

Егорова Наталья Анатольевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АУДИТ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ НЕФТЕГАЗОВОЙ КОМПАНИИ РС (Я))

Аннотация: в статье представлен аудит трудовых показателей в различных аспектах. Описываются основные этапы проведения аудита трудовых ресурсов. Рассматриваются коэффициенты расчета трудовых показателей на примере организации.

Ключевые слова: аудит, персонал, трудовые ресурсы, анализ, РС(Я).

Система трудовых показателей – показателей, характеризующих состояние и уровень использования трудового потенциала организации, факторы, его определяющие, а также степень его влияния на конечные результаты деятельности организации.

Анализ трудовых показателей в организации складывается из:

- анализа эффективности использования персонала организации;
- анализа эффективности использования рабочего времени;
- анализа производительности и качества труда;
- анализа эффективности использования средств на оплату труда и выплаты социального характера.

Аудит трудовых показателей осуществляется по плану и состоит, как правило, из четырех стандартных этапов: подготовительный этап (разработка внутрифирменного документа – приказа, распоряжения, – намечающего сроки, задачи, исполнителей и участников аудита, а также разработка плана предоставления и программы рассмотрения анализируемой информации); сбор информации (наблюдения, замеры, опросы, обработка статистических данных, компоновка

бухгалтерских и иных данных); обработка информации (составление таблиц, графиков, введение информации в ЭВМ и разработка алгоритмов анализа); обобщение и предоставление оценочных результатов, выводов и рекомендаций заказчику.

Среднесписочная численность компании за 2016 год составила 2190 чел. Кадровый состав работников компании по полу в динамике выглядит следующим образом: в 2016 году 31% женщин к 69% мужчин, в 2015 году женский коллектив составлял 27%, а мужской 73%. В организации преобладает мужской коллектив, это объясняется особенностями деятельности, характером выполняемой работы.

За 2016 год трудоустроено 47 молодых специалистов в возрасте до 30 лет с высшим, средним профессиональным, начальным профессиональным образованием.

Важнейшим показателем управления персоналом является текучесть кадров. Существует несколько методов расчета текучести, наиболее распространенный – отношение покинувших организацию сотрудников (за исключением уволенных по сокращению штатов) к среднему числу работников за год. Чем выше данный показатель, тем ниже стабильность персонала организации.

Коэффициент текучести кадров:

$$\text{текучесть персонала} = \frac{\text{количество уволенных}}{\text{количество всех работников}} = \frac{289}{2190} * 100\% = 13,2 \text{ (2016 год)}$$

$$\text{текучесть персонала} = \frac{\text{количество уволенных}}{\text{количество всех работников}} = \frac{241}{2074} * 100\% = 10,6 \text{ (2015 год)}$$

Текучесть персонала в целом по организации составила 13,2%. Данный показатель повысился на 2,6% по сравнению с 2015 годом. Это связано со строительными работами международного проекта в Республике Саха (Якутия) (в 2015 году – 241 чел., в 2016 году – 289 чел.).

Коэффициент удовлетворенности трудом:

1. Коэффициент удовлетворенности трудом = 1 – Коэффициент текучести кадров.

2. $K(y) = 1 - 0,132 = 0,868$ (2016 год) и $K(y) = 1 - 0,116 = 0,884$ (2015 год).

Как видим, коэффициент показателя удовлетворенности трудом снизился по сравнению с 2015 годом. Это может показывать, что работников не устраивают содержание и характер работы; условия труда; функции, которые они выполняют; оплата труда, материальное вознаграждение и т. д.

Под движением персонала предприятия понимают изменение численности работников предприятия в связи с приемом на работу и увольнением. Баланс движения кадров отражается в табличном виде. (Табл. 1)

Таблица 1

Баланс движения кадров

Структурное подразделение	Наличие на начало 2016	Принято	Выбыло	Наличие на конец 2016
АУП	645	89	65	669
ВП	139	34	26	147
ОП	1290	282	198	1374
Итого:	2074	405	289	2190

Таким образом, аудит в трудовой сфере как элемент выявления резервов повышения эффективности и прибыльности предприятия является одним из наиболее действенных факторов экономической политики предприятия, что особенно наглядно просматривается в условиях работы в рыночной экономике. Систематическое проведение аудиторских проверок предоставляет возможности для оценки состояния и развития трудовых отношений экономического субъекта в динамике, что подчеркивает перспективы аудита трудовых ресурсов на отечественном рынке аудиторских услуг.

Список литературы

1. Каковкина Т.В. Аудит-контроллинг. Теоретические и методологические основы / Т.В. Каковкина. – М.: Юнити-Дана, 2017. – 41 с.
2. Митрофанова Е.А. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко. – М.: Пропсект, 2015. – 78 с.
3. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. – М.: Альфа-пресс, 2014. – 46 с.