

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**



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