

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

**А.А. Белевич**, 3 курс

Научный руководитель – **Н.В. Добрыдень**, ассистент

**Полесский государственный университет**

Сегодня управление персоналом является одной из важнейших функций менеджмента в связи с тем, что человек в организации был и остается основным «двигателем» хозяйственной деятельности. Без трудовых сил невозможно представить ни одно предприятие. Данное обстоятельство предопределило необходимость и значимость анализа трудовых ресурсов в системе анализа хозяйственной деятельности.

Одним из первых кто сформировал в своей статье понятие «трудовые ресурсы» был академик Струмилин С.Г. в 1922 году, который считал, что под трудовыми ресурсами понимается часть населения, обладающая физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности [1].

Следует отметить, что сущности дефиниции «трудовые ресурсы» на просторах научных исследований отводится пристальное внимание. Ученые пытаются всячески дополнить смысловую сущность категории. Более того, результаты проведенного исследования позволили выявить, что наряду с категорией «трудовые ресурсы» ученые исследуют следующие термины: «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал», «трудовой потенциал», «рабочая сила», «персонал». Все это еще раз подчеркивается значимость человека и его труда (не важно физического или интеллектуального) для деятельности субъекта хозяйствования.

В традиционный анализ трудовых ресурсов входят следующие направления: анализ обеспечения организации трудовыми ресурсами и их движения, использования рабочего времени, производительности труда, среднечасовой выработки, влияния трудовых показателей на объем производимой продукции, фонда заработной платы [2, с. 135].

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов — одна из важнейших задач в секторе экономического развития предприятий. Грамотное использование трудовых ресурсов на предприятии существенно влияет на результативность процесса производства и показатели качества производимой продукции. Уровень обеспеченности трудовыми ресурсами, эффективность их использования и уровень производительности труда — это прямые показатели, влияющие на рост объемов производства и реализации продукции, а также повышение эффективности самого процесса функционирования предприятия в целом [3, с.460].

Бердниковой Т.Б. в ее работах выделены следующие показатели эффективности использования трудовых ресурсов кризисного предприятия:

- средняя численность рабочих, занятых на предприятии;
- показатель уровня занятости физическим и умственным трудом;
- критерий интенсивности труда;
- количество отработанных дней и т.п.

Для автора показатель производительности труда на предприятии — основной показатель интенсивности труда, с помощью которого можно оценивать эффективность использования трудовых ресурсов [4, с. 157].

Для оценки уровня производительности труда в экономической литературе приводится система обобщающих показателей (среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного рабочего, среднегодовая выработка на одним работающим в стоимостном выражении), частных показателей (трудоемкость продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час) и вспомогательных (затраты времени на выполнение единицы определённого вида работ или объём выполненных работ за единицу времени) показателей.

Используется так же показатель рентабельности персонала, который не имеет ограничений для оценки эффективности труда, что нельзя сказать о производительности труда.

Рентабельность персонала в случае роста всегда характеризует рост эффективности использования трудовых ресурсов. Например, если значение показателя больше 0 – трудовые ресурсы используются эффективно, если меньше 0 (в случае получения убытка) – неэффективно. Преимуществом показателя рентабельности персонала является возможность предоставить оценку эффективности использования трудовых ресурсов не в разрезе отдельных категорий, а в целом, всего персонала.

Однако рентабельности персонала присущи и недостатки. В первую очередь – это отсутствие на сегодняшний день единой методики расчета. Одной из проблем является сложность в выборе показателя (вида) прибыли.

Второй проблемой при расчете рентабельности персонала является интерпретация числовых значений рентабельности персонала. На сегодняшний день для расчета рентабельности персонала различные ученые предлагают в знаменателе показателя брать:

- среднесписочную численность работников;
- явные издержки работодателя на содержание работников организации (затраты на оплату труда, затраты на питание, на командировки, на приобретение спецодежды, на обучение и повышение квалификации и др.);
- неявные издержки (обоснованной методики расчета, которых пока не существует);
- стоимость человеческого капитала [5, с. 246].

Данилова С.С., Мониин И.Г. и Тихонова К.А. считают необходимым осуществлять анализ эффективности трудовых ресурсов по оцененной стоимости человеческого капитала. При этом расширив и направления анализа, например [6, с. 135]:

- оценка морального износа человеческого капитала организации и его влияния на экономические показатели;
- оценка влияния уровня образования на производительность труда и другие экономические показатели;
- анализ влияния половой структуры персонала на производительность труда;
- оценка влияния возрастной структуры человеческого капитала на производительность труда;
- расчет влияния текучести кадров на затраты предприятия, оценка эффективности деятельности организации на основе показателей человеческого капитала;
- оценка влияния стоимости человеческого капитала на стоимость фирмы.

Таким образом, отметим, что для анализа трудовых ресурсов в экономике литературе существуют различные подходы с системой самых разных показателей. Данное направление анализа имеет важное значение для любого предприятия, поскольку по итогам его проведения можно оценить обеспеченность организации персоналом и его качеством, эффективность использования трудовых ресурсов, а также выявить резервы более полного и эффективного их использования.

#### **Список использованных источников**

1. Струмилин, С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С.Г. Струмилин. – Хозяйственное строительство, 1922. – Вып. 2. – 32-46 с.
2. Подходы к анализу использования трудовых ресурсов предприятия на основе теории человеческого капитала [Электронный ресурс] / Данилов С.С., Мониин И.Г., Тихонова К.А. // Journal of Economy and Business. – 2019. – №12-1 (58). – с. 134-136.
3. Кучерова, О.А. Современные подходы к методическим аспектам экономического анализа показателей эффективности использования трудовых ресурсов предприятия в условиях финансового кризиса [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2016. – № 28 (132). – С. 460-462.
4. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 212 с.: табл. – (Сер.: Высшее образование).
5. Добрыдень, Н.В. Методологические подходы к анализу эффективности использования трудовых ресурсов [Электронный ресурс] / Н.В. Добрыдень, В.И. Соболева // Экономическая наука в XXI веке: проблемы, перспективы, информационное обеспечение: материалы Международной научной конференции, посвященной 80-летию Краснодарского края, 21-22 декабря 2017 г. / Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина», составители: Ю.И. Сигидов, Н.С. Власова, Г.Н. Ясменко, В.В. Башкатов. – Краснодар: КубГАУ, 2018. - С. 243-251.
6. Подходы к анализу использования трудовых ресурсов предприятия на основе теории человеческого капитала [Электронный ресурс] / Данилов С.С., Мониин И.Г., Тихонова К.А. // Journal of Economy and Business. – 2019. – №12-1 (58). – с. 134-136.