**УДК 657.1**

**Показатели использования трудовых ресурсов**

*Атаева З.Н, магистр 1 курса кафедры*

*«Бухгалтерский учет»*

*Научный руководитель: к.э.н. профессор Омарова О.Ф*

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»*

*e-mail: zarema050596@mail.ru*

*Россия, Махачкала*

Важное место в производственной деятельности организации занимает труд и результаты труда, так как только рабочая сила способна создавать прибавочный продукт. Поэтому состояние трудовых ресурсов и их эффективное использование прямо влияет на конечные результаты хозяйственной деятельности организации.

Любой труд, согласно российскому законодательству, должен быть оплачен, а для этого необходимо формировать систему оплаты труда для конкретной организации, так как от ее качества и рациональности зависит эффективность функционирования самой организации в целом. Отсюда, вопрос формирования системы оплаты труда и ее учета является ответственным и трудоемким.

С развитием рыночной экономики политика в области заработной платы понесла существенные изменения. Многие функции, которые раннее осуществляло государство, легли на плечи руководителей организаций. В связи с этим руководство самостоятельно выбирает систему, форму и размер заработной платы, наиболее подходящие для деятельности своей организации. Роль государства заключается лишь в определении границ тех или иных показателей, за которые организация не имеет право заходить. В результате организации стремятся к наиболее рациональной организации сферы оплаты труда, что способствует добросовестному отношению работников к труду и в дальнейшем к повышению показателей производительности труда.

Эффективность использования трудовых ресурсов — важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов; выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непроизводственной сфере, в сфере общественного, коллективного и частного производства.

В рыночной экономике предприниматель, оценивая эффективность использования ресурсов имеющейся в его распоряжении рабочей силы, вынужден решать две относительно самостоятельные задачи:

Во-первых, необходимо оценить в каждом из периодов времени эффективность применения в процессе производства имеющихся ресурсов рабочей силы и если обнаруживается, что эта эффективность по каким-либо причинам снижается, то на базе выводов из экономико-статистического анализа принимать соответствующие меры. Производительность труда предприятия за год определяется по формуле:

П = ВР / ЧР,

где ВР – выручка;

ЧР – среднесписочная численность работников.

Во-вторых, учитывая, что отдельные виды потребляемых в производство ресурсов обладает определенной взаимозаменяемостью, необходимо правильно оценивать как отражается на издержках производства и обращения результаты потребления ресурсов рабочей силы, т.е. результаты потребления живого труда не в натуральной (по издержкам-затратам труда), а в денежной форме (т.к. издержки производства и обращения можно определять только в стоимостной оценке).

Первая задача решается на практике с помощью определения показателей производительности труда, анализа их динамики и выявления резервов ее повышения, что в ряде случаев требует от экономических служб фирмы разработки специальных планов организационно-технических мероприятий.

Результатом решения этой задачи будут данные об уровне затрат рабочей силы (рабочего времени) на производство продукции на базе данных об объемах продукции и трудоемкости ее единицы.

Вторая задача базируется на данных о цене, в которую обходится фирме использование единицы трудовых затрат. В такую денежную оценку издержек производства, непосредственно связанных с потреблением в производственном процессе живого труда, должны входить не только суммы, непосредственно израсходованные на оплату труда работников в виде начисленной им заработной платы, но и всевозможные начисления и отчисления в различные фонды (пенсионный, обязательного медицинского страхования, социального страхования, фонд занятности и др.) и налоги, ставка которых определяется в зависимости от фонда оплаты труда или численности персонала.

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала. Поскольку прибыль зависит от рентабельности коэффициента оборачиваемости капитала и суммы функционирующего капитала, факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

П/ЧР = П/В × В/ К × К/ЧР или П/ЧР =П/В × В/ТП × ТП/ЧР,

где: П — прибыль от реализации продукции;

ЧР- среднесписочная численность работников;

В — выручка от реализации продукции;

К — среднегодовая сумма капитала;

ТП- стоимость выпуска товарной продукции в действующих ценах;

П/ЧР -рентабельность персонала;

П/В- рентабельность продаж;

К/ЧР — капиталовооруженность труда;

В/ТП – доля выработки в стоимости выпускаемой продукции;

ТП/ЧР — среднегодовая выработка продукции одним рабочим в действующих ценах.

Модель позволяет установить, как изменилась прибыль на одного работника за счет уровня рентабельности продаж, удельного веса выработки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда.

Хотелось бы отметить, что перечисленные выше показатели эффективности использования трудовых ресурсов имеют большое значение. Их комплексное применение позволяет глубже анализировать работу предприятия и его подразделений.

**Список использованной литературы:**

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ.
2. Федеральный Закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011г. № 402-ФЗ.
3. Дмитриева Л. Н. Теория бухгалтерского учета : учеб. пособие /Л. Н. Дмитриева. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2010г. – 204 с.
4. Самраилова Е. К. Анализ эффективности использования персонала в организации: учеб. пособие / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова. – М.: Директ-Медиа, 2015г. – С. 79.