

Тема 11: Аналіз, звітність, аудит у сфері праці

План викладу матеріалу.

1. Мета і завдання аудиту у сфері праці.
2. Основні напрямки аудиту.
3. Основні етапи процесу аудиту.

Основна мета аудиторської перевірки у сфері праці на підприємстві полягає у дослідженні:

- застосування трудового законодавства держави;
- витрати коштів на заробітну плату;
- раціональної організації праці;
- руху кадрів на підприємстві;
- дотримання правил охорони і безпеки праці;
- умов праці з метою визначення й усунення на підприємстві допущеного збитку.

Аудит у трудовій сфері проводиться за трьома основними напрямками:

- оцінка ефективності діяльності підприємства. Аудит у трудовій сфері звичайно включає аналіз даних, що відносяться до програми розвитку трудових ресурсів, у тому числі показники плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, відносини персоналу до роботи і ступеня задоволеності працею;
- оцінка соціально-трудова відносин на підприємстві, проведення самостійних опитувань, анкетування, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій;
- визначення конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, вплив їх ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємств.

Процес аудиту складається з таких етапів:

- розробка ідеї проведення аудиторської перевірки і її цілей;
- підбір персоналу для проведення перевірки, інструктаж;
- збір звітних даних по роботі з кадрами на різних рівнях управління трудовими ресурсами;
- підготовка звітів з перевірки та обговорення їх з керівниками;
- узгодження звіту з керуючим персоналом і вироблення спільно рекомендацій з з удосконалення управління кадрами;
- впровадження корегувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства.

Завданням аудиторів є виявлення, економічна оцінка втрат від пропусків робочого часу в грошовому вираженні.

Після завершення роботи з аудиторської перевірки має бути підготовлений підсумковий матеріал, звіт про результати, оцінка і рекомендації. Це є завершальним етапом перевірки.

Метою аналізу є *виявлення* внутрішніх резервів економії робочої сили в зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Основними задачами аналізу чисельності і складу працівників є:

- дослідження чисельності і складу за статтю, віком, спеціальністю, посадою і рівнем класифікації;
- визначення ступеня забезпеченості підприємства кадрами;
- перевірка даних про використання робочого часу;
- вивчення форм, динаміки і причин руху працівників, стану дисципліни праці;
- визначення чисельності і динаміки зайнятих ручною, малокваліфікованою і важкою фізичною працею;
- розробка заходів, спрямованих на поліпшення забезпеченості підприємства кадрами, удосконалення їхньої структури і використання.

Аналіз забезпеченості підприємств робочою
силою починають з визначення
абсолютного і відносного надлишку чи
нехватки працівників у звітному періоді.
Вони визначаються шляхом простого
зіставлення фактичного і планового числа
працівників за категоріями персоналу.

Аналіз розстановки кадрів - це ретельне вивчення організації виробництва, ступеня завантаження працівників корисною роботою, відповідності чисельності діючим; нормативам обслуговування. Його метою є проектування більш раціональної організації праці.

Наступним етапом аналізу є вивчення структури кадрів, що здійснюється шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працюючих у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу.

Аналіз структури допоміжних робітників здійснюється за основними цехами, видами робіт і сферами зайнятості.

Для цієї мети допоміжні робітники об'єднуються в окремі групи:

- з підтримки устаткування, приладів, установок і транспортних засобів у працездатному стані;
- з ремонту і виготовлення технологічного оснащення й інструментів;
- з підтримки будинків і споруджень, виробничих приміщень;
- зайняті на транспортно-складських роботах;
- зайняті в енерго- і теплопостачанні;
- зайняті контролем за якістю продукції;
- інші.

Аналіз професійного складу кадрів проводиться методом зіставлення фактичної і планової кількості робітників з кожної професії. Виявляється їхній надлишок чи нехватка.

Надлишок робітників тієї чи іншої професії призводить до їхнього простою і недовантаження, зниження продуктивності праці, використання не за призначенням, а нехватка — до зриву термінів виконання завдань, понаднормових робіт і т. д.

Кваліфікаційний склад робітників аналізують зіставленням рівня кваліфікації робітників з кожної професії з кваліфікаційним рівнем (складністю) виконуваних ними робіт.

При цьому порівнюється середній розряд групи робітників із середнім розрядом виконуваних ними робіт, а також ступінь їхнього завантаження на виконуваних роботах тієї чи іншої групи складності в професійному розрізі.

При плануванні чисельності працівників дуже важливий аналіз руху і плинності кадрів. На плинність робочої сили впливає ряд факторів. Визначені зміни чисельності працюючих на підприємстві і зміна професійного складу — явища природні.

Рух робочих кадрів визначається зарахуванням, звільненням і внутрішнім переміщенням працівників. Цей процес і відповідна йому зміна чисельності називається оборотом робочої сили.

При аналізі руху робочих кадрів спочатку визначають коефіцієнти обороту з прийому, звільнення і загального обороту.

Зіставленням відповідних коефіцієнтів звітного і базисного періодів вивчають оборот робочої сили, причини виходу робітників з підприємства, їх можна згрупувати в такий спосіб:

- природне зменшення (вихід на пенсію за старістю, інвалідність. смерть), призов у ряди армії, відбуття па навчання й т. ін., дозволені законом;
- звільнення внаслідок скорочень обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну договору і т. ін.;
- вибуття за особистим бажанням, з родинних обставин, за прогули і з інших причин, не передбачених законом. Кількість робітників, звільнених з цих причин, характеризує плинність кадрів.

На практиці при аналізі ступеня інтенсивності використання кадрів застосовують такі показники:

- коефіцієнт змінності робітників,
- коефіцієнт зайнятості активною і роботою,
- коефіцієнт відволікання виконавців від основної роботи й т. ін.

Прибутковість праці є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежать тією чи іншою мірою всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності й т. ін.

До основних задач аналізу продуктивності праці відносяться:

- встановлення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від планових і базових;
- визначення ступеня впливу кожного фактора, що викликало ті чи інші відхилення, на збільшення (зниження) прибутку;
- визначення фактичної ефективності виконаних організаційних і технічних заходів;
- виявлення, невикористаних можливостей, скороченим чисельності працівників і витрат праці;
- оцінка стану продуктивності праці в цілому по підприємству і по його підрозділах;
- розробка організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів і визначення їхньої економічної ефективності;
- вибір оптимального завдання із зростання продуктивності праці на плановий період.

При проведенні аналізу ставиться задача визначити ступінь виконання плану зі зростання продуктивності праці, динаміки цього показника, якою мірою продуктивність праці забезпечує приріст обсягу виробництва, які фактори сприяли перевиконанню чи недовиконанню плану зі зростання продуктивності праці.

Інформаційною базою для аналізу служать дані річного і періодичного звітів по праці (статистична звітність, бухгалтерська звітність, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок).

Методика аналізу полягає в дослідженні в динаміці результатів роботи підприємства. Виробляється моніторинг продуктивності праці, з'ясовуються причини збільшення (чи зменшення) продуктивності праці, за рахунок чого конкретно відбулося збільшення випуску продукції, вплив структури кадрів на зростання продуктивності праці, визначається розрахунок вироблення на одного працюючого при плановій чисельності допоміжних робітників, керівників, фахівців і службовців.

Аналіз використання робочого часу

При аналізі використання робочого часу порівнюють планові і фактичні дані про відпрацьований час, виявляють причини відхилень фактичних даних від даних планового і базисного (попереднього) року; вивчають динаміку втрат робочого часу.

Для більш глибокого вивчення використовують матеріали фотозйомок робочого дня. Аналізуються втрати робочого часу через захворюваність і їхній вплив на зростання продуктивності праці, непродуктивні витрати праці, пов'язані з браком і відхиленнями від нормальних умов роботи.

Аналіз заробітної плати

Метою аналізу заробітної плати на підприємствах є з'ясування ступеня економічної доцільності її витрати, щоб не допустити зниження темпів розширеного відтворення, порушення пропорцій між грошовим обігом, товарними фондами і платоспроможним попитом і т. ін. Засобом управління заробітною платою є нормативний метод, що передбачає встановлення її граничного розміру на одиницю продукції в грошовому вимірі. Цим досягається установа твердої залежності між збільшенням випуску продукції її сумою засобів, сформованих на оплату праці.

Аналіз використання фонду заробітної плати звичайно починають з визначення чи економії перевитрати фонду заробітної плати по промислово-виробничому персоналу і категоріях працюючих.

При нормативному плануванні ФЗП зберігається розподіл його економії (чи перевитрат) на абсолютну або відносну.

На другому етапі аналізу визначають витрати фонду заробітної плати за категоріями працюючих, а також вивчають фактори, за рахунок яких отримані його економія чи перевитрата. Такими факторами є чисельність працівників і зміна їхньої середньої заробітної плати.

Подальша деталізація аналізу ФЗП припускає аналіз структури; фонду зарплати за її елементами.

Важливим етапом аналізу трудових показників є аналіз середньої заробітної плати.

Звітність та аудит у сфері праці.

Основна мета аналізу звітності і виконання аудиторської перевірки підприємства — це виявлення порушень у:

- застосуванні законодавства держави;
- витраті засобів на заробітну плату;
- організації праці;
- русі кадрів на підприємстві (звільнення і прийом);
- дотриманні правил охорони і безпеки праці на підприємстві;
- умов праці;
- організації робочих місць;
- виконанні плану за трудовими показниками підприємства.

Сутність і мета аудиту в трудовій сфері

Традиційний підхід до управління виробництвом передбачає орієнтацію в першу чергу на ефективне й економічне використання фінансових і матеріальних ресурсів при досягненні підприємством поставленої мети.

В останні два десятиліття зі зростанням розуміння ролі людини в процесі виробництва зростає увага до трудових ресурсів і їхньої ролі в організації функціонування підприємства, що знайшло відображення у формуванні особливого напрямку аудиторської діяльності — аудита в трудовій сфері, що дозволяє переконатися: трудовий потенціал підприємства, організації використовується повністю, ефективно.

У практиці західних країн значення трудових ресурсів і ставлення до, них як до найважливішого фактора, що забезпечує прибутковість діяльності фірми, уже давно підтверджено існуванням на підприємствах спеціальних управлінь трудовими ресурсами, у функції яких включаються організація трудової діяльності персоналу підприємства, а також аналіз ефективності цієї діяльності, тобто вони значно ширші, ніж функції традиційних відділів кадрів українських підприємств, націлених переважно на контроль за дотриманням законодавства при найманні, звільненні, використанні відпусток.