

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ РЕЖИМОВ ТРУДА И ОТДЫХА В СИСТЕМЕ АУДИТА И КОНТРОЛЛИНГА ПЕРСОНАЛА

СИМОНОВ АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ

*преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом
Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО
«Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов,
Россия*

Email: simonov@sibsar.ru

НОЖНИКОВ БОРИС ЕВГЕНЬЕВИЧ

*магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал)
ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова»,
Саратов, Россия*

Email: simonov@sibsar.ru

АННОТАЦИЯ

Аудит и контроллинг персонала позволяет выявить направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, в том числе производительности труда всех категорий работающих, прежде всего, за счет максимально рационального использования режимов труда и отдыха.

Ключевые слова: аудит и контроллинг персонала, режимы труда и отдыха работников, производительность труда

ROLE AND IMPORTANCE OF DESIGN WORK AND REST IN THE AUDIT SYSTEM AND CONTROLLING STAFF

ALEXEI SIMONOV

*lecturer the department of labor economics and human resource management
Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named
Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

Email: simonov@sibsar.ru

BORIS NOZHNIKOV

*undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic
University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

Email: simonov@sibsar.ru

ABSTRACT

Audit and controlling staff identifies ways to improve efficiency in the use of labor resources, including labor productivity of all categories of workers, primarily through the most rational use of modes of work and rest.

Keywords: audit and controlling personnel, modes of work and rest of employees, labor productivity

В условиях действия разнообразных форм собственности, в том числе и на труд, у работодателя и работника повышается экономический интерес к установлению обоснованных затрат рабочего времени и его использованию.

Работодатель как собственник средств производства (или их части) стремится извлечь максимальную прибыль от их применения посредством рационального использования труда работника с минимальными издержками, в том числе оптимальной численностью персонала, минимальными затратами рабочего времени при обеспечении высокого качества товара (услуг).

По мере развития рыночных отношений вопросы нормирования труда все в большей степени связываются с социально-экономическими аспектами управления, так как проблема повышения эффективности использования труда персонала остается самой острой. У работника, реализующего свои трудовые способности, повышаются интерес в более эффективном использовании рабочего времени, и в то же время, требования нормальных условий труда и оптимальной его напряженности, установленной на

базе объективно рассчитанных затрат.

Без нормативного регулирования рабочего времени по продолжительности, степени напряженности (интенсивности), организации рационального использования трудовых затрат не могут состояться рыночные отношения внутри предприятия любой формы собственности и структуры управления.

Полная экономическая самостоятельность (свобода предпринимательства), характерная для рыночной экономики, наряду с выбором номенклатуры продукции (услуг), организационно-правовых форм и структур управления, финансового планирования и решения других хозяйственно-производственных вопросов, предполагает самостоятельность в управлении численности персонала, подборе кадров, выборе форм и систем оплаты труда и методов ее организации, в решении вопросов замены и пересмотра норм и других задач нормирования. Это означает, что в современных условиях решение трудовых вопросов переносится на уровень предприятия.

Для предпринимательства важны точный учет и контроль издержек производства, в том числе на трудовые ресурсы, а также

повышение производительности труда всех категорий работающих, прежде всего, за счет максимально рационального использования режимов труда и отдыха.

В свою очередь, аудит и контроллинг персонала позволяет выявить направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, а от этого во многом зависят важные показатели - объем производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, финансовый результат, а в конечном счете и экономический потенциал хозяйствующего субъекта.

Трудовые процессы представляют собой сложное социально-экономическое явление, заключающееся в воздействии работников с помощью орудий труда на предметы труда и сопровождающееся расходом физической и умственной энергии, а также возникающими отношениями по поводу производства и распределения прибавочной стоимости.

Контроллинг трудовых процессов заключается в принятии управленческих решений, направленных на повышение эффективности организации труда. Он способствует формулированию требований к работникам, удовлетворяющих настоящим и перспективным потребностям производства товаров и услуг. Этот объект контроллинга персонала требует проведения анализа работ в организации, разделения и кооперации труда, организации рабочих мест, режимов труда и отдыха и др.

Контроллинг трудового потенциала представляет собой оптимизацию количественных и качественных характеристик персонала организации, а также контроль изменения трудового потенциала и приведение его в соответствие с целями организации. Следует отметить, что в стратегическом аспекте контроллинг персонала шире, чем контроллинг трудовых процессов, поскольку он позволяет рассмотреть соответствие качества и количества персонала стратегическим целям и будущим потребностям организации, что близко к понятию «трудоустройство». Контроллинг системы управления персоналом представляет собой управляющую систему, включающую специальные элементы, которая постоянно отслеживает состояние системы управления персоналом с учетом воздействия факторов внешней и внутренней среды. Он является более высоким уровнем по объекту исследования и позволяет интегрировать отдельные составляющие системы в единое целое.

Контроллинг персонала — концепция управления персоналом, интегрированная с ориентированным на качественный анализ экономического и социального компонентов эффективности. Основными функциями контроллинга персонала являются: анализ задействования персонала и достигнутых за счет этого результатов; координация планирования персонала с другими сферами планирования; создание и поддержание целеориентированной

интегрированной базы данных по персоналу.

Контроллинг персонала предполагает систему соблюдения работниками всех норм и правил компании. Две основные составляющие его – трудовая дисциплина (выполнение правил внутреннего трудового распорядка) и исполнительская дисциплина (соблюдение требований должностной инструкции, приказов, распоряжений, положений, регулирующих деятельность работника, а также устных указаний руководителей). В зависимости от организационной культуры предприятий существует разная степень жесткости такого контроля.

Составная часть задач контроллинга - контроллинг рабочего времени (он должен согласовываться с другими мероприятиями контроллинга персонала).

Основные направления контроллинга рабочего времени:

– определение целей, например, сокращение потерь рабочего времени на производстве на 10 % в течение двух лет;

– сбор текущей информации о деятельности, например, причины невыхода на работу или низкой производительности труда и т. п.;

– представление результатов руководству, участие в обсуждении и внесение предложений;

– реализация обратной связи путем опроса сотрудников о том, что, по их мнению, необходимо предпринять первым лицам компании, чтобы повысилась производительность труда, снизились потери рабочего времени.

Так, например, основной причиной невыхода на работу может быть низкая престижность труда и работники не боятся, что их уволят, т. к. на эти рабочие места трудно найти новых сотрудников;

– обсуждение результатов проведенных мероприятий с точки зрения их соответствия поставленным целям.

В ходе оценки эффективности работы персонала используются как количественные, так и качественные показатели. Целесообразно применять различные инструменты, например, количественные оценки могут касаться таких показателей результативности персонала, как денежный поток на одного работника; качественные - степени лояльности персонала к руководству, уровня удовлетворенности организацией рабочего места.

Основная цель аудита трудовой сферы - оценка деятельности экономического субъекта в сфере труда и трудовых отношений, установление соответствия применяемых экономическим субъектом форм и методов организации трудовой деятельности и трудовых отношений законодательным и нормативным актам, действующим в Российской Федерации, а также выработка на основании результатов проверок предложений по оптимизации организации трудовой деятельности и трудовых отношений, осуществляемых экономическим субъектом.

Одна из основных задач аудита персонала - оценка показателей эффективности труда, его условий,

анализ трудовых ресурсов и затрат труда, численности и состава работников, использования средств на заработную плату. Кроме того, аудиторская деятельность в трудовой сфере предполагает не только аудиторскую проверку, но и оказание сопутствующих аудиту услуг, к которым можно отнести:

- консультации по ведению учета и составлению кадровой отчетности и нормированию труда персонала;

- научно-практические исследования и разработку методического обеспечения и рекомендаций по организации социально-трудового аудита;

- информационное обслуживание;

- консультационные услуги по вопросам трудового законодательства, менеджменту, разработке систем заработной платы, штатных расписаний и т.п.;

- экспертное обслуживание (проведение различного рода экспертиз, например, предварительной экспертизы заключаемых договоров).

Профессиональная компетентность аудитора трудовой сферы предполагает обязательность владения рядом знаний и навыков, в том числе:

- основами организации трудовых отношений, социологии, психологии; прогнозирования и управления трудовыми ресурсами, мотивации персонала к деятельности, приемами и методами прикладной социологии;

- методами и приемами анализа трудовых показателей, выявления резервов повышения

производительности труда и оценки социально-экономической эффективности его организации;

- методами оценки состояния технико-технологических, организационных и социально-экономических факторов повышения производительности труда, улучшения использования трудового потенциала и трудовых ресурсов;

- методами нормирования труда, рациональной организации основных трудовых процессов, рабочих мест, режимов труда и отдыха, способами разработки программ и проведения социологических исследований в трудовых коллективах;

- принятия профессиональных решений с учетом экономических, экологических последствий, требований этики и права, формирования кадровой политики организации, управления ее функционированием;

- проведения исследований эффективности применяемых тарифных условий, форм и систем заработной платы, разработки и осуществления мероприятий по их совершенствованию, составления проектов положений о стимулировании оплаты труда, определения и обоснования размеров премий, доплат и надбавок к основной заработной плате;

- разработки штатных расписаний, трудовых договоров и осуществления проверки их соблюдения, расходования фонда заработной платы и материального поощрения; проведения тарификации работ и профессий рабочих, аттестации работников, определения потребности

организации в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов, источников их пополнения, форм подготовки и повышения квалификации работников;

– разработки проектов коллективного договора в организации и контроля за выполнением принятых обязательств.

Аудиторский анализ социально-трудовой сферы содержит семь основных подсистем: «Персонал», «Рабочее время», «Нормирование и организация труда», «Результативность труда», «Заработная плата и вознаграждения», «Условия труда и социальная защищенность», «Деятельность службы управления персоналом».

Подсистема «Нормирование и организация труда» определяет охват работников нормированием труда, оценивает качество действующих норм, организацию работы по нормированию труда, трудового процесса. В итоге выводится оценка состояния нормирования и организации труда.

Информационной базой данной подсистемы являются данные годового и периодических отчетов по труду (статистическая отчетность, бухгалтерская отчетность, акты ревизии и проверки, оперативная отчетность цехов о выполнении норм выработки), а также инвентарные карточки учета основных средств.

Основными показателями являются численность работников, труд которых нормируется:

– полностью работающих по научно обоснованным нормам;

– не выполняющих нормы, находящихся на сдельной, повременной системе оплаты труда.

Принимается во внимание количество оборудования, в том числе установленное, действующее; количество оборудования, не подвергавшегося модернизации и замене. Исследуются также такие показатели, как коэффициент охвата работников нормированием труда; широта применения научно обоснованных норм; доля работников, не выполняющих нормы; уровень выполнения норм выработки (в целом по организации, по основным и вспомогательным цехам, по основным и вспомогательным рабочим); коэффициент модернизации оборудования.

Аудитор трудовой сферы начинает проверку с изучения и исследования результатов деятельности организации, чтобы с помощью справочных материалов и нормативных документов обнаружить отклонения от норм и стандартов.

Особое внимание при этом уделяется финансовым и бухгалтерским документам, данным аналитического и синтетического учета, а также расходам на содержание персонала. Выполненное исследование позволяет обнаружить отклонения от норм и стандартов, выявить сильные и слабые стороны организации, выявить как настоящие, так и будущие проблемы (риски), провести анализ причин их возникновения, предложить заказчику рекомендации для последующих действий.

Завершается аудиторская проверка составлением отчета, в котором анализируются принципы социальной направленности, определяется ответственность каждой из групп персонала и предлагаются стимулирующие меры. Отчет аудитора должен

содержать конкретные рекомендации.

В целом правильно поставленный и выполненный аудит в трудовой сфере позволяет повысить прибыльность организации за счет выявления ее резервов внутрифирменных социально-трудовых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Киселева М.В., Махметова А.Е. Концептуальный подход к организации нормирования труда на предприятии [Текст] / Киселева М.В., Махметова А.Е. // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. № 4. 2013. С. 67-71.
2. Симонова Г.В. Аудит и контроллинг персонала [Текст] / В.И. Долгий, М.А. Еремеев, И.М. Махметова, Г.В. Симонова, Л.С. Верещагина, О.В. Понукалина // Методологические основы управления человеческими ресурсами: монография / под ред. В.И Долгого. - Саратов: ООО Изд-во «КУБик», 2010, 228с.
3. Одегов Ю., Никонова Т. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2013. – 672с.

REFERENCES

1. Kiseleva M.V., Makhmetova A.E. The conceptual approach to the valuation of labor in the enterprise [Text] / Kiseleva M.V., Makhmetova A.E. // Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Economy. № 4. 2013. pp 67-71.
2. Simon G. Audit and controlling staff [Text] / V.I. Dolgiy, M.A. Eremeyev, A.E. Makhmetova, G.V. Simonova, L.S. Vereshchagina, O.V. Ponukalina // Methodological bases of human resource management: monograph / Ed. VI debt. - Saratov: Kubik, 2010, 228p.
3. Odegov Y.G., T.A. Nikonova Audit and controlling personnel: Textbook. - M.: Alfa-Press. 2013. - 672p.