

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

М.А. Пронина, доцент

С.Г. Саенко, студент

А.Г. Зайцева, студент

**Донской государственный аграрный университет
(Россия, п. Персиановский)**

Аннотация. Анализ использования трудовых ресурсов – процесс характеризующий возможность эффективного ведения деятельности предприятия. Обеспеченность предприятия квалифицированными кадрами способствует обеспечению высокого качества производимой продукции и обеспечению конкурентоспособности фирмы в целом. Их правильное использование может стать важнейшим условием стабильного функционирования предприятия.

Ключевые слова: эффективность, формирование трудовых ресурсов, производительность труда.

Анализ использования трудовых ресурсов – это немало важный процесс в «жизни» каждого предприятия. Определить эффективность использования наиважнейшего элемента деятельности предприятия – вот главная задача. Для полного исследования этого процесса необходимо понять, что такое трудовые ресурсы и вникнуть в процесс анализа.

Трудовые ресурсы – часть населения, владеющая достаточными физическими и умственными данными, трудовыми навыками, необходимыми для определённой сферы деятельности. Обеспеченность предприятий ценным ресурсом и разумное его использование ведёт к увеличению объёмов производства продукции и наращиванию результативности производства.



Рис. 1. Задачи анализа трудовых ресурсов

При анализе трудовых ресурсов немаловажное значение играет использование следующих коэффициентов [1]:

- коэффициент оборота по приёму рабочих;
- коэффициент оборота по выбытию;
- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент неизменности состава персонала предприятия.

В рамках анализа наличия и использования трудовых ресурсов выполняется оценка следующих показателей:

- обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами (1);
- социальная защищенность членов трудового коллектива (2);
- использование рабочего времени (3);
- производительность труда (4);
- трудоёмкость продукции (5).

(1) Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется отношением количества работников в действительности к плановой необходимости работников.

Проблема недостатка трудовых ресурсов может быть частично решена за счёт наиболее эффективного использования рабочей силы, повышения выработки труда, наращивание производства, внедрение более совершенной техники.

Во время расширения деятельности и интенсификации рабочих мест, производственных мощностей, следует определить потребность в трудовых ресурсах [2].

(2) Анализ социальной защищённости работников необходимо осуществлять, учитывая ряд показателей:

а) Повышение квалификации работающего персонала. (При исследовании этого показателя нужно проработать несколько коэффициентов: процент работников, получающих образование разных ступеней; численность работников повышающих квалификацию; процент работников, занимающихся трудом на низком уровне. Выполнение или перевыполнение плана по повышению квалификации способствует увеличению производительности труда).

б) Совершенствование условий труда. (Для оценивания результатов деятельности по улучшению условий труда работников

пользуются такими показателями как: обеспеченность рабочих санитарно-бытовыми зонами; степень санитарно-гигиенических условий труда; уровень частоты несчастных случаев (приблизительно на 100 человек); доля рабочего персонала, страдающих профессиональными заболеваниями).

в) Развитие социально-культурных и жилищно-бытовых условий, характеризуется наличием жилья у работников, выполнение плана по застройке жилых зданий, объектов культуры, социальных потребностей (детские сады, санатории и т.д.). Большое внимание уделяется малоимущим семьям и обеспечению работников необходимыми пособиями при уходе на пенсию.

В процессе анализа проверяют предприятие на выполнение коллективного договора по всем направлениям. Следствием правильного выполнения анализа выступает разработка мероприятий, направленных на повышение уровня социальной защиты рабочего персонала, улучшения условий труда, которые учитываются при разработке в следующем году.

(3) Анализ использования фонда рабочего времени проводится по каждой категории работников, и позволяет определить количество отработанных дней и часов одним работником за определённый временной интервал.

Данный анализ предполагает изучение показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов. К таким показателям относятся:

- среднегодовая численность работников;
- отработано за год одним рабочим (дней, часов);
- продолжительность рабочего дня;
- фонд рабочего времени (в том числе сверхурочного).

Для выявления причины неэффективного использования рабочего времени сравнивают данные фактического и планового баланса. Причинами могут выступать дополнительные отпуска, болезнь, прогул и простои вследствие неисправности оборудования [3, 5].

Деятельность предприятия будет более успешной, если потери рабочего времени будут стремиться к нулю. Проанализировав причины потерь рабочего времени, следует установить непроизводственные затраты труда. Непроизводственные затраты – затраты рабочего времени в процессе производства неисправной или забракованной продукции.

При анализе использования фонда рабочего времени может проявиться тенденция повышения интенсивности труда работников, так как потеря рабочего времени не всегда приводит к снижению темпов производства [4].

(4) Анализ производительности труда влечёт за собой использование системы обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Обобщающие:

- выработка продукции на одного работника в натуральном выражении;
- выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении.

Частные:

- трудоёмкость продукции.

Вспомогательные:

- затраты времени на выполнение одного вида работ.

(5) Анализ трудоёмкости продукции.

Трудоёмкостью являются затраты рабочего времени на единицу или весь объём изготовленной продукции, и рассчитывается как отношение фонда рабочего времени на изготовление определённого количества продукции к объёму её производства. Снижение трудоёмкости продукции – это важнейший фактор повышения производительности труда.

В процессе выполнения анализа изучают динамику трудоёмкости, выполнение плана, причины её изменения и влияние на уровень производительности труда.

Как видно из сказанного выше, анализ использования трудовых ресурсов весьма не простой процесс, включающий в себя несколько этапов. Каждый этап важен. В условиях коммерческих отношений интенсивное и экстенсивное использование трудовых ресурсов предприятия – главное условие достижения стабильных и лидирующих позиций на рынке. Результативность управления рабочим потенциалом организации напрямую влияет на ее конкурентные возможности и является одним из преимуществ предприятия.

Библиографический список

1. *Абрютин М.С., Грачев А.В.* Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Дело и сервис, 1998.
2. *Ермолович Л.Л.* Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. – Мн.: БГЭУ, 2001.
3. *Чернявский И.* Активизация человеческого потенциала как условие прогресса: – М.: Экономист. – 2007г. – № 8 – С. 45-49.
4. *Береславская В.А.* и др. Эффективность использования трудовых ресурсов и оптимизации оплаты труда / В.А. Береславская, Э.М. Гамова А.А. Жубрин // Экономический анализ: теория и практика. – 2008. – №14. – С. 34-37.
5. *Кондратова И.Г.* Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации / И.Г. Кондратова // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – №1. – С. 22-28.

ANALYSIS OF THE USE OF WORKFORCE

MA Pronina, associate professor

SG Saenko, *student*

AG Zaitsev, *student*

Don state agrarian university

(Russia, village Persianovsky)

Abstract. *Analysis of the use of labor resources – a process which characterizes the possibility of the effective conduct of the business. Provide enterprises with qualified personnel contributes to providing high quality products and ensuring the competitiveness of the company as a whole. Their proper use can become the most important condition for the stable functioning of the enterprise.*

Keywords: *efficiency, formation of human resources, labor productivity.*