

УДК 331

*Елистратова Ю.Е., студент магистратуры
2 курс, кафедра экономики и менеджмента*

МИ ВЛГУ им. Столетовых

Россия, г. Муром

Научный руководитель: Пугина Л.И.

кандидат экономических наук

доцент факультета Менеджмента

МИ ВЛГУ им. Столетовых

Россия, г. Муром

Elistratova J. E., student

2nd year, Department of Economics and management

MI VLGU them. Centenary

Russia, G. Murom

Scientific supervisor: L. I. Pugina

PhD in economics associate Professor of Management faculty

MI VLGU them. Centenary Russia, G. Murom

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

ПРЕДПРИЯТИЯ

THE METHODOLOGY OF THE ANALYSIS OF THE LABOUR

RESOURCES OF THE ENTERPRISE

Аннотация:

В данной статье рассматривается методика анализа трудовых ресурсов предприятия. Были рассмотрены методики различных авторов. Кроме того, указаны основные показатели, необходимые для оценки трудовых ресурсов предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, методика анализа трудовых ресурсов, оценка персонала.

Annotation: This article discusses the method of analysis of labor resources of the enterprise. Methods of different authors were considered. In addition, the

main indicators necessary for the assessment of labor resources of the enterprise are specified.

Keywords: human resources, personnel, methods of analysis of human resources, personnel evaluation.

Трудовые ресурсы представляют собой персонал предприятия, обладающий необходимыми трудовыми навыками и физическими данными в соответствующей отрасли.

Любушин Н.П. предлагает следующее деление персонала предприятия (рисунок 1) [2].

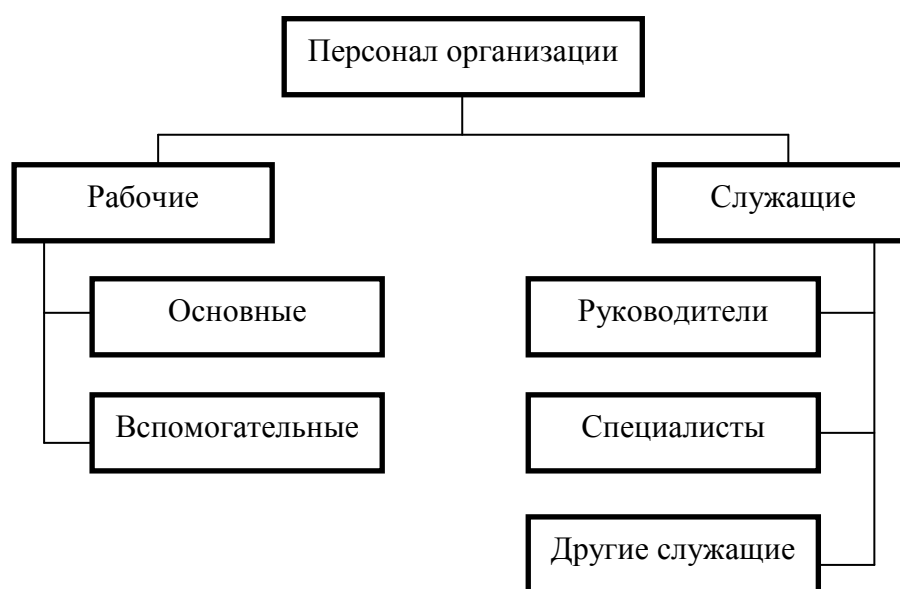


Рисунок 1 – Категории персонала организации

От количества и качества трудовых ресурсов зависит производительность труда, а так же эффективность производства.

Для оценки обеспеченности предприятия персоналом, а также для изучения показателей текучести кадров, необходимо проводить анализ трудовых ресурсов.

Информационной базой проведения анализа трудовых ресурсов является форма статистической отчетности П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», штатное расписание, трудовые договора, приказы, касаемые трудовой деятельности персонала предприятия.

Алексеева А.И. в качестве анализа трудовых ресурсов предлагает оценивать следующие показатели:

- анализ обеспеченности трудовыми ресурсами;
- анализ использования рабочего времени;
- анализ производительности труда;
- анализ влияния использования труда рабочих на объем выпуска продукции [1].

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами начинается с определения средней численности персонала за исследуемый период, которая включает в себя расчет следующих показателей: среднесписочная численность, средневочная численность, среднее число фактически работающих. Данные показатели следует рассчитывать не только по общему числу работников предприятия, но и по рабочим и служащим.

Затем следует оценить движение рабочей силы предприятия. Для этого следует выполнить расчет следующих коэффициентов: коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства состава.

Основной задачей анализа использования рабочего времени является определение причин неявок и целодневных простоев. Для проведения данного анализа необходимо рассчитать основные показатели баланса рабочего времени (календарный фонд рабочего времени, номинальный фонд рабочего времени, явочный фонд рабочего времени, полезный фонд рабочего времени) и сравнить их с предыдущим периодом.

Анализ производительности труда заключается в определении выработки продукции на одного работающего и сравнении данного показателя с предыдущим периодом.

Анализ влияния использования труда рабочих на объем выпуска продукции позволяет определить степень влияния использования труда рабочих на объем производства товаров за счет тех или иных факторов, а

именно за счет изменения численности рабочих, за счет изменения производительности труда рабочих, за счет влияния обоих факторов.

Савицкая Г.В. предлагает в качестве оценки трудовых ресурсов проводить анализ фонда оплаты труда. Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой [3].

Необходимо оценивать фонд оплаты труда в целом по всем категориям работников, а также отдельно по рабочим и служащим. Кроме того, следует рассмотреть фонд оплаты труда по видам выплат. Данные, полученные в ходе анализа фонда заработной платы, необходимо сравнивать с предыдущими периодами.

Таким образом, анализ трудовых ресурсов предприятия позволяет выявить причины снижения производительности труда, причины возникновения простоев, а также причин снижения заработной платы работников.

Список использованных источников

1. Алексеева А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. – М.: КНОРУС, 2016. – 720 с.
2. Любушин Н.П. Экономический анализ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 441 с.
3. Савицкая Г.В. Экономический анализ. – М.: Инфра-М, 2017. – 652 с.