

## Аналіз трудових показників в аудиті персоналу

**Урсова З.П.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри обліку та оподаткування  
Запорізького національного університету

**Тарасенко Ю.В.**

студентка  
Запорізького національного університету

Статтю присвячено аналізу трудових показників в аудиті персоналу, які дають можливість установити ефективність використання трудових ресурсів в організації. Розглянуто теоретичні аспекти формування системи управління трудовими ресурсами підприємства, характеристику та етапи проведення аудиту аналізу трудових показників на підприємстві. Визначено, що на виробництві персонал нині став ресурсом, який є ключовим у капіталі сучасної організації, від якого залежать успішність і процвітання підприємства. З'ясовано, що саме система аналізу дає змогу своєчасно виявити недоліки на підприємстві, визначити заходи щодо їх усунення та запобігти їх виникненню в майбутньому.

**Ключові слова:** трудові ресурси, трудові показники, ефективність, продуктивність праці, результативність, виробіток, трудомісткість, чисельність персоналу, внутрішній аудит.

Урсова З.П., Тарасенко Ю.В. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В АУДИТЕ ПЕРСОНАЛА

Статья посвящена анализу трудовых показателей в аудите персонала, позволяющих установить эффективность использования трудовых ресурсов в организации. Рассмотрены теоретические аспекты формирования системы управления персоналом предприятия, характеристика и этапы проведения аудита анализа трудовых показателей на предприятии. Определено, что на производстве персонал в наше время стал ресурсом, который является ключевым в капитале современной организации, от которого зависят успешность и процветание предприятия. Выяснено, что именно система анализа позволяет своевременно выявить недостатки на предприятии, вовремя определить меры по их устранению и предотвратить их возникновение в будущем.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудовые показатели, эффективность, производительность труда, результативность, выработка, трудоемкость, численность персонала, внутренний аудит.

Urusova Z.P., Tarasenko Y.V. ANALYSIS OF LABOR INDICATORS IN PERSONAL AUDIT

The article is devoted to the analysis of labor indicators in the personnel audit, which make it possible to determine the effectiveness of the use of labor resources in the organization. The article deals with the theoretical aspects of the formation of the management system of labor resources of the enterprise, the characteristics and stages of the audit of the analysis of labor indicators at the enterprise are considered. It is determined that in the production of personnel in our time has become a resource that is the key to the capital of a modern organization, on which the success and prosperity of the enterprise depends. It was found out that it is the analysis system that allows timely detection of deficiencies in the enterprise, timely identification of measures to eliminate them and will prevent them from occurring in the future.

**Keywords:** labor resources, labor indicators, efficiency, labor productivity, productivity, production, labor complexity, number of personnel, internal audit.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Нині ефективно управління персоналом є одним із ключових моментів підвищення продуктивності праці та створення конкурентоспроможної продукції. Оскільки працівники є рушієм успішної діяльності підприємства, то передусім необхідно створювати умови, необхідні для їх ефективної роботи. Саме за допомогою системи трудових показників, роботодавець може оцінити діяльність працівників та розробити необхідні заходи, що сприяли б підви-

щенню результативності їх роботи та вдосконаленню мікросередовища підприємства. Основними цілями аудиту трудових ресурсів є оцінка діяльності економічного суб'єкта у сфері праці та трудових відносин, встановлення відповідності застосовуваних економічним суб'єктом форм і методів організації трудової діяльності та вироблення на підставі результатів перевірок пропозицій щодо оптимізації організації трудової діяльності та трудових відносин, здійснюваних економічним суб'єктом.

Аудит персоналу може застосовуватися як метод, що визначає ефективність системи прийняття управлінських рішень та здійснення контролю над ефективністю системи управління персоналом. Глибокі дослідження методів і процедур управління персоналом можуть відкрити нові можливості служби управління персоналом, сприяти задоволенню організаційних, функціональних та персональних цілей організації. Якщо ця оцінка виконана належним чином, вона підсилить взаємну підтримку служби управління персоналом і лінійних менеджерів. Отже, існує необхідність в аналізі наявних систем трудових показників для їх удосконалення, адже в сучасному суспільстві роботодавець, який володіє повною інформацією про власне підприємство, вже має конкурентні переваги порівняно з іншими.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Питання ефективності використання трудових ресурсів висвітлено в роботах таких вітчизняних учених, як О.А. Грішнова [1], Г.В. Назарова [2], Г.Т. Завіновська [3], О.І. Іляш [4], Т.Г. Мельник [5], А.В. Линенко [6] та ін. Вчені досліджують сутність трудових показників, трудового потенціалу, робочої сили, пропонують підходи до оцінки персоналу різних галузей, виділяють основні завдання та етапи оцінки аналізу трудових показників.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на велику кількість опублікованих праць та їх наукову цінність, чимало теоретичних і методичних аспектів аналізу трудових показників, які використовують в аудиті персоналу, потребують подальших наукових досліджень.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є аналіз трудових показників в аудиті персоналу як одного з головних чинників визначення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз трудових показників – це вид економічних досліджень для визначення рівня результативності виконання виробничих, управлінських функцій трудовим колективом, а також для розроблення заходів щодо підвищення ефективності праці на підприємстві.

Аудит дає уявлення лінійним менеджерам про внесок їх підрозділів в успіх фірми, формує професійний образ менеджерів і фахівців служби управління персоналом, допомагає прояснити роль служби управління персоналом, що призводить до більшої стабільності всередині фірми. Найважливіше, що аудит розкриває проблеми і гарантує узгодженість

із законодавством. Менеджер у своїй роботі повинен знати і постійно відслідковувати поведінку персоналу в організації, а також уміти застосовувати методи ефективного управління людськими ресурсами. До таких методів належать:

- аналіз роботи;
- планування потреби в персоналі та найм кандидатів на роботу;
- відбір кандидатів і навчання нових працівників;
- управління винагородою та оплатою праці;
- забезпечення мотивації та пільг;
- оцінка виконання, спілкування, навчання та розвиток;
- створення у працівників почуття відповідальності;
- здоров'я та безпека працівників;
- робота зі скаргами та трудові відносини [3].

Аудит персоналу дає змогу організації:

- сформулювати стратегічні переваги організації у сфері управління персоналом;
- впливати на ефективність організації в цілому;
- бути лідером у своїй галузі діяльності в будь-яких ситуаційних умовах і сприяє побудові сильної організації, готової до зміни у зовнішньому середовищі, яка може адаптуватися до цих змін із користю для себе. При цьому внутрішньофірмовий аудит трудових ресурсів може поліпшити імідж служби управління персоналом та її роль у компанії [4].

Основними завданнями аналізу трудових показників на підприємстві є:

- забезпечення об'єктивної оцінки використання трудових ресурсів підприємства;
- визначення кількісних та якісних чинників на зміну трудових показників;
- дослідження шляхів усунення негативного впливу на ефективність формування персоналу підприємства;
- розроблення рекомендацій щодо поліпшення використання трудових ресурсів для підвищення продуктивності праці.

Етапами проведення аудиту аналізу трудових показників на підприємстві є:

- з'ясування форми та системи оплати праці, які застосовуються на даному підприємстві, що дасть змогу аудиторів визначити аудиторський ризик;
- загальне дослідження об'єкта за допомогою тесту;
- перевірка розрахункових та платіжних відомостей, особисті рахунки співробітників, а також первинні документи;

– після тестування аудитор розробляє програму перевірки, згідно з якою здійснюється детальне вивчення операцій [5].

Для проведення повномасштабного аудиту персоналу будь-якої організації потрібне доскональне знайомство з особливостями кадрової політики і результатами її здійснення. Цілком природно, що зовнішні аудитори, вперше проводячи аудит на даному підприємстві, зажадають необхідну інформацію від служби по управлінню персоналом. І тут неочікуваною допомогою може надати документація внутрішнього аудиту, якщо такий регулярно проводиться в організації. Аналізуючи динаміку трудових показників, можна здійснити їх прогнозування та дізнатися, наскільки ефективно підприємство використовує трудові ресурси [7].

Систематичний аналіз трудових показників визначає можливості для узгодження процесу взаємодії окремих характеристик, що дає змогу оцінювати вплив кожного параметра окремо та всієї сукупності на загальну результативність праці. У процесі аналізу трудових показників потрібно здійснювати науково обґрунтовану вибірку із загального масиву показників найбільш результативних із погляду їх впливу на результативність і прибутковість підприємства.

До системи трудових показників О.А. Грішнова відносить:

а) загальноекономічні показники (обсяг виробництва або вартість виробленої продукції, величину основних фондів, частку основних фондів невиробничого призначення та ін.);

б) результативність роботи (виробіток у натуральному, вартісному та трудовому вимірах, трудомісткість, коефіцієнт змінності, прибуток, загальні витрати робочого часу, частку фондів споживання в прибутку та ін.);

в) кадрові показники (чисельність персоналу, частку окремих категорій персоналу, плинність кадрів, рівень освіти, середній вік працівників, середній розряд працівників, середній розряд виконаних робіт, періодичність підвищення кваліфікації і т. ін.);

г) оплату праці (загальну величину фонду заробітної плати, частку зарплати у витратах на виробництво продукції, середню заробітну плату працівників, міжкваліфікаційну диференціацію заробітної плати, динаміку заробітної плати за кілька періодів і т. ін.);

д) витрати на соціальні виплати (витрати на соціальні виплати, передбачені законодавством, витрати на додаткові соціальні

виплати і пільги, частку витрат на соціальні виплати у витратах на виробництво продукції, витрати на утримання соціальної інфраструктури, витрати на участь у прибутках, середній розмір дивідендів і т. ін.);

е) загальні витрати на персонал (витрати на оплату праці, на розвиток персоналу, на соціальні виплати, витрати на персонал в розрахунку на одиницю продукції, частку витрат на персонал у загальних витратах виробництва, динаміку витрат на персонал); умови праці (чисельність і частку працівників, що працюють у важких та шкідливих умовах праці, рівень травматизму, захворюваності, витрати на виплату пільг та компенсацій за несприятливі умови праці, динаміку цих показників та ін.) [1, с. 258].

Така система показників є вдалою, оскільки групи показників, які вона виділяє, дають найбільш повну інформацію про функціонування персоналу та підприємства у цілому.

Наприклад, Г.В. Назарова, виділяє інформацію, що переважно стосується витрат на персонал і належним чином не враховує результативність його діяльності, і визначає такі показники:

а) показники чисельності, структури та руху персоналу: чисельність персоналу, частка окремих категорій працівників, рівень освіти, середній вік працівників, середній рівень кваліфікації, періодичність підвищення кваліфікації, плинність персоналу;

б) показники оплати праці: загальна величина фонду оплати праці, частка заробітної плати у витратах підприємства, середня заробітна плата працівників, міжкваліфікаційна (міжпосадова) диференціація заробітної плати, динаміка заробітної плати за кілька періодів;

в) показники результативності праці: виробіток у натуральному, вартісному та трудовому вимірах, трудомісткість, загальні витрати робочого часу, частка фонду споживання у величині чистого прибутку;

г) показники витрат на соціальні виплати: витрати, передбачені законодавством, додаткові пільги і компенсації, частка витрат на соціальні виплати у загальних витратах, витрати на утримання соціальної інфраструктури, витрати на участь у прибутках, середній розмір дивідендів;

д) показники загальних витрат на персонал: витрати на оплату праці, витрати на розвиток персоналу, витрати на соціальні виплати, витрати на персонал у розрахунку на одиницю продукції чи послуг, частка витрат

на персонал у загальних витратах виробництва, динаміка витрат на персонал;

е) показники, які характеризують умови праці: чисельність та частка працівників, що працюють у важких та шкідливих умовах праці, рівень травматизму, захворюваності, витрати на виплату компенсацій за несприятливі умови праці [2, с. 360–363].

Порівняльний аналіз зазначених систем показав, що більш удаю, на нашу думку, можна назвати систему трудових показників О.А. Грішної, незважаючи на те що вона є дещо застарілою. У цілому можна зробити висновок, що саме за допомогою аналізу всіх вищеназваних трудових показників можна з усіх боків охарактеризувати не лише діяльність персоналу, а й сам персонал, що дасть змогу роботодавцю раціонально оцінювати власних працівників.

**Висновки з цього дослідження.** На даному етапі розвитку країни планування трудових показників набуває особливого значення, оскільки пріоритетним та першочерговим для підприємства завданням є набуття конкурентоспроможних переваг. Оскільки ми виявили, що саме конкурентоспроможний, освічений персонал є передумовою для

ефективного розвитку підприємства, то існує необхідність у раціональному аналізі не лише показників результатів праці, а й кадрової політики підприємства.

У цілому аудит трудових показників дає змогу оцінити економічну ефективність трудової діяльності на рівні підприємства та його структурних підрозділів. У звіті аудитора повинні бути сформульовані рекомендації щодо вдосконалення організації управління персоналом, передбачаючи приведення у повну відповідність вимогам ринку наявних на підприємстві форм, методів та процедур роботи з кадрами, а також відповідні зміни функцій та структур служб, що забезпечують кадрову політику.

Отже, існує необхідність у проведенні аудиту трудових ресурсів за допомогою показників, які б найширше розкривали не лише всі аспекти діяльності персоналу, а й ступінь використання його потенціалу та характеристики політики управління персоналом підприємства. Систематичне проведення аудиторських перевірок дає можливість для оцінки стану і розвитку трудових відносин економічного суб'єкта, що підкреслює перспективи аудиту трудових ресурсів на вітчизняному ринку аудиторських послуг.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин : [підручник] / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [навч. посіб.] / За ред. Г.В. Назарової. – К., 2012. – 573 с.
3. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навч. посіб.] / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
4. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.
5. Мельник Т.Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2005. – Вип. 7. – С. 291–296.
6. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111–116.
7. Шлендер П.Е. Аудит і контролінг персоналу організації : [навч. посіб.] / За ред. проф. П.Е. Шлендера. – М. : Вузівський підручник, 2007. – 224 с.