



AUDIT

Аудит и контроллинг персонала организации

Девятковская И.В., к.психол.н.,
доцент, доцент кафедры
акмеологии и менеджмента

Тема 4. Практическая работа аудитора по персоналу: Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала

- 1. Основные направления аудита трудовых показателей организации.**

Аудит персонала – это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально-трудовых отношений.

Внутренний аудит персонала позволяет оперативно оценивать правильность проведения кадровой политики, используя анализ трудовых показателей предприятия.

Основные направления анализа трудовых показателей организации:

1. анализ ресурсов (уровень, динамика и структура персонала предприятия; его движение; профессионально-квалификационный состав);

2. анализ затрат (анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов продукции; уровня, динамики и структуры оплаты труда, затрат на обучение, подготовку и переподготовку персонала и др.);

3. анализ эффективности труда (анализ уровня и динамики производительности труда по отдельным договорам, заказам и по предприятию в целом; анализ факторов роста производительности труда; оценка по автоматизации и механизации, эффективности технико-экономических мероприятий, направленных на это; анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда);

4. анализ социального развития (анализ формирования и использования фонда социального развития).

Анализ ресурсов труда:

1. анализ численности работающих (уровня, структуры, движения);
2. анализ фондов времени (уровня, структуры).

Показатели анализа численности, структуры и движения трудовых ресурсов:

- анализ численности работников по их составу, полу, возрасту, специальности, должностям, образовательному уровню и уровню квалификации;
- определение степени обеспеченности предприятия кадрами;
- проверка данных об использовании рабочего времени;
- изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, анализ коэффициентов стабильности и текучести, анализ потоков перемещений внутри предприятия и состояние дисциплины труда;
- определение в динамике количество работников, занятых ручным и малоквалифицированным трудом, тяжелым ручным трудом;
- исследование социальных аспектов трудовой деятельности (мотивации труда, профессионально-квалификационного роста, семейного положения, обеспеченности жильем);
- сбор данных об уровне санитарно-гигиенических производственных и бытовых условиях (состояние рабочих мест, мест общественного питания и т. п.).

Эта информация используется и при анализе социального развития коллектива.

Анализ использования рабочего времени:

- анализ планового объема рабочего времени, исчисляемого методом вычитания из числа дней в году праздничных, отпускных дней и потерь рабочего времени из расчета среднего числа часов работы одного среднесписочного работника за год, месяц;
- соотнесение планового объема рабочего времени с фактическим, реальным фондом рабочего времени, величина которого зависит от численности работников, продолжительности рабочего периода в днях, продолжительности рабочего дня, количества отработанных человеко-часов;
- сравнение плановых (расчетных, базисных) показателей с фактическим обнаруживает потери рабочего времени в абсолютных единицах и процентах.

Анализ использования рабочего времени:

В ходе анализа эффективности использования рабочего времени составляется таблица, содержащая:

- среднесписочное количество работников (чел.);
- количество отработанных дней (чел.-ч.);
- среднее количество дней работы одного работника (ч.);
- неявки на работу (дней), в том числе по причинам: очередные отпуска, учебные отпуска, болезни, другие неявки, разрешенные законом и неявки с разрешения администрации, прогулы;
- среднесписочную продолжительность рабочего дня (ч.);
- среднее количество часов работы одного работника (ч.);
- количество отработанных рабочими (чел.-ч.).

Все эти показатели рассчитываются как отклонение плана и факта в процентах.

Анализ использования рабочего времени:

Изучение структуры календарного фонда времени работников по фирме в целом и по отдельным категориям и группам работников осуществляется на практике путем составления *баланса рабочего времени*.

Уменьшение или увеличение фактически отработанного фонда рабочего времени происходит за счет: изменения численности работников, изменения числа отработанных человеко-дней в году, изменения средней продолжительности рабочего дня.

Анализ использования рабочего времени:

Изучение структуры календарного фонда времени работников по фирме в целом и по отдельным категориям и группам работников осуществляется на практике путем составления *баланса рабочего времени.*

Внутренний аудит затрат труда

осуществляется по следующим направлениям:

- анализ роста производительности труда и снижения трудоемкости производства продукции по важнейшим ее видам (договорам), по предприятию в целом;
- анализ уровней и динамики изменения зарплатоемкости важнейших видов продукции и всей реализованной продукции;
- анализ использования фонда заработной платы и средней заработной платы

Аудит качества (эффективности) труда:

Аудит качества труда из-за его многофакторности нельзя определить по какой-то одной формуле.

Качество труда определяется большим числом условий и показателей:

- отсутствие рекламаций и нарушений технологической дисциплины, улучшение потребительских и физических свойств товаров и услуг.
- определенный уровень квалификации рабочих, отсутствие нарушений техники безопасности, сдача продукции с первого предъявления.
- как показатель трудовой деятельности, качество труда можно применять, перенося его содержание на качество продукции.

В область аудита качества труда подпадают потери от брака, снижение которых повышает качество труда, и дает экономию рабочего времени, поскольку имеется возможность увеличить выпуск продукции без дополнительных затрат труда.

Анализ социального развития:

Анализ структуры распределения средств фонда социального развития предусматривает определение удельных весов его отдельных элементов и индексов их фактического изменения по сравнению с предыдущим годом и с начала планового пятилетнего периода. Анализ дополняется исследованием эффективности использования средств по основным направлениям социального развития.

Эффективность выражает отношение полученных благ (жилье, оздоровительные и туристические путевки, места в дошкольных учреждениях и т. д.) к произведенным на это затратам.

Анализ потребления благ, полученных за счет средств фонда социального развития, предусматривает использование коэффициентов эффективности труда отдельных работников.