

Пугина Л.И., Елистратова Ю.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
e-mail: larisa.pugina@gmail.com*

### **Исследование трудовых ресурсов предприятия: теоретические и методические вопросы оценки**

Устойчивый экономический рост предприятий зависит в основном от эффективного использования труда работников и улучшения качества трудовых ресурсов.

В настоящее время существует большое количество трактовок определения трудовых ресурсов. Термин «трудовые ресурсы» впервые был применен академиком С.Г. Струмилиным в двадцатые годы XX в. Он определяет трудовые ресурсы как часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью.

Кибанов А.Я. под трудовыми ресурсами понимает категорию населения, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «рабочая сила». По его мнению, в количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит всё трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. А также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства или на военной службе [1].

Мазин А.Л. определяет, что величина трудовых ресурсов зависит от следующих обстоятельств: официально установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения, а также численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста [2].

На наш взгляд, под трудовыми ресурсами можно понимать совокупность трудоспособного населения, включая вовлеченных в процесс производства и остающихся за его рамками, но способными стать работниками в будущем.

По мнению Костина Л.А., к основным понятиям процесса управления трудовыми ресурсами можно отнести объект и субъект управления, предмет управления и механизм управления трудовыми ресурсами. Как объект управления трудовые ресурсы выступают одновременно производителями и потребителями материальных и духовных благ, валового внутреннего продукта. Субъектом управления на макроуровне выступает государство, на мезоуровне – регион, а на микроуровне – отдельные предприятия [3].

На наш взгляд, управление трудовыми ресурсами направлено, во-первых, на удовлетворение потребностей всех субъектов управления в квалифицированной рабочей силе, во-вторых, на обеспечение занятости трудоспособного населения и его оптимально распределения, в-третьих, на эффективное использование трудовых ресурсов, в-четвертых, на создание системы социальных гарантий для работников. Эти цели являются взаимосвязанными и должны реализовываться на уровне каждого субъекта управления трудовыми ресурсами.

По мнению Савицкой Г.В., при рассмотрении вопроса обеспеченности отдельно взятого предприятия трудовыми ресурсами необходимо отметить, что от эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей [4, с. 130].

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо также анализировать качественный состав персонала по уровню квалификации. Квалифицированный уровень работников зависит от возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам.

Так как изменения качественного состава персонала происходят в результате его движения, для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют следующие показатели: коэффициент оборота по приему, коэффициент выбытия, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства состава персонала.

Напряженность в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть снята за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда работников, механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой техники, усовершенствования технологий и организации производства.

По мнению Адамайтис Л.А., в процессе анализа необходимо оценивать, насколько эффективно используются трудовые ресурсы, а также насколько рационально формируется и используется фонд оплаты труда [5].

Анализ трудовых ресурсов и оплаты труда можно проводить по следующим этапам:

I этап – анализ обеспеченности и движения трудовых ресурсов (коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров и др.).

II этап – анализ интенсивности и эффективности использования трудовых ресурсов.

III этап – анализ формирования и использования фонда оплаты труда.

Помимо сравнения показателей в динамике, рекомендуется проводить сравнение со среднеотраслевыми показателями [5, с. 16].

На III этапе анализа проводится анализ эффективности использования фонда оплаты труда. Для этого необходимо оценить его динамику и структуру. В случае если темпы роста оплаты труда превышают темпы роста его производительности, ситуацию следует признать отрицательной, поскольку она приводит к относительному перерасходу фонда оплаты труда.

Таким образом методология анализа трудовых ресурсов и трудовых показателей постоянно совершенствуется, меняется. Это необходимо для дальнейшего развития таких наук, как экономика труда, планирования и анализа хозяйственной деятельности предприятий.

#### Литература

1. Экономика и социология труда. Под ред. А.Я. Кибанова – М.:ИНФРА-М, 2009. – 584с.
2. Мазин А.Л. Экономика труда. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 575 с.
3. Управление трудовыми ресурсами. Под ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 2014 – 235с.
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. - М.:ИНФРА-М, 2010.- 425 с.
5. Адамайтис Л.А. Анализ трудовых ресурсов, оплата труда и обоснование управленческих решений. Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции 8 ноября 2014. Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов / под ред. А.В. Зоной. – Киров: Изд-во ВятГУ, 2013.-247с.