

УДК 657.6: 316.35

**Федоров Николай Иванович**

соискатель кафедры прикладной экономики  
и управления персоналом  
Кубанского государственного университета  
fedorow.nickolai2010@yandex.ru

**Дедков Вадим Николаевич**

преподаватель кафедры теоретической экономики  
Кубанского государственного университета  
dedkov-vadim@yandex.ru

**АУДИТ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ  
ОТНОШЕНИЙ  
КАК МЕТОД ПРОФИЛАКТИКИ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ  
ПРОТИВОРЕЧИЙ**

**Аннотация:**

Одной из множества проблем, вызванных к жизни социальными реформированием, является возникновение и развитие всевозможных социальных противоречий, которые потенциально способны выливаться в конфликтные противостояния. В настоящее время особенно актуальной становится проблема недостатка инструментов, применение которых позволит разрешить существующие и предусмотреть потенциальные трудовые конфликты. В статье предлагается новый подход к решению данной проблемы.

**Ключевые слова:**

социально-трудовые отношения, противоречия в системе социально-трудовых отношений, трудовые конфликты, аудит персонала, трудовой потенциал, причины трудовых конфликтов, способы разрешения трудовых конфликтов, оптимизация кадрового состава, последствия трудовых конфликтов, кадровая политика предприятия.

**Fedorov Nikolay Ivanovich**

post-graduate student of the chair of  
applied economics  
and personnel management,  
Kuban State University  
fedorow.nickolai2010@yandex.ru

**Dedkov Vadim Nikolaevich**

lecturer of the chair of theoretical economics,  
Kuban State University  
dedkov-vadim@yandex.ru

**AUDIT OF SOCIAL LABOUR  
RELATIONS  
AS METHOD OF PREVENTION OF  
SOCIAL LABOUR  
CONFLICT**

**The summary:**

One of the many problems brought to life by the social reform is the emergence and the development of various social contradictions that have the potential to translate into the conflict opposition. Currently, the particularly acute become the problem of shortage of tools, which application will allow existing and provide potential labour conflicts. The article proposes the new approach in solving this problem.

**Keywords:**

social labour relations, contradictions in social labour relations, labour disputes, audit staff, working potential, causes of labour disputes, ways of resolving labour conflicts, optimization of staff, impact of labour disputes, personnel policies of enterprise.

Аудиторская деятельность в сфере социально-трудовых отношений – явление для России не новое, являющееся, тем не менее, весьма актуальным и необходимым элементом рыночной экономики. Аудит персонала организации 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.

Периодически проводимая экспертиза состояния дел в сфере социально-трудовых отношений включает систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности организации, использования трудового потенциала и регулирования социально-трудовых отношений.

Основная цель применения аудита социально-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 рекомендаций по исправлению выявленных нарушений, а также предложений, направленных на оптимизацию организации трудовой деятельности и трудовых отношений, осуществляемых экономическим субъектом [1]. Именно достижение этой цели позволит выявить существующие нарушения в области регулирования социально-трудовых отношений (задержек по выплате заработной платы, нарушения условий труда, режимов труда и отдыха, отсутствие трудового договора и т.д.), что позволит предотвратить возникновение спровоцированных этими нарушениями трудовых конфликтов и принять своевременные меры по их предотвращению. Своевременное исправление выявленных нарушений, во-первых, в деятельности хозяйствующего субъекта рекомендаций аудитора позволит предотвратить зарождение трудового конфликта и его последствий, что в конечном итоге повысит эффективность деятельности хозяйствующего субъекта.

Аудитор социально-трудовой сферы должен выполнять следующие задачи: оценка текущей политики и стратегии организации, включая положение на рынке труда, целостность и системность поставленных целей, понимание их службой управления персоналом и руководителями; оценка технологии управления персоналом, включая анализ отбора и приема персонала, его трудовой адаптации и использования, системы обучения и профессионального продвижения; обеспечение соответствия результатов управле-

ния персоналом системе внешних и внутренних ситуационных условий, согласованности действий на стратегическом, линейном и функциональных уровнях управления; формирование эффективной системы долгосрочного и оперативного планирования, контроля и учета за реализацией планов, учета движения персонала, проведения кадровой политики; оценка показателей эффективности труда, его условий, анализ трудовых ресурсов и затрат труда, численности и состава работников, использования средств на заработную плату; оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления посредством внедрения более эффективных методов и процедур, создание оптимальной организационной среды восприятия изменений на функциональном и административном уровнях подчинения и функционального взаимодействия, повышение эффективности информационных потоков кадровой системы; оценка работы кадровой службы, включая уточнение обязанностей и ответственности работников, их вклада в эффективность деятельности организации; разработка рекомендаций по мерам, направленным на устранение выявленных нарушений в социально-трудовой сфере [2].

По нашему мнению, хозяйствующий субъект должен получить возможность в течение срока, установленного аудитором, устранить выявленные нарушения и уведомить об этом аудитора.

Аудиторская деятельность в трудовой сфере должна предполагать не только аудиторскую проверку, но и оказание сопутствующих аудиту услуг, к которым можно отнести: консультации по ведению учета и составлению кадровой отчетности; проведение семинаров, повышение квалификации и обучение персонала; научно-практические исследования и разработку методического обеспечения и рекомендаций по организации социально-трудового аудита; компьютеризацию составления отчетности, анализа социально-трудовых показателей, аудита и пр.; 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) [3].

Немаловажное значение должно уделяться вопросам профессиональной компетентности аудитора трудовой сферы, что 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; составлении 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 [4].

В рамках аудита трудовой сферы осуществляются: аудит соответствия, аудит эффективности и стратегический аудит.

Аудит соответствия наиболее актуален в поиске предпосылок возникновения трудовых конфликтов, так как он позволяет оценить согласованность между практическими действиями и нормами, правилами, планами и предписаниями, существующими в организации, а также качество информационного обмена между его подразделениями. 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» [5].

Для оценки социальной политики нужно выделить несколько наиболее значимых индикаторов в зависимости от целей аудита: занятость (ее уровень, природа предложенного труда, обеспечение стабильности состава работников, влияние нововведений, практика продвижения по службе, занятость женщин, лиц пожилого возраста и других уязвимых категорий работников); оплата и стимулирование труда (относительный уровень вознаграждений, их виды, динамика и структура, нижний уровень заработной платы); безопасность и улучшение условий труда (вложение финансовых средств в эту область и оценка полученных результатов); профессиональное обучение (объем, виды, содержание, продолжительность, стоимость).

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

В заключение отметим, что отчет аудитора должен содержать конкретные рекомендации. К сожалению, во многих случаях аудитор ограничивается предложениями действий, позволяющих решить отдельную проблему, организовать рабочую группу, повысить квалификацию, обратиться к внешнему эксперту, провести дополнительный аудит и т.д.

Применение аудита в сфере социально-трудовых отношений – действенный механизм по предотвращению возникновения трудовых конфликтов, применение которого возможно как по инициативе руководителя предприятия, так и по инициативе органа, занимающегося регулированием социально-трудовых отношений.

Мы считаем, что в целом правильно поставленный и выполненный аудит в сфере социально-трудовых отношений позволяет не только повысить прибыльность организации за счет выявления ее резервов внутрифирменных социально-трудовых отношений, но и создает условия для выявления и ликвидации предпосылок возникновения трудовых конфликтов.

**Ссылки:**

1. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала. М., 2010.
2. Шлендер П.Э., Смирнова М.Е., Петроченко Н.П. Аудит и контроллинг персонала организации. М., 2010.
3. Жуков А.Л. Аудит человеческих ресурсов организации. М., 2010.
4. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда. Проблемы и решения. М., 2008.
5. Панова З.Е. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда. Нормативная база, методика проведения. М., 2009.

**References (transliterated):**

1. Odegov Y.G, Nikonova T.V. Audit i kontrolling personala. M., 2010.
2. Shlender P.E., Smirnova M.E., Petrochenko N.P. Audit i kontrolling personala organizatsii. M., 2010.
3. Zhukov A.L. Audit chelovecheskih resursov organizatsii. M., 2010.
4. Kashepov A.V., Sulakshin S.S., Malchinov A.S. Rynok truda. Problemy i resheniya. M., 2008.
5. Panova Z.E. Audit raschetov s personalom po oplate truda. Normativnaya baza, metodika provedeniya. M., 2009.