

Тема 13.

Анализ, отчётность и аудит в сфере труда

ПЛАН

13.1. Экономический анализ в социально-трудовой сфере. Значение экономического анализа в сфере труда.

13.2. Отчётность по вопросам труда.

13.3. Сущность и значение аудита в сфере труда.

13.4. Направления, этапы и методы проведения аудита в сфере труда.

13.1. Экономический анализ в социально-трудовой сфере. Значение экономического анализа в сфере труда.

Экономический анализ является важной составляющей научно обоснованного планирования, регулирования и управления, при этом переход к рыночным отношениям еще больше усиливает их значение для успешного хозяйствования

Экономический анализ в социально-трудовой сфере выполняет ряд задач: обеспечение объективной оценки использования рабочей силы и производительности труда, выявления факторов и количественного измерения их влияния на изменение тру вдова показателей, разработка рекомендаций по улучшению использования рабочей силы в направлении повышения производительности труда.

В трудовой сфере анализ системы трудовых показателей дает возможность соединить и связать отдельные показатели между собой, что позволяет оценить влияние каждого отдельного показателя и всей совокупности показателей на общую результативность труда.

Объектом анализа трудовых показателей на микроуровне является совокупность количественных и качественных измерителей использования живого труда в процессе производства.

Различают следующие объекты исследования анализа трудовых показателей:

- Трудовые показатели - обеспеченность рабочей силой и производительность труда;
- Факторы и пути интенсификации и повышения эффективности использования труда;
- Влияние трудовых показателей на конечные результаты деятельности.

При осуществлении анализа необходимо сделать из общего массива показателей научно обоснованную выборку наиболее действенных относительно влияния на эффективность и прибыльность предприятия.

Анализ трудовых показателей является не самоцелью, а одним из средств совершенствования практики планирования и управления.

Желаемого результата можно достичь только
используя системный подход, а также комплексное исследование равной я и динамики отдельного показателя в тесной взаимосвязи с изменением уровня и динамики всех других показателей.

13.2. Отчётность по вопросам труда.

Показатели в сфере труда оформляются *в виде отчетов* и широко используются в работе как в середине предприятия, так и за его пределами - на местном, региональном, отраслевом и общегосударственном уровнях управления.

Отчетность показателей по труду на предприятии делится на статистическую и оперативную, она может иметь различные направления использования и периодичность составления.



Широчайшую и достоверную информацию о результатах внедрения программ по труду, управления и развития персонала предоставляет *государственная статистическая отчетность предприятий по вопросам труда*. Она формируется на основе и отчетов установленных форм, предприятия независимо от форм собственности и хозяйствования обязаны подавать в установленные сроки в управление статистики местности, где предприятие зарегистрировано.



Государственная статистическая отчетность по труду включает следующие отчеты:

· **"Отчет по труду"** (форма № 1-ПВ месячная), который подается предприятиями, учреждениями, организациями (далее - предприятия) независимо от форм собственности и хозяйствования до седьмого числа следующего после отчетного периода;

· **"Сводный отчет по труду"** (форма № 1-ПВ месячная сводная), который подают предприятия, независимо от форм собственности и хозяйствования, имеющих несколько видов деятельности, до седьмого числа следующего после отчетного периода;

· **"Отчет о состоянии условий труда, льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях"** (форма № 1-ПВ (условия труда) годовая), который подается промышленными предприятиями, строительными организациями, предприятиями и организациями транспорта и связи, коллективными сельскохозяйственными предприятиями, независимо от форм собственности не позднее 31 декабря отчетного года;

Государственная статистическая отчетность об использовании рабочего времени содержит:

\\"Отчет об использовании рабочего времени \\" (форма № 3-ПВ средне квартальная) и \\"Сводный отчет об использовании рабочего времени \\" (форма № 3-ПВ сводная), которые подаются до седьмого числа следующего после отчетного периода месяца предприятиями независимо от форм собственности и хозяйствования.

Все перечисленные отчеты предприятия подают в управление статистики местности, где предприятие зарегистрировано

· **\\"Численность отдельных категорий работников и подготовка кадров \\"** (форма № 6-ПВ годовая) подается предприятиями и коллективными сельскохозяйственными предприятиями, независимо от форм собственности не позднее пятого января года, следующего за отчетным.

Государственная статистическая отчетность о состоянии задолженности по выплате заработной платы включает:

\\"Отчет о состоянии задолженности по выплате заработной платы \\" (форма № 1-ПВ (задолженность) среднемесячная а) подается 11-го числа следующего за отчетным периодом месяца предприятиями независимо от форм собственности и хозяйствования.

13.3. Сущность и значение аудита в сфере труда.

Аудит в трудовой сфере - это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений.

Объектом аудита в трудовой сфере является трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность. В целях аудита персонал предприятия и его деятельность представляются в виде системы показателей, которые позволяют охарактеризовать:

- ▢ результативность, эффективность функционирования трудового потенциала,
- ▢ эффективность организации социально-трудовых отношений,
- ▢ эффективность систем мотивации и оплаты труда,
- ▢ рациональность методов оценки труда,
- ▢ эффективность организации рабочих мест, распределения работ,
- ▢ эффективность использования рабочего времени и т.д.

АУДИТ



Аудит позволяет убедиться во взаимном соответствии деятельности предприятия по управлению персоналом и стратегии его развития, а также взаимном соответствии регламентации социально-трудовых отношений и законов, правил, инструкций и методик, определяющих эту деятельность. По результатам аудиторской проверки могут быть определены направления для установления, изменения или совершенствования стандартов.

Проверка способствует кадровым перестановкам, улучшающим качественный состав трудовых ресурсов, продвижению наиболее перспективных сотрудников и развитию творческой активности. Что касается работы непосредственно с кадровыми службами предприятия, то здесь аудит позволяет повысить роль кадровых служб, сблизить их деятельность с целями и задачами предприятия, заострить их внимание на наиболее важных вопросах.

Аудит в трудовой сфере может быть рассмотрен в трех основных аспектах:

- 1) организационно-технологическом,
- 2) социально-психологическом,
- 3) экономическом.



В организационно-технологическом аспекте аудит представляет собой проверку документации и анализ показателей, свидетельствующих о легитимности и эффективности деятельности предприятия. В отечественной экономике труда анализ трудовых показателей на предприятиях всегда рассматривался как неотъемлемый элемент организации труда и трудовых отношений. В этой сфере был накоплен определенный конструктивный опыт, который может и должен быть эффективно использован. В западной практике аудит в трудовой сфере обычно включает анализ данных, относящихся к программам развития трудовых ресурсов, в том числе показателей текучести кадров, жалоб, прогулов, невыходов на работу, производственного травматизма, отношения персонала к работе и степени удовлетворенности трудом.

В социально-психологическом аспекте аудит в трудовой сфере - это оценка социально-трудовых отношений на предприятии, включающая наряду с изучением документации проведение самостоятельных опросов, анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервью с работниками различных уровней и категорий. Таким образом выявляются оценка работниками социально-трудовых отношений на предприятии, основные факторы трудовой мотивации и резервы совершенствования деятельности фирмы с субъективных позиций.



Экономический аспект аудита в трудовой сфере - это определение:

- 1) конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере, которая оценивается путем сравнения экономических и социальных показателей деятельности предприятия с законодательно установленными нормами и нормативами или со средними и лучшими в отрасли показателями на аналогичных предприятиях;
- 2) эффективности функционирования служб управления трудовыми ресурсами, выявление их роли в повышении конкурентоспособности предприятия;
- 3) экономической эффективности самого аудита, сравнение затрат на проведение аудиторской проверки с ее результатами.

13.4. Направления, этапы и методы проведения аудита в сфере труда.

Основные направления аудита конкретизируются для каждого отдельного предприятия и зависят от целей аудита, от того, что хотелось бы знать ревизорам федеральных или муниципальных органов и руководству предприятия для принятия управленческих решений. Ввиду наличия множества направлений анализа в экономическом и социальном плане, учитывая экономические показатели, можно выйти как на организационные, экономические, технологические, так и на собственно социально-психологические решения. Поэтому аудит в области трудовой сферы, как правило, проходит по трем классическим направлениям: экономическому, организационному и техническому, в том числе технологическому.

Классический набор аудиторских проверок может включать такие направления, как анализ:

- результативности и эффективности использования и функционирования персонала с точки зрения его потенциала;
- уровня организации труда (рабочего места, распределения работ);
- динамики производительности труда;
- состояния нормирования труда и влияния конкретных норм на рост выработки, обоснованности применяемых методов оценки труда и норм;
- эффективности использования рабочего времени;
- рациональности использования социально-трудовых отношений;
- методов и систем повышения мотивации к труду;
- эффективности систем оплаты и форм труда;
- других направлений в сфере труда.

Аудит осуществляется по плану и имеет следующие основные этапы: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации и оценка эффективности аудиторской проверки.

Подготовительный этап аудиторской проверки предусматривает разработку внутрифирменного документа (приказ, распоряжение), а также плана представления и программ рассмотрения анализируемой.

Аудит - форма научно-практического исследования, поэтому его результаты должны основываться на объективных, сопоставимых и достоверных данных.

Одна из главных задач аудита в сфере труда - определение эффективности осуществления программы управления и развития персонала. Поэтому перед началом проверки цели и задачи программы должны быть четко определены и уточнены.

Следующий этап аудиторской проверки - сбор информации.

Далее в процессе аудита осуществляется обработка и анализ информации.

После завершения проверки проводится анализ данных и формирование рекомендаций по совершенствованию организации труда, социально-трудовых отношений на предприятии, планирование и разработка мероприятий по реализации рекомендаций. Готовится отчетный материал, который включает доклад о результатах аудиторской проверки, оценку и рекомендации.



