

Верченко Н.Ю.

студент

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Аннотация: В условиях рыночных отношений роль трудовых ресурсов значительно возрастает, так как для достижения большей эффективности деятельности субъекта хозяйствования в результате роста эффективности использования трудовых ресурсов требует значительно меньших затрат, чем мобилизация для этих целей других ресурсов. Следовательно, исследование вопросов оценки эффективности использования трудовых ресурсов является весьма актуальным.

Эффективность использования трудовых ресурсов обуславливается рядом условий и факторов. Результатом комплексного анализа этих данных станет методическая и информационная базы для разработки мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: оценка, использование, эффективность, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, производительность труда.

Verchenko N.Y.

student

Northern (Arctic) Federal University

**METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSMENT OF
EFFICIENCY OF LABOR RESOURCES USE**

Abstract: in the conditions of market relations, the role of labor resources increases significantly, since in order to achieve greater efficiency of the business entity as a result of the increase in the efficiency of the use of labor resources requires significantly less costs than the mobilization of other

resources for these purposes. Therefore, the study of the issues of evaluating the efficiency of the use of labor resources is very relevant.

The efficiency of the use of labor resources is determined by a number of conditions and factors. The result of a comprehensive analysis of these data will be a methodological and information base for the development of measures to improve the efficiency of the use of labor resources.

Keywords: keywords: evaluation, use, efficiency, labour resources, labour potential, labour productivity.

Экономическое положение хозяйствующих субъектов обуславливается эффективностью использования всех элементов процесса труда: предметов труда, средств труда и самого труда. Эффективность их применения находит отражение в уровне затрат на один рубль товарной продукции, и как следствие в уровне рентабельности производства, что в результате определяет финансовую устойчивость хозяйствующего субъекта.

К методическим подходам анализа относят весь инструментарий приемов и способов проведения анализа, получения необходимых показателей и их оценки [1].

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов – это важный этап экономических исследований, нашедших обширное освещение в экономической литературе. Проблемы разработки методических подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов рассмотрены в трудах следующих авторов: Г.В. Савицкой, Т.Б. Бердниковой, Э.И. Крылова, В.М. Власовой, В.В. Журавлева, Н.Т. Саврукова, А.И. Алексеевой и др.. Вместе с тем, ряд проблем в области подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов требуют уточнений.

Анализ трудовых ресурсов предприятия содержит анализ использования рабочей силы, анализ фонда рабочего времени, анализ производительности труда, анализ оплаты труда и т.д.

Анализ использования рабочей силы включает исследование показателей по ряду направлений. В частности, в ходе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами происходит сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом и плановой численностью отчетного периода по каждой классификационным группам. В процессе анализа рассматриваются соотношения между группами и тенденции изменения этого соотношения.

Анализ профессионального и квалификационного уровня рабочих подразумевает сопоставление наличной численности по специальностям и разрядам с численностью, требуемой для выполнения определенного вида работ по участкам, бригадам и по предприятию в целом. Таким образом выявляется избыток или дефицит рабочих по каждой профессии, при этом следует учесть, если фактический средний тарифный разряд рабочих планового периода ниже среднего тарифного разряда работ, то происходит снижение качества выпускаемой продукции и требуется предусмотреть повышение квалификации персонала. При этом если же средний разряд рабочих окажется выше среднего тарифного разряда работ, то в данном случае рабочим придется производить доплату за использование их труда на менее квалифицированных работах [1].

В процессе анализа квалификации управленческого персонала исследуется соответствие уровня образования каждого работника занимаемой должности, изучают проблемы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

Квалификационный уровень работников напрямую зависит от возраста, стажа работы, образования и т.д. Следовательно, в процессе

анализа рассмотрению подлежат изменения в составе работников по этим показателям.

Неизменным этапом в анализе использования предприятием трудовых ресурсов считается изучение движения рабочей силы. Анализ прорабатывается в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов движения работников на предприятии:

- коэффициента оборота по приему (отношение численности всех принятых работников за рассматриваемый период к среднесписочной численности работников за тот же период);

- коэффициента оборота по выбытию (отношение всех выбывших работников к среднесписочной численности работников);

- коэффициента текучести кадров (соотношение выбывших с предприятия по неуважительным причинам, например по инициативе работника, в результате прогулов, за невыполнение своих служебных обязанностей к среднесписочной численности за определенный период).

В процессе анализа тщательному рассмотрению подвергают причины выбытия работников за нарушение трудовой дисциплины, поскольку является следствием нерешённых социальных проблем [2].

Тем не менее, выпуск продукции зависит не только от численности работающих, но и от объема, потраченного на производство труда, определяемого количеством отработанного времени. Следовательно, анализ использования рабочего времени считается важной составной частью аналитической работы на предприятии. Достаточность использования трудовых ресурсов можно оценить по сумме отработанных дней или часов одним работником за рассматриваемый период времени и по степени использования фонда рабочего времени. Данный анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

В процессе экономического анализа необходимо выявить факторы образования сверхплановых потерь рабочего времени. Это могут быть дополнительные отпуска с разрешения администрации; прогулы; невыходы на работу по болезни; простои из-за неисправности оборудования или отсутствия сырья, материалов, топлива, энергии и т. д. Все виды потерь должны быть подробно оценены, особое внимание следует уделить потерям, которые зависят от предприятия. Снижение потерь рабочего времени по причинам, которые зависят от трудового коллектива, становится существенным резервом увеличения производства продукции, не требующих добавочных капитальных вложений, что в свою очередь позволяет быстро получить отдачу.

Показатели, характеризующие производительность труда являются важными с точки зрения анализа эффективного использования трудовых ресурсов. От уровня производительности зависят практически все показатели, определяющие эффективность работы предприятия, а именно фондоотдача, численность персонала, уровень оплаты труда, прибыль.

При анализе производительности труда рассматривается степень выполнения плана и динамика роста этого показателя за анализируемый период времени, рассчитываются факторы и характер их воздействия на изменение производительности труда.

Для оценки уровня производительности труда используется 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 показателей (затраты времени на выполнение единицы определённого вида работ или объём выполненных работ за единицу времени) показателей.

Анализ использования фонда заработной платы является основным с точки зрения оценки эффективности использования трудовых ресурсов. Для анализ использования фонда заработной платы рассчитываются абсолютное и относительное отклонения фактической величины от плановой. Абсолютное отклонение определяется сопоставлением фактически затраченных средств на оплату труда с плановым фондом заработной платы по категориям работников, по производственным подразделениям и в целом по предприятию.

Для обеспечения расширенного воспроизводства и получения ожидаемых прибыли и рентабельности требуется опережения темпов роста производительности труда над темпами роста его оплаты. При несоблюдении этого принципа происходит перерасход фонда зарплаты [3].

Исследование методических подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов, показывает необходимость применения различных методов анализа, изучения соответствий содержания проводимых мероприятий по управлению трудовыми ресурсами в деятельности предприятия, его стратегии.

Использованные источники:

1. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 512 с.
2. Колесникова, С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации // Вопросы экономики и управления. — 2019. — №5. — С. 153-154.
3. Попанова, И.О. Анализ состава и динамики трудовых ресурсов в РБ / И.О. Попанова // Бухгалтерский учет и анализ. – 2017. – № 1. – С. 25-27.