

## АУДИТ КАЧЕСТВА ТРУДА КАК ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

***Аннотация:** Статья посвящена изучению аудита качества труда работников как инструмента успешного функционирования предприятия. В работе рассмотрена сущность понятия «аудит качество труда», дано авторское определение. Проанализирована методика аудита качества труда, сформулированы результаты практически проведения аудита качества труда, а также на их основе пути повышения качества труда.*

***Ключевые слова:** качество труда, оценка качества труда, аудит качества труда, управление качеством труда, методы аудита качества труда.*

***Abstract:** The article is devoted to the study of the audit of the quality of labor of workers as a tool for the successful functioning of the enterprise. The paper examines the essence of the concept “audit quality of work”, gives the author’s definition. The author analyzes the methodology for auditing the quality of labor, formulates the results of practically conducting an audit of the quality of labor, and, on their basis, ways to improve the quality of labor.*

***Key words:** quality of labor, assessment of the quality of labor, audit of the quality of labor, quality management of labor, methods of auditing the quality of labor.*

В связи с постоянно происходящими преобразованиями не только в рыночной экономике, но и в обществе в целом, качество труда работников на предприятиях и в разнообразных организациях становится на первый план. В процессе развития производства и трудовых отношений постоянно повышаются

требования к рабочей силе. Работники воспринимаются не просто как трудовые ресурсы, от них начинают требовать гораздо большего.

В нынешних условиях повышение эффективности общественного производства является одним из главных направлений экономического прогресса. В значительной степени это зависит от качества труда рабочей силы. В этой связи актуальным становится рост эффективности труда. Усовершенствование производства, ускорение научно-технического прогресса приводят к тому, что труд становится более разнообразным и многогранным. [1, с.76]

Качество труда — одна из главных категорий, оказывающих воздействие на объемы выпуска продукции. [6, с.64]

Оценка качества труда в организации — процесс субъективный, но он дает возможность дать объективную оценку личностным и деловым качествам сотрудников.

Оценка качества труда подразумевает систематическое и детальное изучение качественного состава работников для его развития посредством обновления, перемещения и повышения квалификации. В связи с этим в странах с развитой экономикой оценке качества труда уделяют большое внимание.

Аудит качества труда – это система мероприятий охватывающая большое количество условий и показателей, характеризующих качество труда на предприятии. [7]

Именно по данным аудита качества труда и его анализу можно определить резервы эффективного использования трудовых ресурсов, а также факторы, при помощи которых можно обеспечить количественное и качественное изменение показателей труда и социального развития трудовых коллективов.

Аудит качества труда является одной из ветвей аудита труда и охватывает множество условий и показателей, таких как: требуемый уровень квалификации сотрудников, отсутствие нарушений техники безопасности и т.д.

Данные аудита качества труда и его анализа дают возможность определить резервы эффективного использования трудовых ресурсов основываясь на развитии прогрессивных форм организации и мотивации труда, факторы,

которые обеспечивают количественное и качественное изменение показателей труда и социального развития трудовых коллективов. [5, с.82]

В целом качества аудит труда дает возможность провести оценку экономической эффективности труда на уровне предприятия и его структурных подразделений. В своем заключении аудитор должен дать рекомендации по улучшению организации управления сотрудниками, которые будут предусматривать приведение в полное соответствие с требованиями рынка имеющихся в компании форм, методов и процедур работы с сотрудниками, а также изменения функций и структуры служб, которые обеспечивают кадровую политику.

Аудит качества труда ввиду его многофакторности нельзя определять по какой-либо одной формуле. Качество труда предопределяется широким спектром условий и показателей: отсутствие рекламаций и нарушений технологической дисциплины, улучшение потребительских и физических свойств товаров. Под аудит качества труда попадают потери от брака, уменьшение которых позитивно сказывается на качестве труда и дает возможность экономии рабочего времени, так как есть возможность повысить объем выпуска продукции без роста затрат труда. В процессе проведения анализа качества труда можно провести рассмотрение вопросов экономии численности работников за счет снижения потерь от брака выпускаемой продукции.

Б. А. Райзберг, считал, что «управление качеством труда – это часть более широкого процесса управления, включающего планирование, организацию, контроль и мотивацию, основанного на соотношении количества продукции, выпущенной производственной системой, и затрат на эту продукцию» [1, с. 144].

Впервые об оценке качества труда стали говорить в США. Тогда ее называли «оценка по заслугам». Оттуда она распространилась в другие страны. В России также накапливался опыт такой оценки, однако название она имела иное и не одно: система труда без дефектов, система управления качеством труда, а измеряли специально разработанным коэффициентом трудового участия.

Каждая организация и ее подразделения в зависимости от специфики деятельности разрабатывают свои показатели качества труда, каждый из этих показателей обладает своей количественной оценкой, которая выражается в баллах, либо коэффициентах. В иностранной практике оценка качества труда используется для фиксирования развития сотрудника. Данный подход объясняется довольно просто – за организацию труда и выполняемые сотрудником профессиональные обязанности в большей степени отвечает менеджер, чем сам работник. А для работника несомненно важно развитие требуемых ему для реализации профессиональной деятельности качеств. А значит, оценка по заслугам используется для: изучения личных качеств работника; улучшения профессиональных навыков сотрудника с помощью поощрения его участия в системе подготовки в повышения уровня квалификации; продвижения в карьере; установления финансовых стимулов; выявления работников, не соответствующих профессионально. [4, с.73] Обычно, при формировании системы оценки качества труда применяют некоторое количество показателей — от 4 до 19. Использование большого числа элементов оценки чревато сложностью их восприятия и создает сложности в их учете. Критерии оценки должны быть свойственными большинству работников и характерны для данного вида деятельности. Существуют и стандартные показатели, которые используют большинство организаций. Например, стабильно высокая производительность труда, мастерство, инициативность, смежные профессиональные навыки. Выбор Элементов для оценки выбираются на основании математической статистики, психологи и физиологии труда и ряда других. [2, с.241]

В комплексе методов аудита качества труда можно выделить три основных группы: организационно-аналитические, социально-психологические и экономические методы.

Организационно-аналитические методы основываются на анализе кадровых документов и отчетности за рассматриваемый период, а также основных показателей труда, которые описывают эффективность работы предприятия и его персонала.

Социально-психологические методы предполагают проведение социологических опросов, анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервьюирования сотрудников различных уровней и категорий. [9]

Экономические методы позволяют при помощи сравнения экономических и социальных показателей деятельности компании с установленными законом нормами и нормативами либо со средними или лучшими в отрасли показателями оценить: конкурентоспособность компании на рынке труда; эффективность работы служб управления сотрудниками; результативность самого аудита персонала.

Опираясь на выше обозначенные положения, можно говорить о том, что аудит качества труда – важная часть философии всеобщего управления качеством, входит в эту систему как экономический и социальный элемент и ориентировано на повышение эффективности работы собственных сотрудников компании и удовлетворение рыночных потребителей.

Несомненно, предприятие, которое ставит своей целью внедрение системы управления качеством, должно следовать в своей работе данным алгоритмам.

Для примера был проведен аудит качества труда в ООО «Уралэлектромедь» в процессе которого были подтверждены выдвинутые тезисы и заключения.

Аудит качества труда основывался на:

- Форме №4 – «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»;
- Учредительных документах;
- Решений о назначении в должности;
- Штатном расписании;
- Правил внутреннего трудового распорядка, положений о персональных данных;
- Инструкциях и положениях по технике безопасности;
- Приказах;
- Трудовых книжках;

- Приложениях, которые предусмотрены нормативными правовыми актами.

Аудит планировался и был проведен так, чтобы получить достаточную уверенность в отсутствии в документации значительных ошибок и искажений.

Проведенный на предприятии аудит дал возможность сформулировать следующие утверждения:

- Ядром компании является ее руководство - на него возложена основная нагрузка по управлению предприятием.

- Перегрузка руководства внутренними проблемами приводит к не достаточной работе с внешней ситуацией.

- Управление ведется согласно проработанной системы управления и организационной структуры.

- Работники проинструктированы и четко понимают свою зону ответственности и полномочий.

- Работники имеют невысокий уровень мотивации.

- Можно отметить высокую сплоченность коллектива в его негативном аспекте (круговая порука).

- Руководство уделяет внимание повышению квалификации сотрудников;

- Ведется строгий контроль за качеством выпускаемой продукции;

- Четко отлажена процедура отбора и найма работников.

Данные аудита качества труда и его анализа позволили определить резервы эффективного использования трудовых ресурсов основываясь на развитии прогрессивных форм организации и мотивации труда, а также факторы, которые обеспечивают количественное и качественное изменение показателей труда и социального развития трудовых коллективов.

По результатам проведенного анализа для повышения качества труда были сформулированы рекомендации, согласно которым необходимо провести работу по внедрению новой системы управления сотрудниками. В частности рекомендуется:

- Улучшить систему набора, отбора и подготовки сотрудников

- Периодически повышать квалификацию сотрудников.

- Предоставлять сотрудникам возможность быстрого карьерного роста
- Формировать социальный пакет
- Проводить работу по поднятию корпоративного духа
- Создание и содержание зоны отдыха
- Внедрение методики оценки персонала «360 градусов»

Реализация данных рекомендаций позволит увеличить прибыль предприятия, повысить производительность труда и улучшить эффективность управления организацией.

Таким образом, можно прийти к выводу, что от системы стимулирования труда работников и показателей, применяемых в отношении трудящихся, а также требований, предъявляемых к рабочей силе, во многом зависит повышение качества труда. Экономика претерпевает изменения, необходимо подстраиваться под них. Преобразования требуют инициативных, высококвалифицированных работников, глубоко вовлеченных в рабочий процесс, чего можно добиться соответствующей организацией труда [3].

Результаты исследования свидетельствуют о том, что повышение качества труда — один из основных вопросов промышленно развитых компаний, который требует исследования и решения совместными усилиями. В свою очередь, аудит качества труда — важный инструмент для повышения эффективности деятельности предприятия.

### **ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ**

1. Адамчук В.В., Конкин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: ЗАО «Финстатинфо», 2016. – 257 с.
2. Андреев А.Ф. Основы кадрового менеджмента/ А.Ф. Андреев, Н.В. Гришина. – М.: «Юрайт», 2014. – 354 с.
3. Борисов И.А., Шарапова В.М., Шарапова Н.В. Система стимулирования труда как фактор повышения конкурентоспособности // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 7-3 (54). С. 20-24
4. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала/ М.Ф. Мизинцева, А.Р.



Сардарян. – М: Юрайт, 2016. – 378 с.

5. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей/ Л.А. Попов. – М.: Экономика, 2016. – 366 с.

6. Потемкин В.К. Качество управленческого труда Учебное пособие 2-е издание, переработанное и дополненное. – М, 2015. – 243 с.

7. Гуменюк М.М., Гуменюк Н.В. Качество труда, как показатель степени удовлетворения работников своими потребностями [электронный ресурс]. – URL: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2016/2987/1/Gumeniuk.pdf> (дата обращения 10.06.2018).

8. Штефан В.И. Социальная составляющая – качество труда [электронный ресурс] // «Кадры предприятия», 2016, № 1. – URL: [http://dis.ru/library/581/25579/?sphrase\\_id=403682](http://dis.ru/library/581/25579/?sphrase_id=403682)(дата обращения 10.06.2018).

9. Борисов И.А., Шарапова В.М., Шарапова Н.В. Система стимулирования труда как фактор повышения конкурентоспособности // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 7-3 (54). С. 20-24