

Автор:

Кузьмина Инга Константиновна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АУДИТ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Аннотация: в статье отмечено, что успешная деятельность любой организации не мыслима без всестороннего анализа его деятельности, в частности без анализа трудовых показателей. Он позволяет более точно оценить технико-экономический потенциал, определить резервы более эффективного использования персонала предприятия, улучшения организации, условий труда и его оплаты, найти пути нормализации социально-трудовых отношений в коллективе и т. д.

Ключевые слова: аудит, аудит трудовых показателей, показатели труда, анализ трудовых показателей.

Анализ трудовых показателей – важное направление экономического анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Его цель – осуществление постоянного контроля за ходом выполнения заданий по повышению трудового потенциала и результатов работы предприятия, выявление внутренних резервов для рационального использования трудовых ресурсов [3].

МКУ «АРУО» создано в целях осуществления исполнительно-распорядительной деятельности для реализации государственной, региональной и муниципальной политики в области образования. А также конституционных прав граждан на качественное образование в соответствии с их потребностями, интересами, способностями и возможностями в соответствии с действующим законодательством РФ, РС (Я). Всего в управлении образования – 34 работников, из них 11 мужчин, 23 женщины [1].

1. Коэффициент текучести кадров:

$$\text{текучесть персонала} = \frac{\text{количество уволенных}}{\text{количество всех работников}} = \frac{2}{36} * 100\% = 5,5 \text{ (2016)}$$

$$\text{текучесть персонала} = \frac{\text{количество уволенных}}{\text{количество всех работников}} = \frac{3}{37} * 100\% = 8,1 \text{ (2015)}$$

Текучесть персонала в целом составила 5,5%. Данный показатель снизился на 2,6% по сравнению с предыдущим периодом, в связи с уменьшением увольнений по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения (в 2015 – 3 чел., в 2016–2 чел.) (рис. 1).

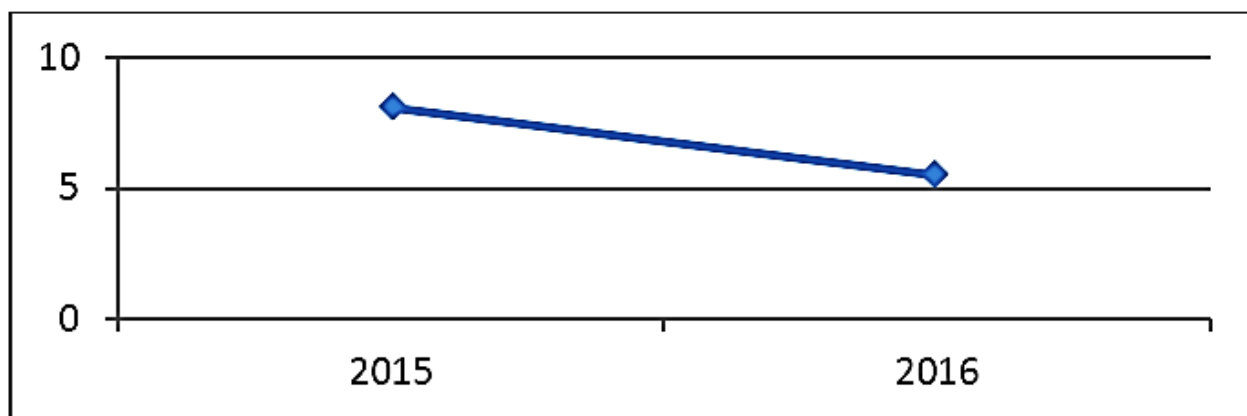


Рис. 1. Текучесть персонала в динамике, %

2. Коэффициент удовлетворенности трудом:

Коэффициент удовлетворенности трудом = 1 – Коэффициент текучести кадров

$$= 1 - 0,05 = 0,95 \text{ (2016 год)}$$

$$1 - 0,08 = 0,92 \text{ (2015 год)}$$

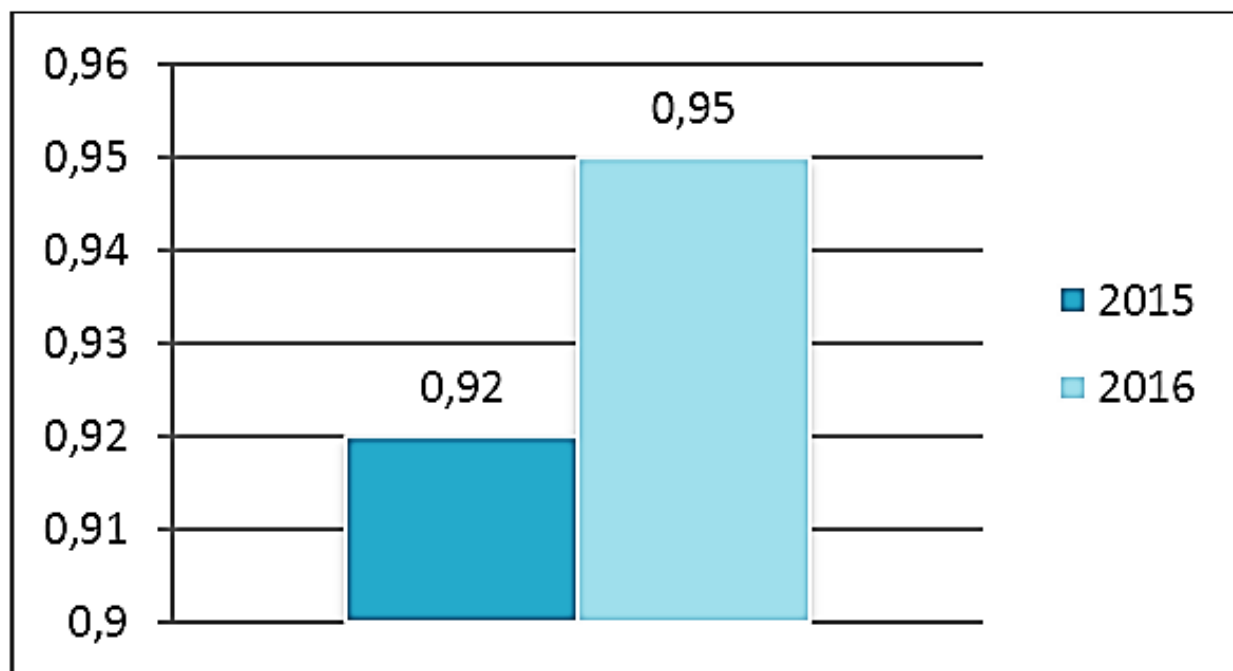


Рис. 2. Коэффициент удовлетворенности трудом в динамике

Как мы видим, коэффициент удовлетворенности трудом имеет высокий показатель по сравнению с прошлым годом (рис. 3).

3. Коэффициент оборота по приему

коэффициент оборота по приему: $\frac{\text{число принятых}}{\text{общее количество}} = \frac{1}{36} = 0,02$ (за 2016 год)

коэффициент оборота по приему: $\frac{\text{число принятых}}{\text{общее количество}} = \frac{2}{37} = 0,05$ (за 2015 год)

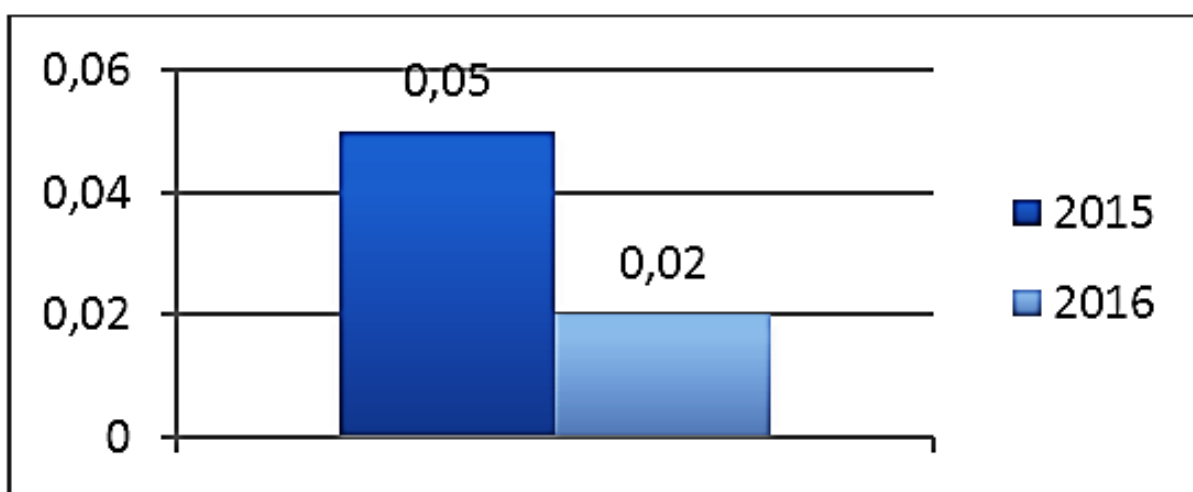


Рис. 3. Коэффициент оборота по приему

По сравнению с прошлым годом, в 2016 году МКУ «АРУО» уменьшила свой штат сотрудников.

4. Коэффициент оборота по выбытию:

Причиной выбытия 1 работника в 2016 году был выход на пенсию.

$$\frac{1 \text{ (кол-во выбывших сотрудников)}}{36 \text{ (кол-во всех сотрудников)}} = 0,02 \text{ коэффициент выбытия персонала}$$

Список литературы

1. Сайт МКУ «АРУО» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ruoamga.com/> (дата обращения: 09.12.17).
2. Сурнова А.А. Анализ организации труда и эффективности использования трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [<http://works.doklad.ru/view/aSg4PhJrYJM.html>] (дата обращения: 07.12.17).
3. Шлендер П.Э. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. проф. П.Э.Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2009. – 224 с.