленных предприятиях (с. 128-129)

Значительным достижением диссертанта, во втором параграфе является раскрытые сущности и основные этапы аудита эффективности вознаграждения, а также составленное автором переченъ вопросов и контрольных тестов для его проведения (с. 134-135).

В третьем параграфе подробно анализируется опыт развитых стран, такие США и Японии в внедрение видов вознаграждений для работников, и возможности применения передового международного опыта в этом направлении на практике отечественных промышленных предприятий. Практический интерес представляет разработанный автором модель (рис. 3.3.3.) процесса организации и построения модели оплаты труда и вознаграждения (с. 141).

Обоснованность и достоверность выводов и рекомендаций, указанных в диссертации

В процессе анализа и изучения темы, с использованием необходимого количества материала, что используется в процессе исследования, надежность источников собранная и обработанная информация по теме исследования, с утверждение научных положений, предложенных автором, с проведением экономико-статистического анализа использования трудовых ресурсов и проблем учета и аудита эффективности вознаграждения персонала, получили конкретный результат, достаточность объем исследовательских материалов, статистическая обработка результатов исследований, публикации научных и

научно-популярных статей автором в конференции и журналы. Выводы и рекомендации, основанные на научном анализе результатов подготовлены теоретические и экспериментальные исследования.

Научная, практическая, экономическая и социальная значимость результатов диссертации с указанием рекомендаций по их использованию

Научная значимость основывается на предположении, что выявление и решение теоретических и методологических проблем учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий с учетом организации и особенностей промышленности позволят повысить эффективность использования трудовых ресурсов и вознаграждения персонала и способствует конкурентоспособности отечественных промышленных предприятий.

Практическая значимость результатов исследования заключается в углублении экономико-статистическом и отраслевом анализе социально – экономического развития предприятий соответствующих отраслей промышленности республики, а также эффективные виды и системы вознаграждения работников и возможности их применения на практике отечественных промышленных предприятий. Полученные выводы и предложения развивают и дополняют исследования в области эффективного использования трудовых ресурсов и повышения эффективности системы вознаграждения персонала и могут быть включены в теоретическую базу развития учета и аудита эффективности вознаграждения персонала промышленных предприятий на перспективу развития для достижения четвертой стратегической цели государства - ускоренной индустриализации национальной экономики.

Экономическая значимость проведения статистического анализа промышленного производства, использования трудовых ресурсов и повышения эффективности системы вознаграждения персонала используются для принятия решений об инвестировании и решения проблем повышения доли промышленного производства в ВВП республики.

Социальная значимость диссертации подтверждается применением ее положений в практике преподавания дисциплин: «Производственный и управленческий учет», «Производственный аудит», «Учет затрат и калькулирование себестоимости продукции в отдельных отраслях производственной сферы» в Таджикском национальном университете.

Публикация результатов диссертации в рецензируемых научных изданиях

Опубликованные работы соискателя, научные статьи, выводы и предложения, отражают содержание диссертации. По теме исследования опубликовано 15 научных работ общим объемом 5,4 п.л., из них 7 статей

опубликовано в рецензируемых журналах ВАК при Президенте Республики Таджикистан.

Публикации полностью соответствуют теме диссертационного исследования и раскрывают её основные положения.

Основные результаты диссертационного исследования, опубликованы в научных журналах Республики Таджикистан и неоднократно обсуждались на различных международных, республиканских, а также на внутривузовских конференциях.

Соответствие оформления диссертации требованиям Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан

Диссертация соискателя соответствует критериям получения ученой степени кандидата экономических наук, подготовки диссертации и экспертизы диссертации в Диссертационном совете и другим требованиям регламента КОА при Президенте Республики Таджикистан, который утвержден постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2021 года, №267.

Диссертация написана ясным языком, с использованием принятой терминологии, оформление диссертации не требует поправки.

Автореферат полностью соответствует содержанию диссертации. Существенные моменты содержания работы внесены в автореферат, являющиеся основным предметом защиты. Поэтому требования в этом отношении в целом выдержаны.

Оценка содержания диссертации, ее завершенность в целом, замечаний по оформлению диссертации. Наряду с отмеченными преимуществами, диссертационное исследование не лишено некоторых недостатков:

-отмечая практическую значимость предмета и результатов исследования, считаем, что целесообразно было бы провести расширение базы исследования;

-в работе не получили достаточное отражение организационные вопросы ведения учета вознаграждения персонала в промышленности, в связи с чем следовало бы рассмотреть различные варианты его организации (как в рамках единой бухгалтерской службы, так и при создании отдельной управленческой бухгалтерии);

- автору следовало бы провести краткий анализ состояния и перспективы развития аудита вознаграждения персонала в соседних и зарубежных странах;

- рекомендуемые автором модели учета вознаграждения персонала в промышленности не имеют интерпретации в условиях организации и ведения автоматизированного учета;

-можно было бы более развернуто отразить в предлагаемой модели Плана счетов взаимосвязь финансового и налогового учета в части отражения вознаграждения персонала;

-исследования отдельных затронутых автором вопросов не доведены до логического завершения, в частности аудит вознаграждения персонала по категориям и сегментам;

-в работе встречаются отдельные орфографические и стилистические ошибки.

Указанные замечания не снижают высокого теоретического и практического уровня диссертационного исследования.

Общее заключение по диссертации

В целом диссертационная работа выполнена на высоком научно-практическом уровне, она представляет законченную научно-квалификационную работу.

По актуальности избранной темы, научной новизны, авторского подхода к проблеме и обоснованности полученных научных результатов, теоретической и практической значимости, данная диссертационная работа полностью отвечает требованиям п. 31, 33, 34, 35 Порядок присуждения ученых степеней (Постановление Правительства Республики Таджикистан от 30 июня 2021 года, №267) на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности по специальности 08.00.08 - Бухгалтерский учет и аудит, а его автор Бадалов Шахриёр Кушибоевич заслуживает искомой ученой степени кандидата экономических наук по указанной специальности.

**Официальный оппонент,
кандидат экономических наук, доцент
кафедры учета, анализа и аудита РТСУ**

Олимов И.А.

Подпись доцента кафедры учета, анализа и аудита РТСУ Олимов И.А.
подтверждаю:

Начальник отдела кадров РТСУ

Рахимов А.А.

Адрес: 734025, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. М. Турсунзода, 30.
Телефон: (+992 37) 227-67-90; Email: islom_72@mail.ru