

**Ж. П. ДРОЗД**

(г. Гомель, Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации)

Науч. рук. **И. Н. Новикова**

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

Результаты работы организации в значительной степени зависят от обеспеченности ее кадрами и степени эффективности использования трудовых ресурсов. Наука и практика давно задаются вопросом, как стимулировать сотрудников к активному труду и как оценить уровень расходов на персонал, который несет организация, а также окупаемость таких расходов. Огромное влияние на эффективную работу организаций

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

оказывает уровень образования работающих, наличие сбалансированного возрастного состава и их возможность, стимул передачи опыта молодым работникам.

Проведем сравнительный анализ уровня образования населения Республики Беларусь и Российской Федерации в таблице 1 [1, 2].

Таблица 1 – Структура занятого населения по уровню образования в Республике Беларусь и Российской Федерации за 2018-2019 гг.

В процентах

Показатели	Российская Федерация		Республика Беларусь		Отклонение по странам	
	2018 год	2019 год	2018 год	2019 год	2018 год	2019 год
1	2	3	4	5	6	7
Всего, в том числе уровень образования:	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-
высшее	34,2	34,2	32,8	34,3	-1,4	0,1
среднее специальное	25,5	25,6	22,3	22,1	-3,2	-3,5
профессионально-техническое	19,5	19,4	28,8	20,7	9,3	1,3
общее среднее	17,2	16,9	14,7	21,0	-2,5	4,1
общее базовое (включая общее начальное)	3,6	3,9	1,4	1,9	-2,2	-2,0

Из данных таблицы 1 можно сказать, что в 2019 году по сравнению с 2018 годом уровни высшего и среднего специального образования населения Республики Беларусь увеличились на 0,3 п.п. и 0,8 п.п. соответственно. В структуре образования обеих стран лидирующий удельный вес занимает высшее образование, а наименьший удельный вес приходится на общее базовое образование. Таким образом, белорусские субъекты предпринимательской деятельности имеют достаточно высокий уровень обеспеченности специалистами с высшим образованием.

Для более эффективного и рационального использования трудовых ресурсов каждой организации актуально полностью автоматизировать свою деятельность, усовершенствовать условия труда для персонала, применять стимулирующие выплаты, повышать квалификацию работников, уменьшить потери рабочего времени.

Традиционно в учебной литературе при проведении анализа трудовых ресурсов проводят оценку расходов на оплату труда [3, с. 147]. На наш взгляд, эта статья расходов не в полной мере учитывает все те расходы организации, которые связаны в содержании трудовых ресурсов. Более объективным показателем выступает уровень расходов на персонал.

Расходы на персонал – это общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческих ресурсов в организации. К таким затратам можно отнести:

- затраты на заработную плату;
- выплаты работодателя по различным видам социального страхования;
- расходы организации на различного рода социальные выплаты и льготы («дополнительная пенсия», дотации на оплату жилья, оплата транспорта, оказание единовременной помощи и т. п.), на содержание социальной инфраструктуры, затраты на содержание социальных служб;
- затраты на обучение и повышение квалификации персонала;
- затраты на выплату дивидендов и покупку льготных акций.

Таким образом, необходимо анализировать не только суммы начисленной заработной платы работнику, но и иные выплаты и понесенные расходы. При этом мы считаем необходимым их сгруппировать следующим образом:

1 Прямые расходы на персонал – включают как основную, так и дополнительную заработную плату сотрудников, а также страховые взносы в Фонд социальной защиты населения и взносы по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которые работодатель несет при начислении и выплате заработной платы.

2 Косвенные расходы на персонал – включают затраты по содержанию рабочего места, а также расходы на охрану труда.

3 Потери – это средства, которые потратили или не заработали по вине сотрудника или из-за плохой организации рабочего процесса. Это могут быть потери от простоя работы, из-за прогула, опоздания или просто недобросовестного выполнения работы (брак, несоблюдение сроков).

Наибольший результат анализа расходов, которые несет организация на содержание трудовых ресурсов, будет достигнут при его проведении не в целом по организации, а по каждому сотруднику. Это позволит руководству принять обоснованное решение о целесообразности продолжения трудовых отношений с работником.

Таким образом, результативность управления трудовым потенциалом организации напрямую зависит от детальности проводимого анализа трудовых ресурсов.

#### Список использованной литературы

- 1 Труд и занятость в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: [https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii\\_7/index\\_18062/](https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii_7/index_18062/) – Дата доступа: 15.02.2021.
- 2 Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab\\_sila\\_2020.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf). – Дата доступа: 15.02.2021.
- 3 Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник / Г. В. Савицкая. – Минск: РИПО, 2019. – 374 с.
- 4 Пронина, М. А. Анализ использования трудовых ресурсов / М. А. Пронина, С. Г. Саенко, А. Г. Зайцева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2015. – № 9. – С. 83-86.