

Методика анализа использования трудовых ресурсов предприятия

Юсупова Таус Альвиевна, ассистент
Чеченский государственный университет (г. Грозный)

Управление персоналом - это область знаний и практической работы, предназначенная для обеспечения компаний качественными человеческими ресурсами, способными выполнять возложенные на них обязанности. Управление персоналом рассматривается как необходимая составляющая концепции управления качеством, т. е. направленность работы менеджеров (руководителей) компании, а также руководителей (менеджеров) и специалистов отдела управления человеческими ресурсами организации, разрабатывающих концепции и стратегии кадровой политики и методологии управления человеческими ресурсами. Рассмотрены основные функции управления персоналом: разработка планов; формирование и анализ эффективности использования трудовых ресурсов; концепция их информационного обеспечения; управление трудовым периодом; создание предпринимателей и организаций предприятий; разработка концепции предпринимательской деятельности персонала; изучение деятельности персонала[1].

Главной целью анализа использования трудовых ресурсов считается определение обоснованности численности и качественного состава персонала хозяйствующего субъекта, выявление результативности его использования. Анализ обеспеченности хозяйствующего субъекта трудовыми ресурсами начинается с изучения штатного расписания компании, где отображают информацию о необходимом количестве работников и их занятости. Обеспеченность компании трудовыми ресурсами устанавливается путем сопоставления фактического количества сотрудников по категориям и специальностям с плановой потребностью. Особый интерес представляет собой анализ обеспеченности фирмы кадрами более значимых специальностей.

Структурные показатели связаны с различными аспектами трудового потенциала хозяйствующих субъектов. В связи с выбранными показателями проводится исследование кадровой структуры компании: по категориям, по уровню квалификации, по возрасту и полу, по опыту работы, уровню образования и др. В любом из этих случаев изучалась не только шкала, но и динамика индекса за анализируемый период времени. По результатам анализа принимаются решения, связанные с финансово-хозяйственной деятельностью предприятия[2].

Важнейшие задачи управления персоналом:

1) участие в разработке бизнес - стратегии компании. Коммуникация кадровой стратегии и бизнес - стратегии компании;

2) признать необходимость перехода от "кадрового отдела" к развитию комплексной кадровой службы, которая является главным ответственным за управление и учет кадрового делопроизводства;

3) Планирование персонала компании. Планирование карьеры, формирование кадрового резерва,

развитие и реализация программ повышения квалификации;

4) исследование персонала, мониторинг трудовых отношений;

5) развитие корпоративной культуры;

6) мотивация и вознаграждение, методы анализа системы мотивации и оценки эффективной работы. аутентификация. Формирование пакета компенсаций, разработка программ социального страхования;

7) поддержание эффективной системы найма, найма и размещения персонала;

8) развитие внутреннего обучения;

9) определение функций подразделений и сотрудников, исправление должностных инструкций;

10) привлечение квалифицированных кадровых специалистов;

11) решение социальных проблем;

12) сотрудничество с профсоюзами и другими общественными организациями.

Рабочая сила-это часть населения, обладающая необходимыми физическими данными, знаниями, навыками и навыками работы в соответствующих областях. Необходимое обеспечение хозяйствующих субъектов необходимыми трудовыми ресурсами, их эффективное использование, высокий уровень производительности труда имеют решающее значение для роста объемов производства и реализации продукции и повышения эффективности производства. Таким образом, количество и эффективность всех без исключения работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, результатом которых является количество производимой продукции (работ, услуг), затраты, доходы предприятия и другие показатели, а также коэффициент финансовой деятельности предприятия зависят от кадровых ресурсов и эффективности использования предприятия[3].

Трудовые ресурсы определяются по качественным и количественным показателям. К качественным показателям оценки персонала хозяйствующего субъекта относятся профессиональный уровень и квалификационная пригодность его работников к выполнению основных задач и функций предприятия. Сотрудники имеют все возможности переходить с одного места работы на другое, повышать свой ранг, уходить со службы, приглашать на вакантное место работы новых сотрудников.

Эффективность трудового потенциала оценивается исходя из количества дней и часов, отработанных работником в анализируемом периоде времени, а также уровня использования фонда рабочего времени. Такие исследования проводятся для каждой группы сотрудников, для каждого структурного подразделения и всего предприятия. Фонд рабочего времени (FRV) зависит от количества работников (CR), среднего количества рабочих дней в году (E) одного работника и средней продолжительности рабочего дня (P).

Для выяснения причин потери рабочего времени в течение дня и в течение смены проводится сравнение фактического и планового баланса рабочего времени. Эти причины могут быть обусловлены различными объективными и субъективными условиями, не предусмотренными программой: учебным отпуском, временной нетрудоспособностью, прогулом, простоем по внутренним и внешним причинам

и др. Подробно рассматриваются любые виды убытков, особенно те, которые зависят от деятельности самой компании. Сокращение потерь рабочего времени, в зависимости от трудовых причин, рассматривается как резерв роста производства, не требует дополнительных капитальных вложений и быстро реагирует[4].

Литература:

1. Абдукаримов И.Т. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций (анализ деловой активности): учеб. пособие / И.Т. Абдукаримов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 320 с.
2. Савицкая Г.В. Экономический анализ: учеб. / Г.В. Савицкая. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 649 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2013. - 80с.
4. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учеб. для бакалавров / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2015. - 288 с.