

## 8.17. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Окружко О.А., к.э.н., доцент,  
кафедра «Финансы и кредит»;  
Орловцева О.М., к.э.н., доцент,  
кафедра «Финансы и кредит»

*Калужский филиал Финансового университета  
при Правительстве РФ, г. Калуга*

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ

В статье рассмотрены ключевые направления анализа трудовых ресурсов экономических субъектов. Уделено внимание как количественным, так и качественным критериям оценки трудовых ресурсов для принятия обоснованных управленческих решений и повышения эффективности деятельности организации. Выявлены проблемы, возникающие в ходе расчетов и интерпретации отдельных трудовых показателей. Даны рекомендации по оптимизации методики анализа трудового потенциала.

Современные экономические явления и процессы обуславливают все новые перемены в структуре российского бизнеса. В условиях непростой экономической ситуации многие отечественные компании встают на путь активных изменений: происходит переосмысление позиций на рынке, пересматривается стратегия развития, корректируется механизм текущего управления. Жесткая конкуренция за рынки сбыта и труда, нехватка доступных финансовых ресурсов, недостаток, а порой и полное отсутствие объективной экономической информации вынуждают хозяйствующие субъекты искать все новые резервы роста эффективности финансово-хозяйственной деятельности, и прежде всего с позиции производственного и кадрового потенциала.

Нет сомнений в том, что именно трудовые ресурсы являются залогом достижения важнейших целей организации и получения преимуществ в конкурентной борьбе. Ни один производственный процесс не обходится без привлечения человеческого труда. Более того, именно персонал представляет собой главную ценность, главную движущую силу производства.

Тем не менее, ведущая роль человеческого фактора современными российскими организациями часто недооценивается, а применяемая методика анализа трудовых ресурсов, как правило, ограничивается лишь классической схемой.

В чем причина таких негативных тенденций?

Возможно, все дело в службе персонала. Менеджеры по кадрам порой не придают значения тому, что только с помощью анализа труда можно оптимизировать трудовые затраты, повысить эффективность использования рабочей силы, выявить скрытые внутриорганизационные ресурсы. К тому же анализ уровня образования и квалификационного соответствия работающих, оценка результативности труда перспективных работников дают возможность оптимизировать кадровую политику, и, что

немаловажно, существенно повысить уровень корпоративной культуры, позволяя организации выйти на принципиально новую ступень развития трудовых взаимоотношений.

Но существует и другая причина. В условиях рынка общеизвестные приемы анализа трудового потенциала выглядят все более несовершенными. Кардинальных перемен требует не только сама структура управления, но и действующая методика анализа трудовых ресурсов.

*Трудовые ресурсы* – это важнейший элемент производительных сил. При анализе их состояния важное значение имеют не только общая численность и прирост персонала, но и его возрастная структура, отношение к труду, уровень образования и профессиональной подготовки, т.е. качество рабочей силы.

Статистические и математические методы анализа труда позволяют охватить следующие направления:

- дать оценку составу и структуре трудовых ресурсов, динамики численного состава с учетом категорий работающих;
- проанализировать уровень обеспеченности организации и ее структурных подразделений персоналом в разрезе квалификационных групп;
- выявить резервы трудовых ресурсов и возможности более полного и эффективного их использования;
- оценить степень обоснованности применяемых форм оплаты труда, включая анализ оптимального использования фонда оплаты труда организации.

Необходимо отметить, что анализ трудовых ресурсов является частью анализа трудовых показателей, т.е. показателей, характеризующих состояние и уровень использования трудового потенциала организации, степень влияния определяющих его факторов, а также зависимость конечных результатов деятельности от кадрового потенциала хозяйствующего субъекта.

Анализ трудового потенциала, подобно оценке трудовых ресурсов, рассматривает человеческий труд как ведущий фактор производства. Однако в отличие от трудовых ресурсов исследование трудового потенциала осуществляется с учетом специфики и уникальности труда.

Формирование трудового потенциала – это сложный, комплексный и длительный процесс, в котором так или иначе участвует каждый работник организации. Особенности этого процесса зависят от целей, стоящих перед предприятием, избранных методов социального управления коллективом и индивидуальных характеристик работников.

В числе факторов, оказывающих непосредственное влияние на трудовой потенциал, можно выделить [3, с. 48]:

- эколого-эргономические, обеспечивающие общую безопасность и комфортность трудовой деятельности (температура, влажность воздуха, чистота, уровни шума, вибрации, освещенности и т.п.);
- организационно-технические – характеризуют структуру выполняемых работником трудовых движений и технологических операций (темп труда и характер движений, уровень занятости в течение смены, частота перерывов и т.д.);
- социально-экономические, такие как формы взаимоотношений в коллективе, уровень оплаты и привлека-

тельность труда, длительность отпусков, качество и отношение к труду, репутация фирмы и т.п. (рис. 1).

При этом количественное измерение этих факторов не является целью как таковой. Цель анализа – оценить последствия их влияния на эффективность управления хозяйствующим субъектом [8, с. 189].

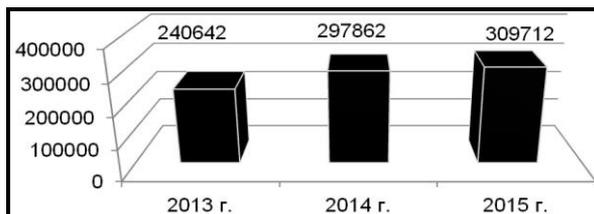


**Рис. 1. Факторы, определяющие трудовой потенциал экономического субъекта**

В настоящее время одной из проблем анализа трудовых ресурсов является его ограниченность со стороны самой организации, так как большая часть аналитической работы сводится к оценке узкого круга показателей наличия и динамики трудовых ресурсов, а также расчету и анализу показателей производительности труда и трудоемкости продукции. При этом зачастую остаются не раскрытыми причины, оказавшие влияние на изменение количественных показателей.

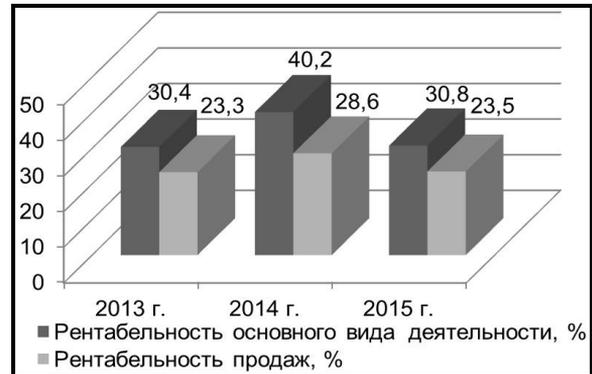
Качественный анализ трудовых ресурсов определяется целым рядом факторов, связанных с территориальным положением организации, ее отраслевой принадлежностью, размером производства, состоянием материально-технической базы и т.д. [1, с. 31]. Поэтому следует дифференцированно подходить к изучению состояния трудовых ресурсов каждой организации, определять их состояние на текущий период, а также планировать их изменение в перспективе.

В рамках данной статьи авторами проводится анализ трудовых ресурсов организации (ООО «Элиос») занимающейся производством строительных материалов. Динамика объемов продаж продукции за анализируемый период представлена на рис. 2.



**Рис. 2. Динамика объемов продаж продукции ООО «Элиос», тыс. руб.**

Из приведенного рисунка видно, что Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Элиос» характеризуется тенденцией роста показателя объема продаж. Эта положительная тенденция вызвана наличием устойчивого спроса на производимую продукцию и является результатом грамотного претворения в жизнь ценовой политики организации. Рост продаж сопровождается достаточно высоким уровнем эффективности не только производственной, но и сбытовой деятельности организации, что подтверждается соответствующими показателями ее рентабельности (рис. 3).



**Рис. 3. Динамика рентабельности основного вида деятельности и рентабельности продаж ООО «Элиос», %**

При этом уровень развития производственного и финансового потенциала хозяйствующего субъекта во многом определяется качеством управления трудовыми ресурсами, информация о наличии и движении которых представлена в табл. 1.

**Таблица 1**

**СВЕДЕНИЯ О НАЛИЧИИ И ДВИЖЕНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Показатели	Изменение показателей 2015 г., %				
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.
Принято работников, чел.	24	31	18	75,0	58,0
Выбыло работников, чел.	12	10	11	91,7	110,0
Из них: по собственному желанию	10	10	10	–	–
в связи с выходом на пенсию	2	–	1	50,0	–
Плановая потребность в работниках списочного состава, чел.	735	739	742	100,9	100,4
Среднегодовая списочная численность работников, чел.	724	732	735	101,5	100,4
Количество работников, проработавших весь год, чел.	712	722	724	101,7	100,3

По данным табл. 1 видно, что в 2015 г. отмечается снижение численности принятых работников на 25% и на 42% соответственно по отношению к двум предыдущим периодам, что с одной стороны, обу-

словлено оптимизацией трудового штата, а с другой – отсутствием персонала требуемой квалификации. При этом рост объемов продаж косвенно указывает на потребность возмещения трудовых ресурсов, а значит, необходимость привлечения дополнительных кадров.

Наиболее объективные данные по движению трудовых ресурсов можно получить на основании относительных показателей движения рабочей силы, представленных в табл. 2.

Таблица 2

**ОТНОСИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДВИЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ООО «ЭЛИОС»**

Показатели	Изменение показателей 2015 г., ±				
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.
Показатель оборота по приему на работу	3,3	4,2	2,4	-0,9	-1,8
Показатель оборота по выбытию	1,7	1,4	1,5	-0,2	+0,1
Уровень текучести кадров	1,4	1,4	1,4	–	–
Показатель постоянства состава	98,3	98,6	98,7	+0,4	+0,1
Уровень обеспеченности трудовыми ресурсами	98,5	99,0	99,1	+0,6	+0,1

Положительным фактом в деятельности организации является снижение коэффициента оборота по выбытию (относительно 2013 г.), что позволяет сохранять кадровый состав, его профессиональный опыт и навыки. Как следствие, происходит рост коэффициента постоянства состава до 98,7%. В свою очередь это косвенно свидетельствует об устойчивой кадровой политике организации.

Представленные коэффициенты дают более объективную оценку движения трудовых ресурсов по сравнению с абсолютными значениями, поскольку позволяют получить сравнительную характеристику количественного состава по отношению к постоянной величине – среднесписочной численности работников.

Однако необходимо отметить, что при оценке движения рабочей силы также существуют проблемы.

Система расчета показателей призвана давать исчерпывающую оценку движению кадров. Тем не менее, коэффициент оборота по приему работников не позволяет количественно оценить причины низкого притока рабочей силы. Притом, что негативная ситуация на рынке труда, неустоявшийся имидж организации или ее ненадежная репутация (не без участия конкурентов), а также отсутствие в регионе учебных заведений по подготовке соответствующих специальностей порой выступают решающими факторами движения трудовых ресурсов.

Коэффициенты оборота по выбытию и текучести кадров, используемые для оценки причин оттока работников, не учитывают морально-психологический климат в компании, степень удовлетворенности собственным заработком, а также отсутствие системы продвижения по службе, нередко выступающей причиной перехода сотрудника на более престижную

работу. Поэтому помимо организации учета трудовых ресурсов в разрезе представленных значений, кадровой службе организации необходимо использовать дополнительные критерии оценки, раскрывающие следующие аспекты:

- мотивация труда;
- профессионально-квалификационный рост;
- семейное положение;
- обеспеченность жильем и т.д.

Другой проблемой является определение списочного состава работников организации (табл. 3).

Таблица 3

**ПОКАЗАТЕЛИ СОСТАВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ЭЛИОС»**

Показатели	Изменение показателей 2015 г., %				
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.
Среднесписочная численность, всего	724	732	735	101,5	100,4
В том числе:					
руководящий состав	7	9	9	128,6	100,0
специалисты	16	20	22	137,5	110,0
служащие	6	8	8	133,3	100,0
работники основного производства (производственные рабочие)	541	534	537	99,3	100,6
вспомогательные рабочие	130	127	125	96,2	98,4
инженерно-технические работники	3	4	4	133,3	100,0
ученики	3	3	3	100,0	100,0
обслуживающий персонал	10	15	15	ув. 1,5 р.	100,0
охрана	8	12	12	ув. 1,5 р.	100,0

В ходе анализа состава трудовых ресурсов особое внимание необходимо уделить соотношению численности работников, осуществляющих непосредственную производственную деятельность (работники основного производства) и работников, занятых обслуживанием производства и управлением организацией в целом, поскольку от их соотношения зависит скорость отдачи вложенных средств и результаты деятельности хозяйствующего субъекта. При этом чем выше рассматриваемое соотношение, тем большую отдачу (при прочих равных условиях) получит организация на вложенный капитал, в том числе и в трудовые ресурсы.

Для ООО «Элиос» данное соотношение за весь период исследования составило три к одному, что является обоснованным с точки зрения организации производственного процесса и эффективности использования трудового персонала.

По приведенным данным видно, что производственные рабочие занимают наибольший удельный вес в среднесписочном составе всех работников организации – в среднем за три года их удельный вес составил 73,6%. Это является достаточно высоким показателем с точки зрения участия работников непосредственно в производственном процессе, являющимся мощным стимулом для генерирования организацией устойчивых доходов.

Однако в данной области можно выделить две принципиальные проблемы. Первая связана с оценкой состава работников, временно исполняющих свои обязанности, и работников, временно командированных на другую работу: нужно ли их включать в численный состав работающих в организации?

Некоторые исследователи ограничивают понятие персонала организации лишь наемными работниками и связанным с ним трудовым договором (или контрактом).

Этой точке зрения противостоит иная позиция, в соответствии с которой включать в список численного состава работников рекомендуется сразу весь оплачиваемый организацией работающий персонал (в том числе зачисленный на временную работу и командированный), вне зависимости от того, работают ли данные сотрудники по трудовому соглашению или договору подряда, а также имеют ли выполняемые ими трудовые функции оговоренный срок или нет.

С экономической точки зрения считается, что последний вариант представляется более предпочтительным, ведь оценка производственных возможностей организации не может быть осуществлена без учета всех работающих, вне зависимости от их статуса [5, с. 123].

Вторая проблема касается измерения численности персонала, работающего в организации полный рабочий день, и работников, занятых по сокращенному трудовому графику. Логичнее всего вычислить средние показатели по данным группам, но возникает вопрос – по какой модели? По нашему мнению, оптимальной моделью может стать принятие к расчету численного состава работающих в зависимости от реальной длительности труда.

Если удельный вес работников с неполным рабочим днем незначителен, равно как и изменение всего численного состава за анализируемый период, то можно ограничиться следующей формулой:

$$\text{Среднесписочный состав} = \frac{\text{Начальный численный состав} + \text{Окончательный численный состав}}{2}$$

Однако в экономической и специальной литературе возникают дискуссии по поводу различных определений возможного численного состава работающих.

Общий численный состав работающих соответствует наиболее полному понятию численного состава и включает наемных работников всех категорий, с которыми заключен договор (даже если его действие приостановлено), в том числе принятых на временную работу [4, с. 4].

Списочный состав работающих, т.е. граждан, внесенных в регистрационные книги персонала, определяется в результате исключения из общей численности работающих тех, кто находится в длительном отпуске без оплаты либо проходит военную службу.

Численный состав работников, представленных в организации, – это результат исключения из списочного состава работающих всех, кто отсутствует на рабочем месте по любым причинам. Вместе с тем «отсутствующий работник» – это весьма неоднозначное понятие, ведь к таковым можно отнести и тех, кто находится в оплачиваемых отпусках, на учебе или в

вынужденном простое, а также и тех, кто участвует в забастовке либо нарушает трудовой распорядок.

Численный состав, участвующий в работе, определяется исключением из количества представленных в организации работников тех, кто участвует в забастовке. Работники, находящиеся на учебе, в оплачиваемом отпуске или временном простое, считаются находящимися «на работе». Следует отметить, что в данном случае речь идет не о подсчете рабочих часов, а об определении численного состава работников, которые готовы участвовать в трудовой деятельности.

Таким образом, общий численный состав работающих в комплексе с другими трудовыми показателями может стать важным индикатором оценки эффективности управления трудовыми ресурсами.

Не меньший интерес с позиции управления персоналом имеет анализ структуры численного состава работников организации. Однако уже на начальном этапе анализа управленческому звену приходится решать дилемму: какие цифры при расчетах брать за эталон. Десятки лет назад существовали специальные отраслевые нормативы. Нет надобности говорить, что сегодня такие стандарты устарели. Так что, например, при анализе структуры персонала с учетом современной автоматизации труда опираться на советские нормы оптимальной доли производственных рабочих станет напрасной тратой времени.

Это утверждение справедливо и для формирования структуры персонала по возрастному критерию. Возрастная структура работников ООО «Элиос» представлена на рис. 4.

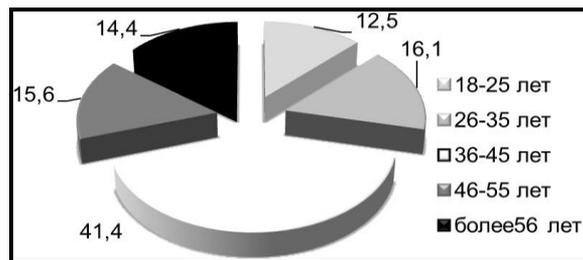


Рис. 4. Структура трудовых ресурсов по возрастному критерию ООО «Элиос», %

На рис. 4 видно, что наибольшую численность в 2015 г. составляет возрастная группа от 36 до 45 лет – 304 чел. Таким образом, большую часть трудовых ресурсов организации занимают работники, находящиеся в трудоспособном возрасте с длительным трудовым стажем, что свидетельствует о наличии у них достаточного опыта работы по занимаемой должности и в целом благоприятно сказывается на производственном и экономическом потенциале организации. Кроме того, это дает кадровой службе дополнительные возможности для повышения эффективности управления персоналом в части применения психологических методов в отношении всего трудового коллектива.

Необходимо отметить, что специфика осуществляемой ООО «Элиос» деятельности во многом определяет состав персонала как по возрастному, так и по половому признаку: в 2015 г. наибольший удельный вес

в составе работников занимают мужчины – 78,2%, из них 77,1% – трудоспособного возраста.

Производительный потенциал рабочей силы, помимо психологических и физических качеств работников, включает ряд параметров, определяющих его пригодность и способность к высокопроизводительному труду. Это уровень общего и специального образования, накопленные и передаваемые производственный опыт и нормы культуры поведения. Для оценки уровня квалификации персонала рассмотрим данные, представленные в табл. 4.

Таблица 4

#### ПОКАЗАТЕЛИ, ОТРАЖАЮЩИЕ УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Показатели	Изменение показателей 2015 г., %				
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2013 г.	2014 г.
Среднесписочная численность всего, чел.	724	732	735	101,5	100,4
В том числе: имеющие высшее образование	77	80	85	110,4	106,3
имеющие среднее специальное образование	536	540	545	101,7	100,9
не имеющие образования	111	112	105	94,6	93,8

По уровню образования наибольший удельный вес занимает группа работников со среднеспециальным образованием: их доля составляет в среднем 74% за анализируемый период. По трудовому стажу лидирует группа работников, имеющих опыт работы от 5 до 8 лет (в отчетном году их удельный вес достиг 64,7%).

Таким образом, качественный состав трудовых ресурсов анализируемой организации можно оценить с положительной стороны, что проявляется в наличии высокой доли работников в возрасте от 36 до 45 лет с длительным трудовым стажем. При этом уровень их образования соответствует занимаемой должности и выполняемым видам работ, что благоприятно отражается как на качестве их труда, так и на экономических показателях деятельности хозяйствующего субъекта.

Текущая кадровая ситуация, уровень их квалификации и ряд других факторов оказывают значительное влияние на эффективность использования трудовых ресурсов. Однако обобщающим показателем оценки использования трудового потенциала принято считать показатель производительности труда, включающий систему обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

На рис. 5 показана динамика производительности труда ООО «Элиос», ежегодный рост которой свидетельствует об эффективном использовании кадрового потенциала организации.

Следует отметить, что в экономической литературе предлагается три варианта расчета показателя производительности труда [3, с. 77]:

- натуральный (в тоннах, метрах, килограммах и т.д.);
- стоимостной (по объему валовой продукции в рублях);
- по трудоемкости (в нормативных часах).

Каждый из этих методов имеет свои особенности и возможности применения.

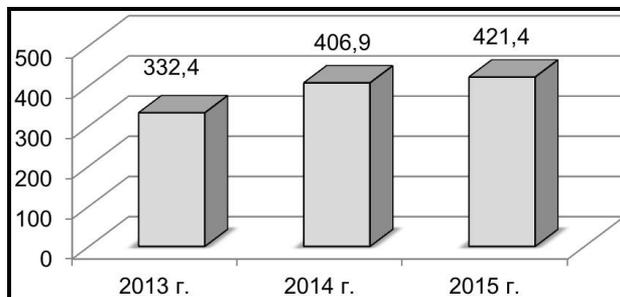


Рис. 5. Динамика показателя  
производительности труда организации,  
тыс. руб./ чел.

Так, при натуральном методе измерения производительности труда одноименную продукцию в натуре делят на число работающих. Применение этого метода возможно лишь при выпуске однородной продукции.

В денежном (стоимостном) измерении производительность труда рассчитывают делением объема валовой продукции на среднесписочную численность промышленно-производственного персонала. Однако в отдельных организациях исчисление производительности труда в стоимостном выражении не дает правильной характеристики изменения выработки продукции.

Тому причиной служит дифференциация цен на широкую номенклатуру материалов и, как следствие, значительная разница в себестоимости различного ассортимента готовой продукции [7, с. 16]. К примеру, при увеличении доли более дорогой продукции показатель выработки в денежном измерении будет гораздо выше, чем при выпуске продукции из дешевого сырья, при том же объеме производства.

Нормативный (трудоу) метод измерения производительности труда основан на нормировании затрат времени на производство единицы или всей продукции, т.е. ее трудоемкости. При этом методе затраты времени определяют в человеко-днях или человеко-часах на единицу продукции или на весь ее выпуск. Производительность труда исчисляют делением объема произведенной продукции в плановых норма-часах на фактически отработанное время или путем сравнения нормативного времени на единицу продукции с фактически затраченным. Однако и этот показатель имеет недостатки.

Так, перевыполнение плана по менее трудоемким изделиям и невыполнение плана по более трудоемким существенно влияет на динамику производительности труда. Поэтому организация может выполнить и перевыполнить план по производительности труда, выпуская более дорогостоящую, но менее трудоемкую продукцию.

Следует также отметить, что в ходе экономической оценки факторов, оказывающих прямое влияние на производительность труда, аналитики чаще всего ограничиваются лишь теми, которые можно установить расчетным путем. Чаще всего это раз-

мер выработки, доля рабочих в общей численности персонала, число отработанных рабочим дней и его средняя продолжительность. Но как измерить влияние таких специфических факторов, как мотивация работников, слаженность работы, удовлетворенность трудом? Этот вопрос и сегодня не имеет однозначного ответа.

Кроме того, в сложившихся условиях труда высокой потребности в производственных рабочих и низкой предложения со стороны рабочей силы методика анализа должна стать средством разработки оптимальной величины кадрового резерва. Однако на сегодняшний момент классическая методика анализа решение этой задачи не предусматривает.

Тем не менее, выход из такой ситуации существует. Ведущая роль в решении стоящих перед организацией проблем должна принадлежать комплексному управленческому анализу, призванному выявлять внутрихозяйственные резервы, не затрачивая при этом колоссальных средств. Управленческий анализ уже сегодня позволяет разработать ряд показателей, способных уточнять классические способы расчетов, а также использовать новые методы оценки трудовых ресурсов в дополнение к уже существующим.

К примеру, сформировать оптимальную величину работающих можно путем планирования численности персонала. Организациям, разрабатывающим бюджеты трудовых ресурсов, в дополнение к затратам труда следует добавить и такие разделы бюджета, как организационная структура подразделений, карьерные перемещения сотрудников (например, ожидаемый перевод на более высокую должность), численность нанимаемого персонала в разрезе каждого квартала. Сопоставление такого плана с фактически полученными результатами позволит выявить проблемные участки в сложившейся структуре трудовых ресурсов, а также оценить работу службы персонала.

Управленческий анализ способен дать оценку и причинам высокой текучести кадров. Предотвратить массовое увольнение работающих возможно при помощи анализа уровня удовлетворенности сотрудников работой и самой организацией. Получить данные о микроклимате в каждом отдельном подразделении или группе можно путем сплошного или выборочного анкетирования. Критериями мотивации персонала в данном случае могут стать содержание труда, заработная плата, социальные гарантии и программы, взаимоотношение с коллегами. Присвоив вариантам ответа определенную шкалу баллов, с помощью несложных математических расчетов можно измерить величину удовлетворенности трудом и настроений сотрудников, как в конкретном подразделении, так и в организации в целом. Результаты анализа позволят организации сформировать оптимальную кадровую политику, ориентированную не только на реальные потребности работающих, но и на повышение эффективности использования человеческого ресурса.

Проблемы с формированием кадрового резерва можно также решить аналитическим путем. Как известно, внешний кадровый резерв быстро устаре-

вает. Но у организации есть реальная возможность не привлекать работников со стороны, а научиться самостоятельно растить кадры, покрывая тем самым будущую потребность в человеческих ресурсах. С этой целью служба персонала может воспользоваться методикой оценки профессиональной компетенции сотрудника, используя такие критерии как качество работы, трудовая дисциплина, инициативность, стремление к профессиональному росту. Такие критерии, лежащие в основе методов тестирования и экспертных оценок, способны выявить и самых достойных кандидатов при разработке программы обучения персонала. В свою очередь, это позволит значительно повысить эффективность прогнозирования результатов обучения [6, с. 179].

Следует отметить, что анализ трудовых ресурсов не должен проводиться лишь по наработанной схеме расчетов. Приоритетным в оценке и принятии решений может стать опыт других компаний. Причем эмпирический, а в ряде случаев и субъективный способы оценки, где главный акцент делается на уровень профессионального суждения и компетенции руководящих служб, в определенной степени способны усовершенствовать действующую методику анализа, тем самым повысив ее эффективность.

При этом источники данных для проведения анализа также не должны ограничиваться использованием только учетной информацией. Исследование живого и во многом уникального ресурса должно быть комплексным и динамичным. Именно в этом случае анализ трудового потенциала станет залогом успешной работы компании, а у кадровой службы больше не будет неразрешимых проблем с персоналом. Ведь в конечном счете благодаря гибкой системе анализа в выигрыше останется не только организация, преимущества получают и сами работники.

## Литература

1. Губанова Е.В. Исследование регионального рынка труда на примере Калужской области [Текст] / Е.В. Губанова // Наука XXI века: тенденции и перспективы: сб. мат-лов II Междунар. науч. конф. ; 15 сент. 2015 г. / под общ. ред. д.э.н., проф. А.И. Барановского. – Омск : Изд-во АНО ВПО «Омский экон. ин-т», 2015. – С. 28-33.
2. Губанова Е.В. Оптимизация производственной программы организации [Текст] / Е.В. Губанова, О.М. Орловцева // Науч. вестн. Волгоградского филиала РАНХиГС; Сер. : Экономика. – 2015. – Т. 2. – С. 75-80.
3. Губанова Е.В. Финансовая среда организации: учеб. пособие [Текст] / Е.В. Губанова, О.М. Орловцева / Финансовый ун-т при Правительстве РФ, Калужский филиал. – Калуга. 2015. – 88 с.
4. Кожевникова Е.А. Анализ эффективности использования персонала предприятия [Текст] / Е.А. Кожевникова // Плано-экономический отдел. – 2011. – №8. – С. 3-6.
5. Мухина Е.Р. К вопросу об анализе обеспеченности трудовыми ресурсами [Электронный ресурс] / Е.Р. Мухина // Гуманитарные научные исследования». – 2015. – №4. URL: <http://human.snauka.ru/2015/04/9785>.
6. Окружко О.А. Новые направления в анализе трудовых ресурсов в современных условиях хозяйствования [Текст] / О.А. Окружко, В.Н. Ерохина // Теория и практика развития экономики региона: сб. науч. тр. по материалам межрегион. науч.-практ. конф. / под ред. Сергеева

- Н.И., Александрова Е.Л., Резник Н.А. – Калуга : Эйдос, 2005. – 261 с.
7. Окружко О.А. Прогрессивные методы управления затратами [Текст] / О.А. Окружко // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание – 2015. – №7 (46). – С. 15-19.
  8. Окружко О.А. Управление затратами организации [Текст] : учеб. пособие / О.А. Окружко. – Калуга : ИП Стрельцов И.А., 2015. – 246 с.

### Ключевые слов

Трудовые ресурсы; кадровый потенциал; трудовые показатели; экономический анализ; методика анализа трудовых ресурсов.

*Окружко Оксана Александровна*

*Орловцева Оксана Михайловна*

### РЕЦЕНЗИЯ

В настоящее время рыночная экономика требует от хозяйствующих субъектов повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции и услуг на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством, преодоления бесхозяйственности, активизации предпринимательства, общественной инициативы.

Важная роль в реализации этих задач отводится анализу трудовых ресурсов организации.

Наряду со средствами и предметами труда живой труд является необходимым элементом производства. От эффективности использования труда в процессе производства во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качество выпускаемой продукции. Поэтому анализ трудовых ресурсов представляет собой важный раздел системы комплексного экономического анализа деятельности организации.

Актуальность темы научной статьи заключается в том, что в условиях ограниченности материальных производственных ресурсов, кадровый состав хозяйствующих субъектов является важным элементом в системе управления конкурентоспособностью производимой продукции хозяйствующего субъекта, роста его производственного и финансового потенциала, уровня эффективности осуществляемой деятельности.

В статье содержится анализ трудовых ресурсов на примере конкретной организации. Наряду с представленными показателями авторами раскрываются существующие проблемы в ходе реализации методики анализа трудовых ресурсов, предлагаются варианты их решения, что в конечном итоге способствует повышению качества принимаемых управленческих решений в области управления персоналом.

Рецензируемая статья Окружко О.А., Орловцевой О.М. выполнена на высоком научном уровне, содержит ряд выводов и предложений, представляющих практический интерес. Данная статья может быть рекомендована к публикации.

*Сахаров Г.В., д.э.н., профессор кафедры «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» Калужского филиала Финансового университета при Правительстве РФ, г. Калуга.*

Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ