

Тема 13

# Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

1. Аналіз трудових показників.
2. Звітність у сфері праці.
3. Аудит трудової сфери.

Аналіз трудових показників є  
одним із етапів їх планування і  
дозволяє встановити  
відхилення фактичного рівня  
показників від планового під  
впливом різних чинників та  
виявити наявні проблемні  
питання в даній сфері.

- **Аналіз трудових показників** - одна з функцій управління трудовим потенціалом.
- **Джерела аналізу трудових показників** – дані статистичної, бухгалтерської, соціальної і податкової звітності, відділу кадрів, акти ревізій і перевірок.

- **Мета аналізу трудових показників на макрорівні**  
- пошук резервів покращення економічного стану країни через раціональне використання ресурсу праці.

- **Мета аналізу трудових показників на мікрорівні - визначення раціональної потреби підприємства в персоналі і забезпечення ефективного його використання**

# Аналіз трудових показників передбачає знання

1. Системи трудових показників
2. Методики їх розрахунку
3. Методів аналізу

# Об'єкт аналізу трудової сфери

- це трудові показники, визначення яких відбувається у часі (динаміка), у просторі (порівняно з аналогічними підприємствами) та у зв'язку з іншими показниками (встановлення причинно-наслідкових зв'язків).



# Об'єкти аналізу:

- трудові показники;
- фактори та шляхи інтенсифікації й підвищення ефективності використання праці;
- вплив трудових показників на кінцеві результати діяльності підприємства, установи, організації

# Класифікації трудових показників

## Показники

- продуктивності праці (виробіток, трудомісткість)
- персоналу (чисельність, рух, структура)
- оплати праці (ФОП, середня з/пл, середні тарифні розряди робіт та робітників – відповідність кваліфікації працівників складності виконуваних ними робіт).

# Класифікації трудових показників

## Показники

- Наявності робочої сили (кількісний та якісний склад)
- Використання робочої сили (рівня (фонд робочого часу, сезонність) та ефекту (продуктивності праці, зростання якості праці та її оплати))

Частина трудових  
показників, що входять  
до *програми державного  
моніторингу*, подається  
у **статистичній  
звітності.**

Державний моніторинг соціально-трудової сфери полягає в зборі та обробці інформації для цілей державного управління та регулювання ринку праці.

**Мета аналізу трудових  
показників**

**пошук резервів**

**покращення**

**соціально-**

**економічного стану**

**трудової організації.**

# Резерви у використанні робочої сили

можуть виявлятися у вивільненні працівників.

**Відносне вивільнення працівників** являє собою зменшення чисельності працівників на певних ланках виробничого процесу в результаті прогресу техніки, технології, організації праці, її управління. Воно відповідає економії витрат живої праці.

**Абсолютне вивільнення працівників** означає реальне їх скорочення.

# ПРИКЛАД

Припустимо, що обсяг виробництва залишається незмінним. Виробнича трудомісткість (витрати живої праці робітників на одиницю продукції) зменшуються, внаслідок чого продуктивність праці (виробіток) зростає на 15%. Знайдемо відносне вивільнення робітників.

**Дано:**

$$I_Q = 1 \text{ або } Q = \text{const}$$

$$I_B = 1,15 \text{ або } T_{\text{ПР}} = +15\% \text{ або } T_P = 115\%$$

---

$$I_N = ?$$



# Розв'язання

$$B = \frac{Q}{N}$$

$$N = \frac{Q}{B}$$

$$I_N = \frac{I_Q}{I_B} = \frac{1}{1,15} = 0,87$$

**Отже, відносне вивільнення працівників складає 13 % (87% - 100% = -13%)**

Для аналізу трудової сфери іноді буває недостатньо **економічних показників**.

В такому випадку застосовують **соціологічні показники**, для збору яких застосовують методи:

- опитування (усного (інтерв'ю), письмового (анкетування));
- спостереження;
- аналізу документів.

Соціологічні показники в більшості випадків визначають суб'єктивну думку працюючих і поділяються на категорії

- визначеності;
- обумовленості;
- вибору.

**Категорії визначеності** (зміст праці, її характер, ін.) відповідають на запитання: що це таке, чим воно є стосовно праці як об'єкту вивчення?

**Категорії обумовленості** (інтереси, потреби, норми, цінності) відповідають на запитання: чому індивід чинить саме так, а не інакше? Чим обумовлені його дії?

**Категорії вибору** (стимулювання, мотивація, ціннісно-нормативне регулювання тощо) відповідають на запитання: що необхідно зробити, щоб людина діяла відповідним чином?

## Технічні прийоми і методи аналізу трудових показників:

- порівняння;
- використання абсолютних, відносних і середніх величин;
- групування інформації;
- елімінування (розкладання загального приросту результативного показника на прирости за рахунок окремих факторів);
- балансовий спосіб;
- деталізація;
- графічний і табличний способи;
- методи математичного аналізу (диференціювання, інтегральні методи, варіаційні обчислення);
- економетричні методи (статистичні, оцінки параметрів економічних залежностей, кореляційно-регресійний

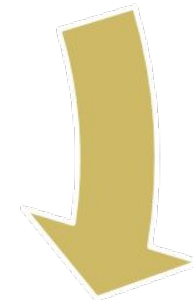
# 2. Звітність у сфері праці

- **Ланцюжок формування та використання статистичних звітів з праці**

**Міністерство соціальної політики України**  
(планування, координація соціально-трудових процесів)



**Підприємства**  
(складання звітів установлених форм)

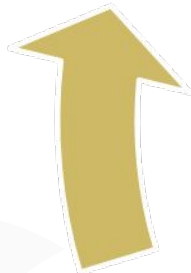


**Регіональні управління статистики**

(акумуляція даних, узагальнення, аналіз)



**Державна служба статистики України**  
(акумуляція даних, аналіз)



# **Звітність з праці класифікується за:**

- статусом (статистична та оперативна);
- напрямками використання;
- періодичністю складання



## **Державна статистична звітність з оплати праці та соціально-трудові відносини:**

- «Звіт із праці» (форма № 1-ПВ місячна);
- «Звіт із праці» (форма № 1-ПВ квартальна);
- «Звіт про умови праці, пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці» (форма № 1-ПВ (умови праці));
- «Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» (форма 9-ДС річна)

Підприємства з кількістю працівників менше 10 осіб надають інформацію з праці в рамках обстеження за формою № 1- підприємництво (коротка) (річна) «Структурне обстеження підприємства»

# 3. Аудит трудової сфери.

# АУДИТ

**є незалежною формою фінансово-господарського контролю, яку власник підприємства обирає добровільно і формулює питання, поставлені на дослідження з метою отримання обґрунтованих висновків для подальшого удосконалення своєї фінансово-господарської діяльності, маркетингу, бухгалтерського обліку, внутрішньогосподарського контролю.**

**Аудит передбачає комплексний аналіз господарської діяльності, що, зокрема, включає аналіз соціально-трудових відносин (т. зв. трудовий аудит).**

- **Аудит у трудовій сфері** - незалежний аналіз системи соціально-трудоових показників
- **Мета аудиту у трудовій сфері** - виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження причин цих проблем, надання необхідних рекомендацій з їх усунення

# **Практичне значення аудиту трудової сфери**

**полягає у використанні  
даних для розробки  
управлінських рішень,  
програм управління і  
розвитку трудових ресурсів.**

# Методи і методичні прийоми аудиту

- перерахунок (згідно норм);
- перегляд;
- оцінка фактичної наявності;
- зіставлення (даних обліку з фактичною наявністю);
- оцінка.

# Окремі напрями аудиту трудової сфери

- **Аудит розрахунків по оплаті праці** (достовірність нарахувань і виплат, законність і повнота утримань із з/пл, своєчасність виплати з/пл);
- **Аудит охорони праці** (оцінка рівня безпеки виробництва).



**По суті аудит є аналітичною роботою і застосовує й ті ж методичні прийоми і процедури контролю, що і ревізія, і судово-бухгалтерська експертиза. Вони виявляють негативні явища у господарюванні, порушення законодавства.**

Отже, аудит виконує **контрольну** функцію.

Особливістю аудиту є його **прогнозна** функція.

Він виконує також **дослідницьку і діагностичну** функції.

Аудит буває **внутрішнім** (силами підприємства, напр., коли стоїть питання впровадження інновацій) і **зовнішнім** (аудиторськими, консалтинговими компаніями).

# Аспекти аудиту трудової сфери:

1. Організаційно-технологічний
2. Економічний
3. Соціально-психологічний

# Організаційно-технологічний аспект аудиту сфери праці

- перевірка кадрової документації, її легітимності.
- Показники: плинність кадрів, трудова дисципліна, травматизм, техніка безпеки, брак в роботі, втрати робочого часу, знання персоналом своїх посадових інструкцій тощо.

# Економічний аспект аудиту сфери праці

- Ефективність служби управління персоналом
- Визначення конкурентоспроможності персоналу (порівняння із середніми і кращими в галузі)
- Ефективність витрат на аудиторську перевірку

# Соціально-психологічний аспект аудиту сфери праці

- оцінка соціально-трудових відносин соціологічними методами – вияв мотивації праці, ставлення до роботи, задоволеності працею, привабливості праці, вивчення корпоративної культури, згуртованості колективу (соціометрія), ціннісно-орієнтаційної єдності.

# Класифікація аудиту здійснюється:

- за періодичністю (поточний, оперативний, систематичний, панельний, разовий);
- за повнотою охоплення об'єктів дослідження (повний, локальний, тематичний);
- за методами аналізу (комплексний, загальний та вибірковий)

# Етапи аудиту:

- підготовчий;
- збір інформації;
- аналіз і обробка інформації;
- оцінка ефективності аудиторської перевірки



# **Ефективність аудиту виражається:**

- в економічній формі;
- в соціально-економічній формі;
- в соціально-психологічній формі.

# Завдання економічного аналізу у трудовій сфері:

- забезпечення **об'єктивної оцінки** використання робочої сили та продуктивності праці;
- **виявлення чинників** та кількісного виміру їх впливу на зміну трудових показників;
- розробка **рекомендацій** з покращання використання робочої сили в напрямі підвищення продуктивності праці