

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра экономики и финансов

Заведующий кафедрой
канд.экон.наук, доцент
К.А. Захарова

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

38.04.01 Экономика

Магистерская программа «Экономика и правовое регулирование бизнеса»

Выполнила работу
обучающаяся 3 курса
заочной формы обучения

Тыченко Алена Ивановна

Научный руководитель
канд.экон.наук,
доцент

Обухович Наталья Владимировна

Рецензент
канд.экон.наук,
доцент кафедры «Финансов,
денежного обращения и
кредита» УрФУ

Долгих Юлия Александровна

Тюмень
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	6
1.1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ПОНЯТИЕ, СОСТАВ И СТРУКТУРА.....	6
1.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.....	20
ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	28
2.1. МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.....	28
2.2. ВЫБОР И ОБОСНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.....	38
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ТЮМЕНЬ ВОДОКАНАЛ».....	52
3.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ТЮМЕНЬ ВОДОКАНАЛ»	52
3.2. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ТЮМЕНЬ ВОДОКАНАЛ».....	59
3.3. ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ТЮМЕНЬ ВОДОКАНАЛ».....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	79
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	82
ПРИЛОЖЕНИЯ 1-6.....	93

ВВЕДЕНИЕ

В условиях рыночной экономики эффективное и рациональное использование трудовых ресурсов предприятия, становится неременным условием завоевания устойчивых и тем более лидирующих позиций на рынке.

В настоящее время, проблема соответствия степени эффективности использования трудовых ресурсов, требованиям, выдвигаемым предприятием, становится особенно актуальной. В связи с сокращением прироста трудовых ресурсов и проявлением других демографических факторов, проблема эффективного использования трудовых ресурсов становится еще более значимой. Это обусловлено не только естественными причинами, которые вызваны миграцией и старением работников, но и возрастающими требованиями, предъявляемыми рынком к качеству производимой продукции, работ и услуг.

Цель магистерской диссертации заключается в выявлении критериев оценки эффективности использования трудовых ресурсов, для оптимизации коммерческой деятельности предприятий.

Для достижения цели исследования, были определены следующие задачи:

- исследовать теоретические основы, понятие, сущность и структуру трудовых ресурсов;
- выделить основы нормативно-правового регулирования трудовых ресурсов;
- определить методические подходы к системе оценивания эффективности использования трудовых ресурсов и аргументировать выбор методики исследования;
- проанализировать эффективность использования трудовых ресурсов на коммерческом предприятии;
- предложить методические рекомендации, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов для коммерческих предприятий;

Объектом исследования являются трудовые ресурсы коммерческого предприятия ООО «Тюмень Водоканал».

Предметом – особенности оценки эффективности использования трудовых ресурсов на коммерческих предприятиях.

Элементы научной новизны магистерской диссертации заключаются в следующем:

- представлено авторское толкование понятия эффективность использования трудовых ресурсов предприятия;
- проведено исследование взаимосвязи производительности труда и трудового потенциала коммерческого предприятия.

Методологическая база исследования включает в себя методы эмпирического исследования; оценки обобщающих и частных показателей; анализа и синтеза; экономико-статистического анализа (структуры совокупности, выборочное наблюдение, статистический анализ взаимосвязей экономических явлений); расчетно-конструктивные и экономико-математические.

Теоретическую основу исследования составили труды российских и зарубежных исследователей, которые посвящены многообразию методов анализа эффективности использования трудовых ресурсов. Значительный вклад в изучение труда и занятости внесли зарубежные классики: В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж. Милль, Л. Вальрас, Дж.М. Кларк, Ф. Лист, А. Маршалл, И. Фишер, Ж.Б. Сэй. Проблемы разработки подходов к управлению трудовыми ресурсами, к исследованию их структурных компонентов и изучению их влияния на результаты экономической деятельности рассмотрены в работах Быченко Ю.Г., Гальперина В.М., Гимпельсона В.Е., Добрынина А.И., Дятлова С.А., Егорушкиной Т.Н., Валентя С.Д., Журавлева Д.М., Капелюшниковой Р.И., Карповой С.В., Корицкого А.В., Лукьяновой А.Л., Сигова В.И., Скобляковой И.В., Цыреновой Е.Д. и др.

Информационным обеспечением являются официальные материалы Федеральной службы государственной статистики (Росстат), разработки

научно-исследовательских учреждений, данные годовых отчетов, первичного учета и статистической отчетности предприятия, а также материалы специальных социологических исследований (анкетирование).

Структура и объем работы. Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, включающего 99 наименований, и 6 приложений. Работа изложена на 92 страницах основного текста, в том числе содержит 17 таблиц и 6 рисунков.

Во введении обоснована актуальность темы и степень её разработанности, сформулированы цель и задачи исследования, представлены элементы научной новизны, теоретическая и практическая значимость полученных результатов. В первой главе изложены сущность и роль трудовых ресурсов как экономической категории, раскрыты теоретические понятия и правовые основы данного исследования. Во второй главе определены методические подходы к оценке эффективности использования трудовых ресурсов и представлена методика исследования трудовых ресурсов коммерческих предприятий. В третьей главе проведена комплексная оценка обеспеченности и эффективного использования трудовых ресурсов коммерческого предприятия. В заключении обобщены результаты проведенного исследования и сформулированы предложения по повышению эффективности трудовых ресурсов коммерческих предприятий.

ГЛАВА 1. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

1.1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ: ПОНЯТИЕ, СОСТАВ И СТРУКТУРА

Категориями, определяющими закономерности и направления развития человеческой составляющей в экономике, являются такие категории как «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Традиционно рабочая сила трактуется как способность к труду, являющаяся важнейшим атрибутивным свойством человека, необходимым для осуществления его трудовой деятельности. Такой трактовки придерживаются многие авторы. В целом, они соглашаются с определением рабочей силы, данным К. Марксом, рассматривавшим данную категорию как «совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [Маркс К., с. 131].

Однако, даже для столь глубоко изученной категории на сегодняшний день не выработано единого подхода к ее определению. Так, в противовес традиционной трактовке, существует множество мнений ученых, которые считают, что рабочая сила может не реализовываться в качестве товара (Е. Сахонько), представляет собой не что иное, как трудовые ресурсы (А. Котляр) или человеческие ресурсы (Е. Тихомирова), делают акцент не на трудовой компоненте, а на конкурентной борьбе и т.д. (Приложение 1).

Стоит отметить позицию Б.М. Генкина, предлагающего под рабочей силой понимать способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве [Генкин Б.М., с. 45]. Именно рабочую силу, характеристиками которой являются состояние здоровья, уровень образования и профессионализма, покупают на рынке труда, и именно она в процессе непосредственного соединения с конкретными средствами производства становится реальной производительной силой. То есть рабочая сила всегда

принадлежит конкретному человеку и реализуется в трудовой деятельности. Так, К. Маркс доказывал, что в процессе труда индивид «становится actu (на деле), осуществляющей себя рабочей силой, рабочим, между тем как раньше он был таковым лишь potentia (потенциально)» [Маркс К., с. 134].

Таким образом, соглашаясь с традиционной трактовкой данной категории, как одной из базовых в экономике труда, тем не менее, считаем, что с позиции данного исследования целесообразно опираться на категории, характеризующие не только конкретное состояние трудовых способностей индивида, но и отражающие временную перспективу. Полагаем, что именно такой подход более актуален для изучения экономических преобразований, предполагающих длительную стратегическую направленность и возможность формирования и развития качественных параметров индивида не только в процессе труда, но и в другие периоды его жизнедеятельности.

Категория «трудовые ресурсы» тоже, по сути, характеризует отдельную часть населения, обладающую качественными характеристиками, достаточными для осуществления трудовой функции, но акцентирует внимание на населении трудоспособного возраста, хотя и предполагает возможность рассмотрения структурных составляющих категории, выделяя, таким образом, трудовые ресурсы макро-, микро- и других уровней.

Термин «трудовые ресурсы» был введен в практику академиком С.Г. Струмилиным при составлении проекта Декрета СНК «О трудовой единице учета в государственном хозяйстве РСФСР» как количественная единица, способная осуществить бесстоимостное измерение запасов труда. Трудовые ресурсы исчислялись в физических лицах, без учета половозрастных особенностей, образования, квалификации, стажа работы, что позволяло говорить о количественной оценке рабочей силы и, на тот момент, отвечало задачам целевого планирования обеспечения занятости. Впоследствии С.Г. Струмилинин пересмотрел содержание категории «трудовые ресурсы» и определял ее как основной фонд, питающий среду всякого народного хозяйства – как живую рабочую силу данной страны или народа, считая при этом, что

всякое расширение или сокращение этого фонда оказывает громадное влияние на общий тип хозяйственного развития [Струмилин С.Г., с. 6].

Современное научное знание предлагает большое разнообразие трактовок рассматриваемой категории (Приложение 1), которые, по большей части, сходятся в том, что под трудовыми ресурсами следует понимать совокупность людей, находящихся в трудоспособном возрасте и обладающую необходимыми знаниями и способностями (в т.ч. физическими) для реализации своей трудовой функции.

При рассмотрении социально-экономических систем макро- или мезоуровней под трудовыми ресурсами будет пониматься «... часть населения трудоспособного возраста, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями, определенным уровнем образования и квалификации для работы в народном хозяйстве» [Стуканова С.С., с. 4].

Если же рассматривать микроуровень, то, следует учитывать производственные возможности предприятия, в рамках которого будут использоваться трудовые ресурсы, т.е. будет иметь место некоторое ограничение для их использования, обусловленное технологическими, организационными, экономическими и другими особенностями. На микроуровне в отечественной теории и практике преимущественно применяются такие термины, как «кадры» (чаще в дореформенный период) и «персонал» (как результат нового взгляда на характер трудовых отношений).

Категория «трудовые ресурсы» также может рассматриваться с позиций категорий запаса и потока, свойственных для рассмотрения многих явлений и процессов в экономической теории. Тогда, в качестве «потока» можно рассматривать имеющуюся в наличии рабочую силу, а «запас» трудовых ресурсов определяется сущностью и характеристиками трудового потенциала. Широкое использование данного понятия произошло в результате исследований процесса труда и усиления интереса к роли человеческого фактора во всех сферах его проявления.

Отнесение потенциала к системе понятий, а не категорий обусловлено тем, что, несмотря на абстрактность и многогранную применимость термина, в экономике, без соотнесенности с конкретной категорией, он теряет экономическое содержание. Таким образом, понятие «трудовой потенциал» позволяет глубже понять категорию «трудовые ресурсы», выявить заложенные в ней характеристики и специфические черты, а также систему внутренних взаимосвязей.

В работах многих исследователей понятия «ресурс» и «потенциал» рассматриваются как синонимичные. В диссертации, автор С.С. Стуканова не согласна с такой позицией и полагает, что более верно разграничивать данные понятия ввиду того, что ресурсы представляют собой фактор производства, их можно рассматривать как средство или инструмент достижения целей. При этом потенциал рассматривается как характеристика ресурса, он может раскрываться или не раскрываться, использоваться или не использоваться в полном объеме, но всегда проявляется в виде конкретного результата [Стуканова С.С., с. 5].

Данный подход актуален и для построения системы «трудовые ресурсы – трудовой потенциал». Очевидно, что трудовые ресурсы не отражают трудового потенциала, его характеристики и степени развития. Так, например, на макроуровне трудовые ресурсы могут характеризоваться высокими количественными показателями, а потенциал этих ресурсов может быть нулевым или недостаточно развитым. Следовательно, при изучении трудового потенциала важно ориентироваться на системное влияние на него двух составляющих: ресурсной, создающей исходное состояние трудового потенциала; и оценочной, характеризующей силу потенциала и его качественные параметры. Поэтому более правомерным представляется подход, предполагающий учет количественной (ресурсной) и качественной (оценочной) компонент трудового потенциала, рассматриваемого как понятие, а не категория, поскольку он (трудовой потенциал) представляет собой производную от численности населения в трудоспособном возрасте,

определяемой для целей и нужд производства временем и общественно-необходимыми условиями (интенсивностью) труда.

Исторической предпосылкой появления понятия «трудовой потенциал» можно считать исследование С.Г. Струмилина, Л.И. Меньшикова, Л.С. Бляхмана [С.Г. Струмилин, с. 103], а изучение сущностных черт и элементов, составляющих основу трудового потенциала, достигло расцвета в 80-е годы 20 века, в период актуальности теории перевода экономики страны на интенсивный путь развития. Понятие «трудовой потенциал» возникло в связи с потребностями комплексного подхода к выявлению резервов ускорения темпов экономического роста и недостаточной пригодностью категорий «население», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» для целей стратегического управления социально-экономическим развитием общества. Изучением сущности и отличительных характеристик трудового потенциала занималось множество исследователей, что сформировало различные подходы к определению данного понятия, включающие рассмотрение трудового потенциала как ресурса труда, совокупности характеристик человека, как меру наличных ресурсов и возможностей и т.д. (Приложение 1). Среди ученых, занимающихся исследованиями в области экономики и социологии труда, часто встречается подход, основанный на изменившихся представлениях о человеке как субъекте экономики, о человеке, имеющем определенные потребности и интересы в сфере труда [Стуканова С.С., с. 6].

Так, подчеркивая необходимость комплексного подхода к изучению роли человека в экономике, Н.А. Волгин, И.Ю. Баландин, В.С. Буланов и др. (Приложение 1) обращаются к качественному содержанию понятия «трудовой потенциал», а также акцентируют внимание на механизме приведения потенциала в действие, включающем инициативу, ответственность, дисциплину, творческое отношение к труду и т.п.

Трудовой потенциал, измеряющийся достаточно большим количеством качественных показателей и позволяющий оценить возможности обеспечения интенсивного экономического роста, имеет и некоторые ограничения,

связанные, в первую очередь, с исследованием населения трудоспособного возраста. Главенствующая роль человека в проведении экономических изменений любого вида обуславливает необходимость учета и разработки мер управленческого воздействия на население, находящееся и вне пределов трудоспособного возраста. В данном случае речь должна идти, скорее, о человеческом потенциале, способном реализовываться в трудовых ресурсах и составлять трудовой потенциал либо при интенсификации производства (например, за счет включения в процесс производства людей пенсионного возраста), либо в будущие периоды (рассматривая индивидов в дотрудовой период жизнедеятельности).

В отечественной науке используют термины «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», в зарубежной литературе применяют термин «человеческие ресурсы» – часть населения и фактор экономического развития общества. Стоит сказать что, трудовые ресурсы являются одной из форм выражения понятия «человеческие ресурсы».

Т. Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее определение: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [Шульц Т., с. 37].

По А. Маршаллу, «человеческий капитал» – это видимая часть интеллектуального капитала: «он есть форма капитала, потому что является источником будущих заработков, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе. Он человеческий, потому что является составной частью человека» [Маршалл А., с. 29].

К. Маркс называл самого человека основным капиталом [Маркс К., с. 132], а И. Фишер определял «человеческий капитал» как, «способность

человека, его особые свойства и характеристики (инвестиционные возможности)» [Теория процента], с. 63].

Л. Туроу считал, что «человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги» [Туроу Л., с. 54], Л. Вальрас писал о сочетании принципа предельной полезности с теорией спроса и предложения и теорией издержек производства [Вальрас Л., с. 42].

Э. Денисон определил, что «важнейшая составляющая человеческого капитала – это образование» [Л. Туроу, с. 91]. Дж. Уолшу изучал влияние профессионального образования на уровень национального дохода [Уолшу Дж., с. 83], а Дж. Минцер ввел «производственную функцию зарплат» [Минцер Дж., с. 65], которая описывает зависимость логарифма зарплат человека от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов.

Г. Беккер перенес понятие человеческого капитал на микроуровень, «человеческий капитал – это совокупность навыков, знаний и умений человека» [Беккер Г., с. 18]. В.Марцинкевич выявил влияние активности, ответственности, честности, коллективизма, коммуникабельности на созидательные способности человека [Марцинкевич В., с. 39].

Р.И. Капелюшников – российский экономист, доктор экономических наук и специалист в области экономики труда считает, что «человеческий капитал – это определенный запас знаний, способностей и мотиваций, которые присущи определенному человеку» [Капелюшников Р.И., с. 11].

Исследование В.Е. Гимпельсона «Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи?» посвящено вопросу о том, как уровень производительности в российской экономике соотносится с имеющимся человеческим капиталом. Человеческий капитал, т.е. такие воплощенные в людях продуктивные качества, как квалификация, знания, умения, навыки, изобретательность, предприимчивость, не только движет технический прогресс, но и обеспечивает внедрение, распространение и эффективное использование его результатов. Развитый человеческий капитал

— необходимое условие для достижения высокого уровня производительности труда и, как следствие, благосостояния и качества жизни. В этом у экономистов разногласий нет. Значимость человеческого капитала повышается на фоне ускорившихся изменений в структуре экономики, автоматизации производства и появления новых технологий, которые меняют требования к рынку труда [Гимпельсон В. Е., с. 4].

Категория «человеческие ресурсы» рассматривает всю совокупность социально-экономических субъектов различных уровней. Такая позиция в той или иной степени находит отклик в исследованиях различных авторов (Д.Г. Тонсий, П.В. Журавлев, П.В. Карташов и др.) (Приложение 1). При этом «человеческие ресурсы» как экономическая категория определяется количественными и качественными показателями, включает в себя совокупность индивидов (одного индивида – для систем индивидуального уровня), находящихся в дотрудовом, трудовом и/или посттрудовом возрасте, и характеризуется показателями развития человеческого потенциала и человеческого капитала.

«Человеческие ресурсы» как социальная категория предполагает учет не только показателей, элементов и характеристик определенным образом структурированных рабочей силы, трудовых ресурсов и собственно человеческих ресурсов в их экономическом содержании, но и учет принципов взаимодействия социально-экономических субъектов между собой.

Категория «человеческие ресурсы», безусловно, объемнее категории «трудовые ресурсы». Однако, широкий взгляд на определение сущности трудовых ресурсов позволяет, при определенных допущениях, говорить о целесообразности, в процессе осуществления экономических преобразований, опоры именно на трудовые ресурсы.

Доказательством данной позиции служат следующие положения:

– научное знание, определяя ведущую роль человека в развитии экономики и производительных сил, подразумевает, в первую очередь, ту часть

населения, которая занята в процессе производства, т.е. трудовые ресурсы социально-экономической системы определенного уровня;

- трудовые ресурсы формируют ядро человеческих ресурсов с позиций обеспечения экономического роста;

- человеческие ресурсы, находящиеся в дотрудовом возрасте, представляют собой трудовые ресурсы будущих периодов, качественные характеристики которых имеют принципиально важное значение для обеспечения устойчивости экономических преобразований в долгосрочной перспективе;

- человеческие ресурсы в посттрудовом возрасте формируют межпоколенные трансферты и могут оставаться частью трудовых ресурсов при условии сохранения занятости;

- состояние имеющихся трудовых ресурсов определяет развитие качественных характеристик трудовых ресурсов будущих периодов и влияет на уровень и качество жизни людей посттрудового возраста.

Таким образом, полагаем что, качественные преобразования, направленные на достижение длительного устойчивого результата, должны реализовываться:

- во-первых, в отношении трудовых ресурсов как части населения, находящегося в трудоспособном возрасте, а также в отношении населения и в дотрудовом возрасте (поскольку именно оно формирует количество и качество будущих трудовых ресурсов) и в посттрудовом возрасте (так как, зачастую, люди более старшего возраста продолжают работать);

- во-вторых, в отношении именно управления трудовыми ресурсами, а не только человеческим капиталом, человеческим или трудовым потенциалом.

Целесообразность применения в современных условиях такого подхода строиться на основе реализации следующих принципов:

- принцип комплексности, предполагающий рассмотрение имеющихся характеристик и запасов трудовых ресурсов и их качества на протяжении всех периодов жизнедеятельности индивида;
- принцип ориентации на будущее, основывающийся на изучении не только характеристик наличествующих трудовых ресурсов, но и перспектив развития человека, в том числе через преобразование при определенных условиях человеческого потенциала работника в его капитал;
- принцип совместной деятельности, заключающийся в том, что управление трудовыми ресурсами должно осуществляться на различных уровнях (макро-, микро- и индивидуальном) в их взаимодействии, обусловленном эффективным использованием методов и инструментов управления, реализуемого на основе разработки четких целей и критериев оценки результатов.

Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу занятости рассматривают состав трудовых ресурсов как экономически активное население и экономически неактивное население. В рыночной экономике понятие «экономически активное население» шире понятия «рабочая сила», но уже понятия «трудовые ресурсы». Главной составной частью трудовых ресурсов является наемная рабочая сила.

Отмеченная многозначность термина «трудовые ресурсы» и связанная с этим неопределенность данного понятия позволяют поставить вопрос о том, следует ли признавать за трудовыми ресурсами качество экономической категории. В современных исследованиях ученые полагают, что экономической категорией является рабочая сила, а трудовые ресурсы представляют собой лишь количественное ее выражение.

Исследованию понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» посвящены работы многих западных и отечественных ученых. Предпринятые попытки их отождествления нашли вполне справедливую критику. Так, И.А. Ягодкина говорит о том, что трудовые ресурсы являются формой, в которой совокупность

носителей рабочей силы выступает в реальности, будучи количественно и качественно определенной. [Ягодкина И.А., с. 103].

Сравнение категорий «трудовые ресурсы», «экономически активное население» и «рабочая сила» показывает, что они не совпадают: трудовые ресурсы – понятие более широкое, чем экономически активное население, обобщающее, характеризующее именно имеющиеся ресурсы труда, в него входит как экономически активное население, так и военнослужащие, а также лица, занятые учебой с отрывом от производства, не занятые трудом и не ищущие работу. Рабочая сила – это только часть трудовых ресурсов, которая продает свою рабочую силу на рынке труда, т.е. наемная рабочая сила и безработные [Ягодкина И.А., с. 104].

Также следует различать понятия «рабочая сила», «кадры», «трудовые ресурсы» и «персонал». Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризуют его потенциальную рабочую силу, «персонал» – весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под «кадрами предприятия» понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия или организации.

В производственной деятельности, на уровне отдельного предприятия, вместо теоретического термина «трудовые ресурсы» чаще используют термины «кадры» или «персонал». Под персоналом (кадрами) предприятия принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия. Весь персонал предприятия подразделяют на персонал основной деятельности и персонал неосновной деятельности. Персонал основной деятельности – это та часть работников предприятия, которая непосредственно участвует в выпуске продукции. Персонал неосновной деятельности – это та часть работников предприятия, которая непосредственно не участвует в выпуске продукции: это работники объектов общественного питания, баз отдыха, детских садов, медицинских пунктов, дворцов культуры и других объектов социально-культурной сферы, находящихся на балансе предприятия. Весь персонал

основной деятельности предприятия подразделяется на категории: рабочие, руководители, специалисты и служащие (технические исполнители).

Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует структуру кадров (персонала) предприятия, цеха, участка. Структура кадров также может определяться по профессиям, специальностям и уровню квалификации. Профессия – вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта. Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Квалификация характеризует уровень знаний и трудовых навыков работника по специальности и отображается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях.

Общероссийский классификатор занятий представляет собой систематизированный перечень видов трудовой деятельности, позволяющий достигнуть единообразия их наименований и обеспечить возможность проведения статистических сравнений, учета и анализа в интересах осуществления рациональной политики занятости. Предназначен для решения широкого круга задач, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также связанных с оценкой состояния и динамики изменений структуры рабочей силы, анализом и прогнозом показателей в сфере занятости и профессионального образования.

В классификаторе приняты следующие укрупненные группы:

1. Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий.
2. Специалисты высшего уровня квалификации.
3. Специалисты среднего уровня квалификации.
4. Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием.

5. Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности.

6. Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства.

7. Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр.

8. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики.

9. Неквалифицированные рабочие.

Классификационной единицей является вид трудовой деятельности (занятие), основу которого составляет квалификация (профессиональное мастерство) и профессиональная специализация. В отличие от профессии, подразумевающей обязательную профессиональную подготовку, под занятием понимают любой вид деятельности, в том числе не требующий специальной подготовки, приносящий заработок или доход. Объектами классификации являются однородные, с точки зрения содержания работ, укрупненные группировки профессий рабочих и должностей служащих.

Резюмируя вышеизложенное, исследование экономической сущности понятия «трудовые ресурсы» свидетельствует о том, что среди отечественных и зарубежных ученых отсутствует однозначная трактовка данной категории. Некоторые ученые не признают трудовой ресурс как институт научной экономической категории. Аргументами в поддержку такой позиции исследователи выдвигают преимущественно статистический, а не экономический характер и содержание понятия «трудовые ресурсы». «...Экономической категорией является рабочая сила, а трудовые ресурсы представляют собой лишь качественное ее выражение», – считает Р. Г. Мумладзе [Мумладзе Р. Г., с. 144]. Другие же ученые, наоборот, обосновывают социально-экономическую сущность этой категории, утверждая, что «трудовые ресурсы» имеют историческую определенность, представляют собой «понятие

социально-классовое» и не являются формальной статистической совокупностью [Федорцева В.А., с. 38].

Термин «трудовые ресурсы» на макроуровне управления характеризует совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на разноотраслевых предприятиях. Трудовые ресурсы на микроуровне являются особым видом ресурсов предприятия, на который не распространяется право собственности со стороны субъекта хозяйствования, а, следовательно, информация о них не подлежит публичному раскрытию, что приводит к недостаточной информированности управленческого персонала предприятия, так и конкурентоспособной организации.

В условиях рыночной экономики под дефиницией «трудовые ресурсы» понимают часть работоспособного населения страны, обладающей знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности и способной участвовать в трудовом процессе. То есть наряду с количественной оценкой трудовых ресурсов (часть населения страны) учитывается и их качественная сторона (знания, умения и навыки). В системе трудовых ресурсов особое место отводится трудовому потенциалу, как интегральной оценке количественных и качественных характеристик экономически активного населения. Трудовой потенциал – это совокупные трудовые возможности, которые уже сформированы и имеющиеся сейчас, а также те, которые предусматриваются на перспективу и формируются в определенных производственных отношениях и условиях воспроизведения. Различают количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Количественная сторона представлена численностью трудоспособного населения, безработных и половозрастной структурой, а качественная – совокупностью демографических, интеллектуальных, психофизиологических, образовательно-квалификационных и других характеристик. Такой подход позволяет комплексно рассматривать трудовые ресурсы как основу экономического потенциала предприятия и страны в целом.

1.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В российском законодательстве, понятие «трудовые ресурсы» утверждено в приказе Росстата от 29.09.2017 N 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда». Согласно данной методике, «трудовые ресурсы» – население, занятое экономической деятельностью, а также способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки), иностранные трудовые мигранты. Трудоспособное население – постоянное население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях [Приказ Росстата N 647..., с. 1]. Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека, а также системой государственных законодательных актов.

В настоящее время происходят изменения в пенсионной системе Российской Федерации. Необходимость совершенствования пенсионной системы продиктована негативной демографической ситуацией, повлекшей неэквивалентность пенсионных прав граждан. В этой связи, был принят ряд федеральных законов, которыми, в частности, увеличивается пенсионный возраст для женщин – 60 лет, для мужчин – 65 лет, меняется порядок назначения пенсий и индексации ее размеров, вводятся дополнительные гарантии социальной поддержки для граждан предпенсионного возраста, вводится уголовная ответственность за отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, и прочее. Изменения условий выхода на пенсию представлено в таблице 1.2.1.

Повышение пенсионного возраста в России (с 2019 по 2028 год)

Мужчины			
Год рождения мужчины	Предполагаемый возраст выхода на пенсию, лет	Год выхода на пенсию	
		Было	Будет
1958	60	2018	2018
1959	61	2019	2020
1960	62	2020	2022
1961	63	2021	2024
1962	64	2022	2026
1963	65	2023	2028
1964	65	2024	2029
1965	65	2025	2030
1966	65	2026	2031
1967	65	2027	2032
1968	65	2028	2033
1969	65	2029	2034
1970	65	2030	2035
Женщины			
Год рождения женщины	Предполагаемый возраст выхода на пенсию, лет	Год выхода на пенсию	
		Было	Будет
1963	55	2018	2018
1964	56	2019	2020
1965	57	2020	2022
1966	58	2021	2024
1967	59	2022	2026
1968	60	2023	2028
1969	60	2024	2030
1970	60	2025	2032

Источник: [Федеральный закон N 350-ФЗ].

Современная система классификации трудовых ресурсов основывается на рассмотрении экономически активного и экономически неактивного населения, соотношение между которыми зависит от социальных, экономических и демографических процессов. Согласно рекомендациям Международной организации труда (далее – МОТ), сформулированным в резолюции XIII Международной конференции по статистике труда, «экономически активное население (ЭАН) включает всех лиц обоего пола, которые предлагают рабочую силу для производства экономических благ и услуг, как они определены в Системах национальных счетов и балансов Организации Объединённых Наций (ООН), в течение определенного отчетного периода» [Лайкам К.Э., с. 37].

Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных. В основу положены определения, принятые Международными Конференциями Статистиков Труда, рекомендации МОТ и учтены национальные особенности России.

Экономически активное население включает большую часть трудоспособного населения (трудовых ресурсов) – это лица наемного труда, занятые на предприятиях различных форм собственности, самостоятельные работники и предприниматели, а также безработные, стремящиеся найти работу на рынке труда. Все они составляют трудовой потенциал общества, который обновляется за счет так называемой экономически пассивной части трудоспособного населения – обучающиеся с отрывом от производства, находящиеся на военной службе, занятые в домашнем хозяйстве [Лайкам К.Э., с. 37].

Население страны = Экономически активное население + Экономически неактивное население.

Экономически активное население = Рабочая сила = Занятые + Безработные.

В соответствии со статьей 1 закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее – заработок).

Занятыми считаются граждане:

– работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в пункте 3 статьи

4) и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

– зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее – индивидуальные предприниматели);

– занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

– выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

– избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

– проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации;

– обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее – органы службы занятости);

– временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;
- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя [Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения»].

Существуют методологические различия в определении общей численности безработных в соответствии с рекомендациями МОТ и безработных, официально признанных в органах службы занятости. Безработные, зарегистрированные в органах службы занятости, – это трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), проживающие на территории Российской Федерации, зарегистрированные в центре занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней.

Основным критерием при определении статуса в занятости является степень экономического риска, элементом которого является вид взаимоотношений лица, наделенного определенными полномочиями, с работниками предприятия или другими лицами. Группы по статусу в занятости

определяются с учетом разногласий между работой по найму и работой на собственном предприятии (самозанятые).

Термин «самозанятые граждане» не раскрывается ни в одном правовом акте. В Федеральном законе от 30.11.2016 № 401-ФЗ обозначены изменения в первую и вторую части Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты. В частности, в НК РФ появилась отдельная категория граждан, для которой предусмотрено освобождение от налогообложения доходов. Именно она и именуется в настоящее время «самозанятыми гражданами». Так, из содержания пункта 7.3 статьи 83, пункта 70 статьи 217 НК РФ следует, что к числу «самозанятых граждан» относятся физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и оказывающие без привлечения наёмных работников услуги физическому лицу для личных, домашних и (или) иных нужд [30.11.2016 № 401-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации...»].

Баланс трудовых ресурсов определяется по данным единовременных обследований и показывает использование всех трудовых ресурсов, а не только занятых в отраслях народного хозяйства. Это система показателей, отражающая наличие трудовых ресурсов и их распределение по сферам и видам деятельности.

Баланс трудовых ресурсов отражает численность трудовых ресурсов и их качественный состав по полу, возрасту, социальным группам, видам занятости и отраслям народного хозяйства и профессиям. Составляется ежегодно по стране в целом, республикам в составе Российской Федерации, краям и областям с распределением на городскую и сельскую местности. Состоит из двух разделов – ресурсной и распределительной частей. Первая часть характеризует наличие трудовых ресурсов и источники их формирования. Во втором разделе трудовые ресурсы распределяются на экономически активное население (занятые экономической деятельностью и безработные) и экономически неактивное население с выделением отдельных позиций

учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства.

Численность трудовых ресурсов формируется из суммы численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и работающих лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки). Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте определяется исходя из численности постоянного населения в трудоспособном возрасте, из которой вычитается численность неработающих инвалидов I и II групп в трудоспособном возрасте, получающих пенсии в органах социальной защиты населения, и численность неработающих пенсионеров в трудоспособном возрасте, получающих пенсии по возрасту на льготных условиях. Расчет численности неработающих инвалидов I и II групп в трудоспособном возрасте и пенсионеров-льготников производится с использованием данных формы органов социальной защиты населения. Численность лиц старших возрастов и подростков, занятых в экономике, рассчитывается с использованием данных выборочных обследований населения по проблемам занятости.

Занятые в экономике, на основании баланса трудовых ресурсов, распределяются по видам деятельности и формам собственности. Источниками информации для составления второго раздела являются: сведения предприятий и организаций о численности занятых; данные материалов обследований населения по проблемам занятости; данные органов государственной службы занятости о численности безработных, официально зарегистрированных в органах государственной службы занятости; данные учебных заведений о численности обучающихся по дневной форме обучения.

Численность работающих на предприятиях и в организациях формируется из сведений, получаемых от предприятий и организаций, включая малые и совместные предприятия. В численности работающих на предприятиях и в организациях учитываются не только лица, состоящие в списочном составе предприятия, организации, но и часть лиц, работающих по договорам подряда.

Расчет численности занятых индивидуальным трудом и по найму у отдельных граждан производится на основании данных выборочного обследования населения по проблемам занятости. Расчет численности учащихся в трудоспособном возрасте, обучающихся с отрывом от производства, производится по каждому виду обучения. Во избежание двойного учета из общей численности учащихся дневной формы обучения исключаются лица, совмещающие обучение с трудовой деятельностью. Эта категория учащихся рассчитывается по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости.

Говоря о нормативно-правовых основах исследования трудовых ресурсов, можно прийти к следующим выводам:

- законодательство в области трудовых отношений отличается подвижностью и динамичностью. Оно постоянно меняется, дополняется, исключаются старые правила и принимаются новые законодательные акты;

- в настоящее время происходит реформирование пенсионной системы, на основании принятых федеральных законов, увеличивается пенсионный возраст.

- баланс трудовых ресурсов является средством оценки трудового потенциала страны, источником информации о его использовании и служит инструментом для объединения всей имеющейся информации о рынке труда.

ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

2.1. МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В условиях современной рыночной экономики деятельность любой организации включает в себя постоянный систематический анализ и оценку эффективности использования ресурсов, в том числе эффективность функционирования системы управления трудовыми ресурсами предприятия.

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов ставит перед собой следующую цель: поиск резервов более разумного использования численности персонала и их рабочего времени, возрастание производительности труда и результативность использования фонда оплаты труда.

В работах Н.В. Климовой представлены перечисленные ниже ступени анализа состояния и использования трудовых ресурсов.

1. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами – сравнение фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой численностью.

2. Анализ движения рабочей силы – расчет и оценка показателей: коэффициент оборота по приему рабочих, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести, коэффициент постоянства состава персонала предприятия, коэффициент общего оборота.

3. Анализ уровня использования фонда рабочего времени – рассчитывают коэффициент использования возможного годового фонда рабочего времени, потери рабочего времени.

4. Оценка уровня производительности труда – сравнительный анализ с расчетом темпов роста и прироста среднегодовой, среднечасовой, дневной, сменной производительности, трудоемкости производства продукции;

5. Анализ использования фонда заработной платы [Климова Н.В, с. 135].

Так, у авторов Л.Г. Скамай и М.И. Трубочкиной выделены схожие с предыдущим автором этапы анализа использования трудовых ресурсов предприятия, но расширены и дополнены некоторые из них.

В частности, анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами – изучение следующих показателей: обеспеченность рабочих мест персоналом соответствующей квалификации и профессионального состава, использование рабочего времени, интенсивность рабочего времени, образование и эффективное использование фонда оплаты труда. Определение показателей движения персонала включает расчет системы показателей, характеризующих интенсивность движения кадров, в том числе: коэффициент замещения, коэффициент сменяемости, коэффициент устойчивости. Анализ использования рабочего времени производится с помощью расчета календарного, номинального и полезного фонда времени. Анализ производительности труда определяется выработкой и трудоемкостью, а влияние использования трудовых ресурсов на динамику выпуска продукции – выявлением доли прироста продукции за счет роста производительности труда и численности работающих. Анализ образования и использования фонда заработной платы и социальных выплат можно определить, с помощью абсолютного и относительного изменения фактического фонда оплаты труда и социальных выплат в сравнении с плановой (базовой) величиной [Ковчег А.С., с. 2].

В свою очередь, Г.В. Савицкая и Н.В. Парушина под анализом трудовых ресурсов подразумевают все вышеперечисленные этапы, а также проведение анализа эффективности использования персонала предприятия – расчет показателя рентабельности персонала и анализа использования фонда заработной платы – определение абсолютного и относительного отклонения фонда оплаты труда, среднего заработка работника, установка связи между темпами роста среднего заработка и производительностью труда [Ковчег А.С., с. 2].

Существующие методы оценки состояния и использования трудовых ресурсов определяют основные этапы и направления: анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и движения кадров, анализ использования рабочего времени, анализ производительности труда, оценка фонда заработной платы.

Для оценки состояния и использования трудовых ресурсов коммерческого предприятия, можно выделить основные показатели и коэффициенты, которые могут быть использованы при проведении данного анализа (таблица 2.1.1).

Таблица 2.1.1

Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов

№ п/п	Задачи экономического анализа	Используемые показатели и коэффициенты
1	Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами (оценка состояния трудовых ресурсов)	- численность работников на определенную дату; - абсолютное и относительное отклонение численности работников (по различным категориям); - среднегодовая численность работников; - структура работников предприятия (по различным признакам).
2	Анализ движения трудовых ресурсов предприятия	- коэффициент оборота по приему; - коэффициент оборота по увольнению; - коэффициент текучести; - коэффициент постоянства кадров.
3	Анализ использования рабочего времени	Показатели использования фонда рабочего времени, в том числе: - календарный фонд времени; - номинальный фонд времени; - явочный фонд времени; - полезный фонд рабочего времени.
4	Анализ производительности труда	- среднегодовая выработка; - среднедневная выработка; - среднечасовая выработка; - трудоемкость продукции.
5	Анализ затрат на оплату труда	- показатели экономии/перерасхода по фонду оплаты труда; - средняя сумма оплаты труда на одного работника; -соотношение темпов роста производительности труда и/или темпов

		роста объема произведенной продукции и темпов роста оплаты труда. - показатель зарплаторентабельности.
--	--	---

Источник: [Егорушкина Т.Н., с. 2].

Оценка обеспеченности организации персоналом предусматривает следующие основные этапы: изучение штатного расписания за ряд лет, сопоставление плановых показателей численности работников и фактических; проверка административно-управленческого персонала на соответствие фактического уровня образования сотрудника занимаемой должности; обнаружение недостатка или излишка работников по должностям; изучение отклонений в составе работников; изучение движения рабочей силы организации; решение вопросов, связанных с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации; анализ источников пополнения рабочей силы.

Особое внимание необходимо уделить оценке численности работников и структурным сдвигам в составе кадрового потенциала в разрезе видов деятельности. Данный анализ позволяет оценить полноту и степень обеспеченности разных сфер деятельности трудовыми ресурсами, перспективы возможного планирования расходов на оплату труда, фактическое значение показателя эффективности использования кадров по видам деятельности.

В ходе анализа движения рабочей силы и ее эффективного распределения предусмотрен расчет абсолютных, относительных и средних показателей, которые обычно используются в экономическом анализе. К абсолютным показателям движения рабочей силы относят: численность работников на начало периода; численность работников на конец периода; число принятых работников; число выбывших работников; списочное, явочное число и число фактически работающих сотрудников. Списочный состав содержит всех принятых на постоянную работу от одного и более дней сотрудников. Он отражает наличие работников на определенный момент времени, включая принятых и за вычетом уволенных сотрудников. К средним показателям

движения рабочей силы относят среднее списочное, среднее явочное и среднее число фактически работающих за определенный период времени.

Анализ использования трудовых ресурсов организации содержит в себе анализ использования рабочего времени. Полноту применения трудовых ресурсов можно проанализировать на основании величины отработанных дней и часов за анализируемый временной период, а также по степени использования рабочего времени. Данная оценка осуществляется как по каждой категории работников, так и по организации в целом. Рабочее время – это время, в течение которого сотрудник выполняет назначенную ему работу. Представленные в экономических справочниках методы анализа эффективности использования рабочего времени базируются на расчете календарного, табельного и максимально возможного фондов рабочего времени [Климова Н.В., с. 220].

Фонд рабочего времени служит показателем рабочего времени за определенный анализируемый период и измеряется в человеко-днях или человеко-часах. Величина данного показателя находится в прямой зависимости от числа рабочих, продолжительности рабочего периода в днях и длительности рабочего дня. Номинальный фонд рабочего времени рассчитывается путем вычитания из календарного фонда рабочего времени праздничных и выходных дней за анализируемый период. Полезный фонд рабочего времени определяется как разница номинального фонда времени и числа неявок (невыходов) на работу в днях за анализируемый период.

При проведении анализа эффективности использования трудовых ресурсов чаще всего анализируется производительность труда. Производительность труда – количественная характеристика работы, выполняемой персоналом, которая связана с уровнем эффективности труда. Р.В. Полынский выделил следующие факторы, определяющие общий уровень производительности: краткосрочные – объективные (например, изменение номенклатуры сырья и видов энергии в связи с авариями, циклические колебания качества сырья); субъективные (например, колебание уровня трудоспособности

в течение дня, недели, года); долгосрочные (например, цены на материалы, энергию, качество оборудования) [Полынский Р.В., с. 79].

Отметим, что производительность труда, как соотношение результатов и затрат труда, была и остается важнейшим показателем эффективности любой общественно-полезной деятельности, автор наиболее современным и отражающим потребности предприятия признает следующее определение производительности: «производительность – это соотношение количества продукции системы и количества затрат на выпуск соответствующей продукции», позволяющее определить в стоимостном выражении производительность всех основных ресурсов производства, используемых предприятием, и раскрывающее связь между производительностью труда и конечными показателями деятельности предприятия: себестоимостью, объемом произведенной продукции и прибылью [Полынский Р.В., с. 80].

Таким образом, если производительность труда выступает как показатель эффективности использования рабочей силы (частный показатель, отражающий использование одного вида ресурса), то производительность совокупного труда (в дальнейшем – просто производительность) отражает использование всех видов ресурсов.

Данный подход к анализу и управлению показателями производительности позволяет выявить и устранить «узкие места» в деятельности предприятий такие, как:

- уменьшение отдачи всех или части производственных ресурсов;
- нерациональное увеличение доли удельных затрат на какой-либо ресурс;
- увеличение доли совокупных затрат в общей стоимости продукции предприятия и т.д.

Исходя из экономического смысла, можно сказать, что производительность труда – это количество продукции, произведенное за определенный период, в расчете на одного работника. То есть производительность труда измеряется количеством продукции в натуральном

или денежном выражении, произведенным работником за определенное время (день, месяц, год). На самом деле можно посчитать производительность труда не только отдельного работника, но и в целом бригады, цеха или даже организации.

Производительность труда, в общем виде, – это отношение объема произведенной продукции (в натуральном или денежном выражении) к среднесписочной численности работников, задействованных при производстве этого объема продукции. Какой показатель объема использовать – в физических единицах или в денежном выражении – зависит от того, насколько одинаковую продукцию производит организация и можно ли ее сравнивать между собой. Или же можно использовать следующее определение производительности труда (оно показывает, сколько продукции произведено за период времени). Производительность труда – это отношение объема произведенной продукции (в натуральном или денежном выражении) ко времени, затраченному на производство продукции (час, день, месяц и т.д.).

Для анализа работы коммерческих предприятий используются свои методы расчета производительности труда, которые упрощают процесс и делают его понятнее.

Чем выше производительность труда, тем, при прочих равных условиях, с меньшей численностью и количеством рабочего времени можно достичь тех же результатов. В анализе производительности труда можно выделить три основных шага: расчет показателей производительности труда, их динамики; расчет влияния различных факторов на изменение производительности труда; выявление резервов роста производительности труда.

Условия для возрастания размера оплаты труда формируются за счет роста производительности труда. Однако только при условии, когда темпы роста производительности труда оказываются выше темпов роста его оплаты можно считать, что средства на оплату труда используются эффективно. Все издержки на оплату труда, а именно заработная плата в натуральной и денежных формах, выплаты социального характера, доплаты стимулирующего

характера, издержки, уплачиваемые организацией во внебюджетные фонды, формируют фонд оплаты труда [Ковчег А.С., с. 3].

Анализ образования и использования фонда оплаты труда включает в себя следующие основные направления: анализ образования общих затрат на оплату труда и социальных выплат по категориям работающих, и анализ использования фонда оплаты труда и социальных выплат по основным направлениям их расходования.

Данный анализ представляет собой поиск абсолютного и относительного отклонения фактического фонда оплаты труда и социальных выплат от установленных плановыми величинами. При проведении относительного анализа принимается во внимание степень выполнения плана по объему производства, на величину которого изменяется плановая величина фонда оплаты труда. Расчет отклонений производится по категориям работников, производственным подразделениям и организации в целом. Это предоставляет возможность определить источники беспочвенных различий в заработках рабочих, занятых на разных по важности и условиям труда участках производства.

Социально-экономическую оценку эффективности использования трудовых ресурсов предприятия можно определить, рассмотрев такой показатель, как трудовой потенциал.

В условиях рыночных отношений расширение использования трудовых ресурсов предприятия становится необходимым условием для завоевания более стабильной и лидирующей позиции на рынке. В то же время для нормального функционирования экономики необходима не просто «рабочая сила», а именно «трудовые ресурсы», мотивированные, способные к обучению и развитию своего трудового потенциала. Трудовой потенциал отдельного работника является основой формирования трудового потенциала высших структурных уровней организации, производства в целом.

Современному представлению о роли человеческого фактора в проектировании организации и ее производственной деятельности в

наибольшей степени соответствует позиция Т.Н. Шаталовой. Этот подход рассматривает трудовой потенциал как самостоятельную категорию, как синергетический эффект взаимодействия людей в процессе труда между собой и организацией. При его использовании элементами трудового потенциала считают не только состав и структуру трудовых ресурсов, но и систему формирования, обучения и повышения квалификации персонала, стимулирования трудовой активности и обслуживания работников на предприятии. [Шаталова Т.Н., С. 57].

Рассматривая трудовой потенциал как систему, следует учитывать, что, как любая система, он должен обладать соответствующими системными свойствами. Это определяет управление трудовым потенциалом как системой и обуславливает формирование системы оценки потенциала. Оценка потенциала необходима для определения объема и качества трудовых ресурсов предприятия, и, прежде всего, для формирования ее стратегии и организационной структуры.

Сущность и особенности некоторых распространенных оценок трудового потенциала предприятия представлены в таблице 2.1.2.

Таблица 2.1.2

Методы оценки трудового потенциала предприятия

Методы оценки	Показатели
Комплексный	Базовые: половозрастная структура; уровень образования; семейная структура; состояние здоровья Прикладные: численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений; использование фонда рабочего времени; уровень образования и квалификации; ответственность к работе
Экономический	Изменение совокупности экономических показателей: численности работающих, заработной платы, рабочего времени, трудоемкости, профессиональной квалификационной структуры кадров
Упрощенный	Совокупность показателей: средняя списочная численность, структура по полу, возрасту, стажу работы, уровню образования, квалификационному составу работников

Временной	Совокупный фонд рабочего времени, возможный к отработке, с учетом численности работников, имеющих установленную норму рабочего времени, совокупный потенциальный фонд рабочего времени производственного персонала
Стоимостной	Сумма заработной платы промышленно-производственного потенциала, фонд материального поощрения, затрат по обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала

Источник: [Егорушкина Т.Н., с. 2].

Комплексный метод представляет наиболее развернутую характеристику трудового потенциала и соответствует представлению о нем как о социальном феномене. Упрощенный – дает поверхностную оценку персонала, не раскрывая его способности к эффективному труду. Временной метод оценки построен на рассмотрении трудового потенциала как одного из производственных ресурсов предприятия и подходит только для разработки производственных программ. Стоимостной метод также не отражает возможности персонала [Егорушкина Т.Н., с. 2].

Интеграция показателей представленных методов оценок и их недостатков обуславливают разработку многомерной модели оценки трудового потенциала. Многомерная модель расчета индекса трудового потенциала (ИТП) представляется формулой (1):

$$\text{ИТП} = \sum_{i=1}^n \text{И}_n \quad (1)$$

где И – параметры оценки трудового потенциала,

n – количество параметров оценки трудового потенциала.

Многомерная модель трудового потенциала основана на индикаторном методе, который относится к системе методов оценки достижений. Индикаторы – это сигналы благополучия и неблагополучия системы, отражающие наличие и уровень использования ресурсов на предприятии, конкурентоспособность продукции и ее соответствие требованиям потребителей, эффективность управления, организация производства, состояние и развитие маркетинговой и внешнеэкономической деятельности.

Для метода индексов характерны следующие его достоинства:

- можно получить многомерную комплексную оценку трудового потенциала организации;
- состояние трудового потенциала можно выразить одним интегральным показателем;
- интегральный показатель можно рассчитать на основе минимума частных показателей (индикаторов) состояния трудового потенциала;
- сокращаются затраты времени на проведение оценки трудового потенциала.

Тема роли человеческого фактора в обеспечении высокой производительности и конкурентоспособности российской экономики не является новой. Ей посвящено множество исследований, анализирующих связку производительность – человеческий капитал со стороны как спроса на труд, предъявляемого фирмами, так и предложения труда (домохозяйств, работников, системы образования). Человеческий капитал включает в себя широкий спектр характеристик, многие из которых ненаблюдаемы или трудноизмеримы. Это осложняет процесс его оценки, вынуждая исследователей делать существенные допущения. В целом можно выделить три основные группы подходов к оценке человеческого капитала: базирующиеся на анализе изменений структуры занятости, основанные на использовании доступных индикаторов образования и здоровья, а также стоимостные.

Очевидно, что связка производительность – человеческий капитал многослойна, и каждый слой проблем заслуживает специального анализа. Для более полного ответа на многие возникающие вопросы нужны специальные исследования, включающие также сбор эмпирических данных [Гимпельсон В. Е., с. 31].

2.2. ВЫБОР И ОБОСНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Анализ подходов к оценке эффективности использования трудовых ресурсов свидетельствует о многообразии критериальных показателей.

Очевидно, необходим комплексный подход к оценке эффективности с позиций результатов производства и качества труда, и организации работы трудовых ресурсов как социальной системы. Для проведения комплексной оценки эффективности трудовых ресурсов в данном исследовании предлагается сочетание методик различных авторов таких как Э.И. Крылов, Р.И. Капелюшников и Т.Н. Егорушкина. Выбранная методика включает в себя:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
- характеристика движения рабочей силы, производительности труда, фонда заработной платы, рентабельности персонала;
- оценка трудового потенциала предприятия;
- выявление резервов повышения эффективности трудовых ресурсов, для более полного и эффективного их использования.

Сочетание теории и практики позволило разработать и внедрить в производство целый ряд оригинальных методик оценки эффективности использования трудовых ресурсов. Однако все авторы едины лишь в одном, что оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия включает два компонента: результативность, характеризующуюся достижением целей предприятия, на основе рационального использования трудовых ресурсов, и социальная эффективность, проявляющаяся, прежде всего, в степени удовлетворения потребностей, связанных с развитием человеческой личности и интересов работников.

Таким образом, оценка показателей трудовых ресурсов предприятия и их использования предполагает проведение статистического наблюдения, сбор статистической информации о трудовых ресурсах и анализ полученной информации. Помимо этого, необходимо осуществить систематизацию полученной информации и классифицировать имеющиеся данные в управленческих целях, чтобы была возможность разработать и реализовать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на конкретном предприятии. Следовательно, анализ показателей трудовых

ресурсов предприятия служит, в конечном итоге, улучшению хозяйственно-экономической деятельности предприятия.

Анализ трудовых ресурсов следует начинать с изучения их структуры и укомплектованности организации необходимыми кадрами работников соответствующей специальности и квалификации. Движение рабочей силы происходит всегда, и причины таких изменений многообразны. Одни из них вызваны причинами демографического характера: вступление в трудоспособный возраст и уход на пенсию по достижении пенсионного возраста. Изменения, происходящие в экономике, приводят к межотраслевому и пространственному перераспределению работников, изменения экономической конъюнктуры – к сокращению рабочих мест либо созданию новых рабочих мест. Постоянное движение обусловлено также интересами и потребностями самих работников. Потому объективная оценка эффективности использования трудовых ресурсов в системе управления предприятием на современном этапе информационного развития общества имеет решающее значение [Егорушкина Т.Н., с. 3].

Для расчета потребности в трудовых ресурсах на предприятии применяются следующие методы расчета: по сложности производственной программы; по эксплуатационным требованиям; по стандартам обслуживания; по стандарту числа работников.

Количество работающих на конкретный момент времени оценивается тремя показателями: списочной численностью, явочной численностью и числом фактически работающих. Численность работающих за период времени оценивается показателями среднесписочной и среднеявочной численностью и средним числом фактически работающих. В практике используют два метода расчета данных показателей. При исчислении среднесписочной численности списочный состав за праздничные и выходные дни принимается равным списочному числу работников за предшествующий день. В связи с тем, что в большинстве организаций планирование численности в настоящее время не

осуществляется, то анализ проводится сравнением фактических показателей отчетного периода с предыдущим периодом (таблица 2.2.1).

Для характеристики движения работников используются абсолютные и относительные показатели. К абсолютным показателям относятся: оборот работающих – величина равная общему числу принятых уволенных работников за определённый период; оборот по приёму – число работников, принятых на предприятие за определённый период.

Таблица 2.2.1

Формулы расчета показателей средней численности

Показатель	Формула расчета
Среднесписочная численность	$R_{cc} = \frac{\text{Сумма списочной численности за все дни в периоде}}{\text{Число календарных дней в периоде}}, (2)$
	$R_{cc} = \frac{\text{Сумма явок и неявок за весь период в человеко-днях}}{\text{Число календарных дней в периоде}}, (3)$
Среднеявочная численность	$R_{ся} = \frac{\text{Сумма явочной численности за все дни работы}}{\text{Число дней работы за период}}, (4)$
	$R_{ся} = \frac{\text{Сумма явочной численности за все дни работы}}{\text{Число дней работы в периоде}}, (5)$
Среднее число фактически работающих	$R_{cf} = \frac{\text{Сумма фактически работающих за все дни работы}}{\text{Число рабочих дней в периоде}}, (6)$
	$R_{cf} = \frac{\text{Сумма отработанных человеко-дней в периоде}}{\text{Число рабочих дней в периоде}}, (7)$

Источник: [Егорушкина Т.Н., с. 3].

Увольнения в связи с сокращением штата происходят в результате спада или технического перевооружения производства, структурной перестройки, связанной с сокращением и даже ликвидацией нерентабельных производств. Представляет интерес излишний оборот рабочей силы, который включает увольнение по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины.

В отличие от необходимого оборота рабочей силы, который практически не зависит от самих предприятий и организаций, и от оборота по выбытию по причинам экономического характера, излишний оборот во многом является следствием условий труда, оплаты труда и других причин, которые не устраивают работника данного предприятия.

Из-за излишнего оборота рабочей силы снижается эффективность деятельности предприятий и организаций, так как требуются значительные средства на адаптацию новых работников на новом рабочем месте,

увеличиваются расходы на содержание кадровых служб предприятий и возникают потери, связанные с затратами на профессиональное обучение уволившихся работников.

Численность работников, постоянно работавших в течение отчетного периода на данном предприятии, определяется как разность между списочной численностью работников на начало периода и численностью уволившихся из их числа в течение периода.

Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов:

– коэффициент оборота по приему (КП) – это отношение численности всех принятых работников за отчетный период (РП) к среднесписочной численности работников за тот же период (RCC), (формула 8):

$$КП = РП / RCC, \quad (8)$$

– коэффициент оборота по выбытию (КВ) – это отношение всех уволившихся работников (RY) в отчетном периоде к среднесписочной численности работников (формула 9):

$$КВ = RY / RCC, \quad (9)$$

– сумма значений коэффициентов по приему и выбытию характеризует общий оборот рабочей силы (формула 10):

$$КОБЩ = КП + КВ. \quad (10)$$

Оборот рабочей силы делится на излишний и нормальный. Нормальный – это оборот, который не зависит от организации, обусловлен такими причинами как призыв в армию, уход на пенсию и на учебу, переход на выборные должности и др. Увольнение по собственному желанию, за прогулы относят к излишнему обороту рабочей силы.

Коэффициент текучести кадров (Кт) – это отношение излишнего оборота рабочей силы (Ry^*) за определенный период к среднесписочной численности (формула 11):

$$КТ = Ry^* / RCC, \quad (11)$$

Коэффициент постоянства состава эффективность (КПОСТ) – это отношение работников, проработавших весь период (RP) к среднесписочной численности (формула 12):

$$\text{КПОСТ} = \text{RP} / \text{RCC}. \quad (12)$$

Уровень трудовой дисциплины (КД) определяется по расчету (формула 13):

$$\text{КД} = 1 - \text{RP} / \text{RCC}, \quad (13)$$

где RP – количество работников, уволенных за прогулы [Егорушкина Т.Н., с. 4].

Указанные показатели оборота трудовых ресурсов могут исчисляться в рамках категорий работников, профессий, уровней квалификации, стажа работы и т. п.

Таким образом, можно отметить, что для характеристики движения работников используются абсолютные и относительные показатели. К основным показателям оценки интенсивности движения трудовых ресурсов относят: коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров, коэффициент замещения рабочей силы, коэффициент постоянства состава.

Производительность труда является важным показателем эффективности трудовых ресурсов и продуктивности их деятельности. Иными словами, это соотношение объема выполненной работы и потраченного на это времени работы.

Для оценки данного показателя в исследовании используется методика расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Методика утверждена Правительством Российской Федерации, в целях создания условий ежегодного прироста производительности труда в стране и определяет порядок расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации [Методика расчета показателей производительности труда..., с. 1].

Под предприятием для целей настоящей Методики понимаются, в том числе коммерческие организации, относящиеся к предприятиям базовых несырьевых отраслей экономики с объемом годовой выручки от 400 млн. рублей до 30 млрд. рублей, применяющие общую систему налогообложения или единый сельскохозяйственный налог.

Отрасль представляет собой совокупность предприятий, сгруппированных по основному виду деятельности по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности, утвержденному приказом Росстандарта от 31 января 2014 г. N 14-ст (далее – ОКВЭД 2).

Под базовыми несырьевыми отраслями экономики Российской Федерации (БНО) (согласно ОКВЭД 2) понимаются организации сферы жилищно-коммунального хозяйства с объемом годовой выручки от 400 млн. рублей до 30 млрд. рублей, имеющие в качестве основного один из следующих видов экономической деятельности (ОКВЭД 2), в частности:

- 36.00. Забор, очистка и распределение воды;

Расчет производительности труда предприятия осуществляется за год на основании источников и порядка предоставления данных. [Методика расчета показателей производительности труда..., с. 2].

Производительность труда (ПТтек.год, ПТбаз.год) определяется как отношение добавленной стоимости (далее – ДС) к численности сотрудников предприятий (далее – Числ) за соответствующие периоды (формулы 14-16):

$$ПТ = \frac{ДС}{Числ}, \quad (14)$$

$$ДС = Приб + ОТ + СтрхВ + НалСб + Ам, \quad (15)$$

где:

Приб – прибыль предприятия,

ОТ – сумма расходов на оплату труда работников,

СтрхВ – сумма страховых взносов,

НалСб – сумма налогов, включаемых в себестоимость,

Ам – сумма расходов на амортизацию ОС, НМА [Методика расчета показателей производительности труда, с. 7].

$$\text{Приб} = \text{Выр} - (\text{ПрмРсх} + \text{КосвРсх}), \quad (16)$$

где:

Выр – выручка от реализации товаров (работ, услуг) собственного производства и выручка от реализации покупных товаров,

ПрмРсх – это затраты, связанные с производством продукции (выполнением определенных работ, оказанием отдельных услуг),

КосвРсх – это затраты, связанные с производством продукции (выполнением работ, оказанием услуг) [Методика расчета показателей производительности труда..., с. 7].

Индекс производительности труда ($\text{ИПТ}_{\text{тек.год}}$) рассчитывается по предприятию как отношение производительности труда текущего года ($\text{ПТ}_{\text{тек.год}}$) к производительности труда базового года ($\text{ПТ}_{\text{баз.год}}$), выражается в процентах (формула 17) [Методика расчета показателей производительности труда..., с. 6]:

$$\text{ИПТ}_{\text{тек.год}} = \frac{\text{ПТ}_{\text{тек.год}}}{\text{ПТ}_{\text{баз.год}}} \times 100 \% \quad (17)$$

В связи с этим, анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности. Анализ расходования средств на оплату труда имеет исключительно большое значение и определяется по формуле (18):

$$\text{ФЗТ} = \text{Числ} \times \text{ЗПср}, \quad (18)$$

где ФЗТ – фонд заработной платы сотрудников предприятия, (руб.),

Числ – численность работающих сотрудников предприятия, (чел.),

ЗПср – средняя заработная плата одного работающего сотрудника предприятия, (руб.) [Лысенко Н. Н., 49].

Анализ заработной платы сотрудников и эффективность затрат на оплату труда определяется при помощи показателей зарплатоемкости (формула 19) и зарплатоотдачи по формуле (20):

$$ЗП_E = \frac{\Sigma ЗП_{ср}}{В}, \quad (19)$$

где $ЗП_E$ – показатель зарплатоемкости, (руб.),

$\Sigma ЗП_{ср}$ – сумма средней заработной платы всех работников за год, (руб.),

$В$ - объем реализации продукции (услуг) за год, (руб.) [Лысенко Н. Н., 49].

$$ЗП_О = \frac{В}{\Sigma ЗП_{ср}}, \quad (20)$$

где $ЗП_О$ – показатель зарплатоотдачи, (руб.) [Лысенко Н. Н., 49].

Среднемесячная заработная плата работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Российской Федерации и субъектам Российской Федерации рассчитывается по формуле (21):

$$f_{мес.} = (F_{общ} / N_{общ}) / 12 \text{ мес.}, \quad (21)$$

где, $f_{мес.}$ – среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников (руб.);

$N_{общ}$ – численность наемных работников (чел.);

$F_{общ}$ – годовой фонд заработной платы труда всех наёмных работников (руб.). [Методика расчета, с. 6]

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли от реализации работ, услуг к фонду заработной платы), представлена формулой (22):

$$R_{пер} = \frac{Приб}{ФЗТ} \times 100 \%, \quad (22)$$

где $R_{пер}$ – показатель рентабельности персонала, (%),

$Приб$ – прибыль от реализации товаров (услуг), (руб.),

ФЗТ – фонд заработной платы сотрудников предприятия, (руб.) [Лысенко Н. Н., 48].

Оценить социально-экономическую эффективность использования трудовых ресурсов можно, рассмотрев такой показатель, как трудовой потенциал.

Предлагаемая автором Егорушкиной Т.Н., многомерная модель трудового потенциала предприятия основана на индикаторном методе, который относится к системе методов оценки достижений. На основании изучения литературных источников в качестве ключевых параметров, отражающих состояние трудового потенциала, автором, выбраны следующие индикаторы: образование сотрудников, стаж работы, уровень здоровья, удовлетворенность работников, ответственность и дисциплина (таблица 2.2.3).

Таблица 2.2.3

Структура ключевых параметров, отражающих состояние трудового потенциала предприятия

Вид ключевого параметра	Рекомендуемые оценочные показатели
Образование сотрудников предприятия (Иоб)	Доля работников с соответствующим уровнем образования
Стаж работы персонала предприятия (Ист)	Доля работников с соответствующим стажем работы
Уровень здоровья персонала предприятия (Иуз)	Обратный показатель доли персонала отсутствующего на рабочем месте по болезни за отчетный год
Ответственность и дисциплина (Ид)	Доля сотрудников в общей численности персонала, имевших дисциплинарные взыскания за отчетный год
Удовлетворенность персонала трудом (Иуп)	Результаты анкетирования по группам показателей (удовлетворенность содержанием работы, условиями труда, заработной платой, социальной средой, перспективами роста и карьеры; текучесть кадров)

Источник: [Егорушкина Т.Н., с 3].

Выбранные параметры модели наиболее весомые и поддающиеся количественному сопровождению.

Представленная структура параметров состояния трудового потенциала (таблица 2.2.3) обуславливает детализацию формулы (23):

$$\text{ИТП} = \text{Иоб} + \text{Ист} + \text{Иуз} - \text{Ид} + \text{Иуп} \quad (23)$$

Иоб – доля работников с соответствующим уровнем образования,

Ист – доля работников с соответствующим стажем работы,

Иуз – обратный показатель доли персонала отсутствующего на рабочем месте по болезни за отчетный год,

Ид – доля сотрудников в общей численности персонала, имевших дисциплинарные взыскания за отчетный год,

Иуп – результаты анкетирования по группам показателей [Егорушкина Т.Н., с 3].

Данные по первым четырем показателям представляются кадровой службой предприятия. Для показателей образования и стажа работников свойственны признаки: различный уровень образования и различный стаж работы. Данные по первым четырем показателям представляются кадровой службой предприятия. Для показателей образования и стажа работников свойственны признаки: различный уровень образования и различный стаж работы. Это обуславливает целесообразность представления параметров Иоб и Ист в баллах, используя оценочную шкалу, представленную в таблице 2.2.4. Логика вычислений обусловила определение наивысшего балла шкалы параметров Иоб и для высшего образования и стажа работы более 20 лет соответственно, так как знание и опыт являются основой решения любой производственной проблемы (таблица 2.2.5).

Таблица 2.2.4

Оценочная шкала параметра Иоб

Уровень образования, J	Баллы, I				
	5	4	3	2	1
Высшее	X				
Средне-техническое		X			
Средне-специальное			X		
Среднее				X	
Неполное среднее					X

Источник: [Егорушкина Т.Н., с. 4].

Оценка индекса образования сотрудников предприятия производится по формуле (24):

$$I_{об} = \sum_{i=1}^5 D_i, \quad (24)$$

где D – доля работников в общей численности персонала, имеющих соответствующий уровень образования на предприятии [Егорушкина Т.Н., с. 5].

Таблица 2.2.5

Оценочная шкала параметра Ист

Стаж работы, j	Баллы, i				
	5	4	3	2	1
До 5-ти лет					X
От 5-ти до 10-ти лет				X	
От 10-ти до 15-ти лет			X		
От 15-ти до 20-ти лет		X			
Свыше 20-ти лет	X				

Источник: [Егорушкина, Т.Н., с. 5].

Суммарная оценка индекса стажа работы сотрудников предприятия производится по формуле (25):

$$I_{ст} = \sum_{i=1}^5 D_i, \quad (25)$$

где D – доля работников с соответствующим стажем работы на предприятии [Егорушкина Т.Н., с. 5].

Расчет параметров индекса оценки уровня здоровья сотрудников предприятия представим формулой (26):

$$I_{уз} = 1 / D, \quad (26)$$

где D – доля работников отсутствующих на рабочем месте по болезни за отчетный год и определяется по формуле (27):

$$D = \text{Числ}_6 / \text{Числ}, \quad (27)$$

где Числ_6 – численность сотрудников, отсутствующих на рабочем месте по болезни, (чел.),

Числ – общая численность сотрудников предприятия [Егорушкина Т.Н., с. 6].

Расчет параметров оценки уровня ответственности и дисциплины сотрудников предприятия представим формулой (28):

$$I_{д} = D / \text{Числ}, \quad (28)$$

где D – доля работников в общей численности сотрудников предприятия, имевших дисциплинарные взыскания за отчетный год.

Оценки удовлетворенности персонала трудом определяются анкетированием по форме, а также расчетом среднего значения показателя по формуле (29):

$$П_{у.п.} = \frac{\sum O_k}{Ч_{п}}, \quad (29)$$

где $\sum O_k$ – суммарная оценка анкетированных;

$Ч_{п}$ – численность анкетированных [Егорушкина, Т.Н., с. 5].

На основании значения интегрального показателя делается вывод о трудовом потенциале: чем выше значение индекса, тем, соответственно, выше трудовой потенциал предприятия.

Преимуществами данной модели является то, что ее применение позволит получить:

- во-первых, многомерную комплексную оценку трудового потенциала организации;
- во-вторых, состояние трудового потенциала можно оценить одним интегральным показателем;
- в-третьих, интегральный показатель можно рассчитать на основе минимума частных показателей (индикаторов) состояния трудового потенциала;
- в-четвертых, сокращаются затраты времени на проведение оценки трудового потенциала.

Используемая многомерная модель оценки трудового потенциала основывается на выборе ключевых параметров (индикаторов), отражающих состояние трудового потенциала, таких как: образование стаж работы, уровень здоровья, удовлетворенность работников, ответственность и, в модели, параметры определяют предпосылки оптимального сочетания инструментов управления трудовыми ресурсами и личных качеств работников.

По результатам исследования, на современном этапе у отечественных специалистов нет единого мнения по поводу системы оценивания эффективности использования трудовых ресурсов коммерческих предприятий,

независимо от отраслевой принадлежности, специализации, формы собственности и др. Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия принято рассматривать как часть общей эффективности общественного производства.

В данном исследовании, представлено авторское толкование понятия эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Под эффективностью использования трудовых ресурсов предприятия, подразумевается результативность трудовой деятельности на предприятии, с точки зрения границ и возможностей участия работников в производстве, с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. Данное определение указывает на взаимосвязь двух составляющих уровня производительности труда и уровня трудового потенциала предприятия.

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия = результативность труда + трудовые возможности.

К критериям оценки эффективности использования трудовых ресурсов, в данном исследовании, можно отнести: уровень производительности труда, уровень трудового потенциала, уровень трудовой активности персонала, уровень структуры и динамики персонала. Данные критерии взаимосвязаны друг с другом, определяются широким спектром количественных и качественных показателей.

Таким образом, достаточная обеспеченность предприятий работниками, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. Оценка трудовых ресурсов и измерение результативности служат основой для развития трудового потенциала, выявления резервов производительности труда, оплаты и стимулирования труда, принятия правильных и обоснованных кадровых решений, развития и совершенствования деятельности предприятия в целом.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ТЮМЕНЬ ВОДОКАНАЛ»

3.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ТЮМЕНЬ ВОДОКАНАЛ»

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Тюмень Водоканал» было зарегистрировано в 2006 году. Общество является коммерческой организацией, цель которой заключается в осуществлении хозяйственной деятельности и извлечении прибыли. Ранее ООО «Тюмень Водоканал» именовался как Тюменское унитарное муниципальное предприятие водопроводно-канализационного хозяйства «Водоканал», является его преемником и выполняет функции по водоснабжению и водоотведению города Тюмени (с 2020 года и Тюменского района).

ООО «Тюмень Водоканал» входит в Группу компаний «РОСВОДОКАНАЛ». На сегодняшний день под управлением ГК «РОСВОДОКАНАЛ» работают 7 водоканалов России – в городах Барнаул, Воронеж, Краснодар, Омск, Оренбург, Тверь, Тюмень. Основным учредителем ООО «Тюмень Водоканал» является ООО «РВК-ИНВЕСТ».

В силу особенностей своего положения на рынке ООО «Тюмень Водоканал» имеет уникальную монопольную конкурентную позицию пользуется поддержкой городских и региональных властей, как одно из жизнеобеспечивающих предприятий, деятельность которого напрямую влияет на качество, уровень комфорта и безопасность жизни на территории города Тюмени и Тюменского района.

Основным видом деятельности ООО «Тюмень Водоканал» является забор, очистка и распределение воды (код 36.0 по ОКВЭД 2). Также организация имеет восемь дополнительных видов деятельности: производство пара и горячей воды (тепловой энергии) котельными; сбор и обработка сточных вод; строительство жилых и нежилых зданий; подготовка строительной площадки, производство электромонтажных, санитарно-технических и прочих строительного-монтажных работ; аренда грузового автомобильного транспорта с

водителем; предоставление прочих технических консультаций, деятельность консультантов, кроме архитекторов, проектировщиков и консультантов по управлению (рисунок 3.1.1.).

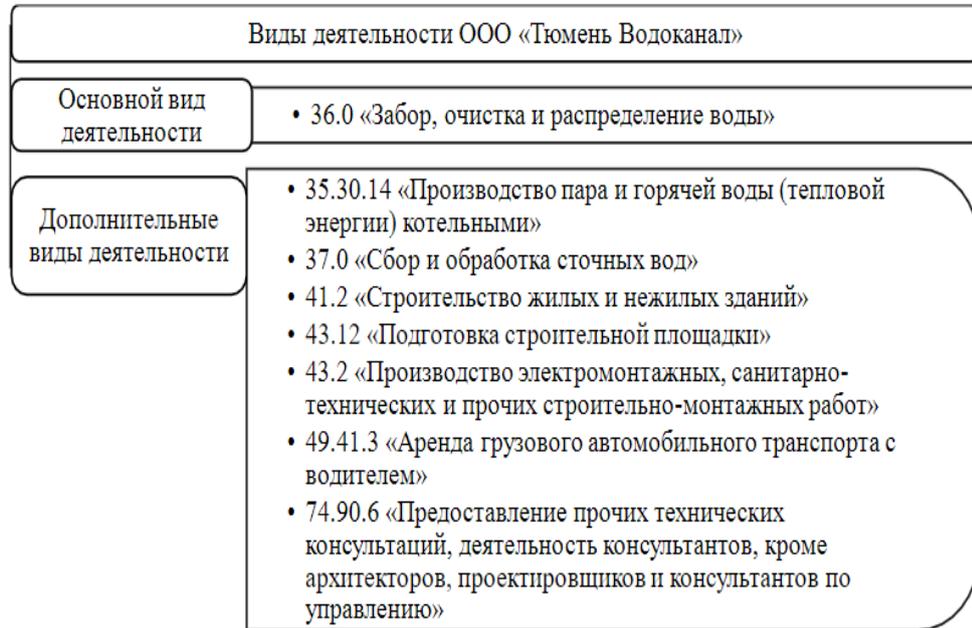


Рис. 3.1.1. Виды деятельности ООО «Тюмень Водоканал»

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

Естественные монополии в инфраструктурных отраслях играют важную роль в обеспечении коммуникаций и территориального развития. Следует отметить, что условия для существования естественных монополий сохраняются в основном в инфраструктурных отраслях. С учетом этой характеристики естественных монополий спрос на их продукцию неэластичен в краткосрочном периоде и также малоэластичен на долгосрочном интервале.

К характеристикам инфраструктурных компаний, эксплуатирующих системы электро-, газо-, водоснабжения можно отнести высокую капиталоемкость и высокую стоимость основных средств, что с одной стороны предопределяет высокие постоянные издержки, а с другой приводит к весьма низким предельным издержкам. Учитывая инфраструктурный характер большинства естественных монополий, можно отметить, что именно они являются основой восстановления экономической активности после спада. В этой связи можно упомянуть, что регулирование тарифов естественных

монополий часто оказывалось одним из действенных инструментов стимулирования деловой активности. Кроме того, естественные монополии чаще всего являются крупными налогоплательщиками.

Все показатели характеристики трудовых ресурсов коммерческих предприятий объединяются в две группы: количественные и качественные.

Количественная характеристика трудовых ресурсов предприятия ООО «Тюмень Водоканал» измеряется, в первую очередь, таким показателем как среднесписочная численность работников (таблица 3.1.1). В отчетности по труду предприятий и организаций отдельных отраслей сферы материального производства численность работников распределяется на две группы: рабочие и служащие. Из группы служащих выделяются следующие категории: руководители, специалисты и другие работники, относящиеся к служащим.

Таблица 3.1.1

Данные о среднесписочной численности работников
ООО «Тюмень Водоканал»

Категория работающих	Среднесписочная численность сотрудников за анализируемый период					
	2018		2019		2020	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Служащие	204	20	280	32	280	24,7
в т.ч. руководители	45	4,4	45	3,5	43	3,7
специалисты	159	15,6	235	18,5	237	21
Рабочие	817	80	992	78	871	76
Всего	1021	100	1272	100	1151	100

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

Среднесписочная численность по рассматриваемому предприятию за 2020 год составила 1 151 чел., большую часть занимает категория рабочих 76 %. Доля руководителей составляет – 3,7 %, специалистов – 21 %.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью (таблица 3.1.2).

В настоящее время в компании 34 открытые вакансии по направлениям деятельности: административно-управленческий персонал — 2; производство — 22; строительство и энергетика — 7; коммерция, финансы и закупки — 2; лаборатория питьевой воды и сточных вод — 1.

Таблица 3.1.2

Обеспеченность трудовыми ресурсами ООО «Тюмень Водоканал»

Категория сотрудников, (чел)	Год		Отклонение, (±)	Доля, (%)
	2020			
	ПЛАН	ФАКТ		
Списочная	1201	1151	50	4,3
Совместители	7	5	2	0,2
ГПХ	31	24	7	0,6
Всего	1239	1180	59	4,8

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

Обеспеченность трудовыми ресурсами предприятия на 2020 год является неполной, нехватка общей численности сотрудников, (совместители и ГПХ) — 4% от планового показателя.

На рассматриваемом предприятии анализ качественного состава трудовых ресурсов предприятия сводится к оценке по объективным показателям: возраст, стаж работы, образование и квалификация сотрудников.

Возраст работников является немаловажным показателем для характеристики трудовых ресурсов предприятия (рисунок 3.1.2).

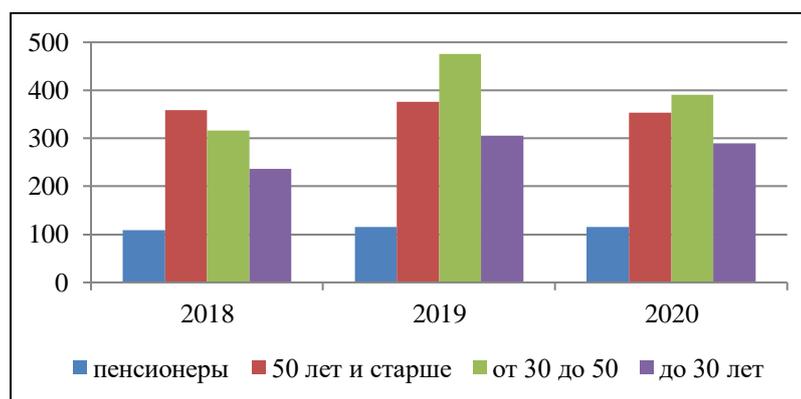


Рис. 3.1.2. Распределение сотрудников ООО «Тюмень Водоканал» по возрастным категориям за 2018-2020 гг., чел.

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

Возрастная структура трудовых ресурсов предприятия ООО «Тюмень Водоканал» с 2018 по 2020 год сохраняется без значительных изменений. Наибольшую численность составляют сотрудники в возрасте от 30 до 50 лет. Также высокий процент сотрудников составляют молодые специалисты в возрасте до 30 лет, что говорит о возможности карьерного роста и проведении политики, направленной на привлечение молодых специалистов.

Стаж работы в организации характеризует степень лояльности и приверженности сотрудников к предприятию и стабильность трудового коллектива. Состав численности сотрудников по стажу работы на данном предприятии представлен на рисунке 3.1.3. По вертикали указано количество работников предприятия, по горизонтали — временной период, в котором была рассмотрена динамика состава численности.

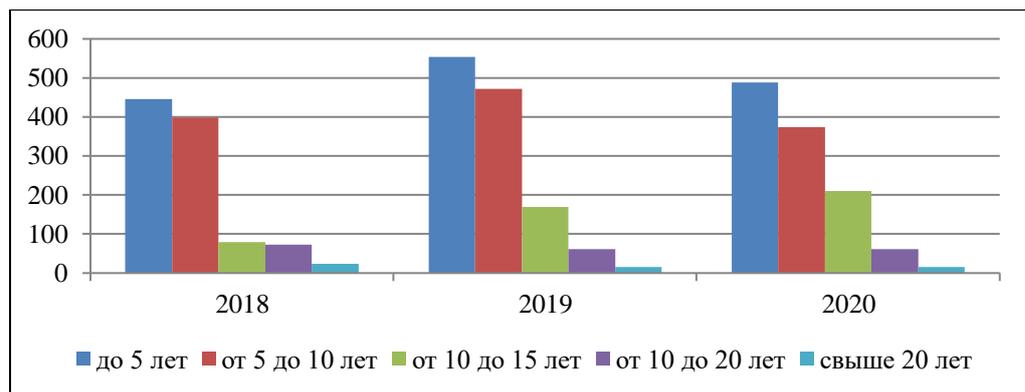


Рис. 3.1.3. Показатели стажа работы сотрудников в ООО «Тюмень Водоканал» за 2018-2020 г.г., чел.

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

Положительным фактором является устойчивое сохранение доли работников, в размере более 50% от общей численности, имеющих стаж работы от 5 до 10 лет. Наибольший процент составляют сотрудники со стажем работы до 5 лет, что обусловлено большим количеством молодых специалистов.

Структура трудовых ресурсов предприятия по уровню образования представлена в долевым соотношении к среднесписочной численности работников (таблица 3.1.3):

Сведения об уровне образовании работников предприятия

ООО «Тюмень Водоканал»

Уровень образования сотрудников	Численность сотрудников за анализируемый период					
	2018		2019		2020	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высшее	308	30	360	28,3	332	28,8
в т.ч. профильное	117	11,4	131	10,3	136	11,8
Среднее специальное	327	32	415	32,6	390	33,9
Среднее	386	38	366	28,8	293	25,5

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

Соотношение уровня образования сотрудников по рассматриваемому предприятию за 2020 год представлено на рисунке 3.1.4.

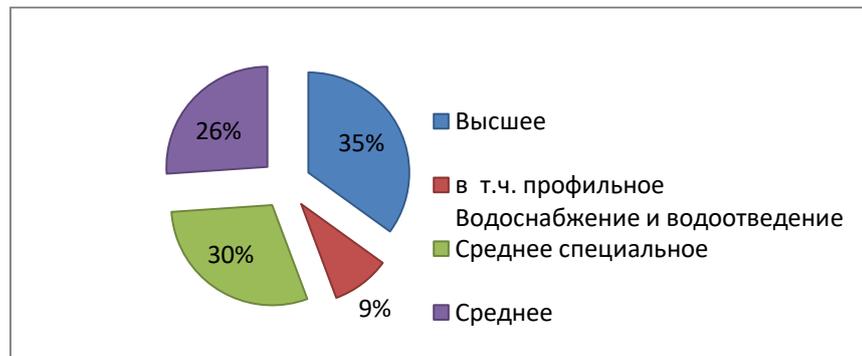


Рис. 3.1.4. Распределение сотрудников по уровню образования ООО «Тюмень Водоканал» за 2020 г., %

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

На основании данных об уровне образования сотрудников ООО «Тюмень Водоканал», можно сказать, что значительная часть сотрудников имеют среднее и среднее специальное образование, что обусловлено спецификой деятельности предприятия. Данная категория сотрудников – рабочие цеха, выполняющие обязанности по эксплуатации водопроводных и канализационных сетей, а также водопроводных насосных станций и очистных сооружений канализаций. Доля сотрудников, получивших высшее образование, составляет менее половины от общей численности. Это инженерно-технические

работники (технический отдел, отдел капитального строительства и проектных работ) и другие специалисты.

В ООО «Тюмень Водоканал» значительное внимание уделяется обучению персонала, формированию и расширению спектра компетенций, навыков, профессиональных знаний, отвечающих требованиям времени и перспективам развития предприятия. Основные направления обучения на предприятии представлены в таблице 3.1.4.

Таблица 3.1.4

**Основные направления обучения предприятия ООО «Тюмень
Водоканал»**

№ п/п	Вид обучения	Содержание (форма обучения)
1	Обязательное обучение	Знание необходимого набора актуальных документов в области охраны труда для руководителей, получение допусков для выполнения работ для сотрудников
2	Программы повышения квалификации	Обучение сотрудников с целью совершенствования профессиональных знаний
3	Специальные форматы	Стратегические сессии для руководителей – разработка стратегии, определение ключевых направлений развития, выработка решений по принципиальным проблемам
4	Электронные курсы, тренинги	Разнообразие общеразвивающих, управленческих, профильных курсов
5	Внутреннее обучение	Обучение персонала силами внутренних преподавателей-сотрудников
6	Практико-модульное обучение	Сотрудничество с ВУЗами города, практическое обучение студентов проводят опытные сотрудники «Росводоканал Тюмень»

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

Основными принципами обучения являются: предметность (направленность на достижение целей компании), доступность для всех сотрудников, адресность (обучение в зависимости от специфики выполняемых работ), непрерывность, преемственность и наставничество.

Комплексный подход к корпоративному обучению позволяет ускорять процесс адаптации новых сотрудников, повышать квалификацию специалистов через актуализацию знаний, умений и навыков, сохранять преемственность экспертизы и способствовать передаче опыта на предприятии, создавать условия и возможности для карьерного роста. Разработку программ, обучение и

проведение итоговых оценочных мероприятий осуществляет дирекция по персоналу. Обучение осуществляется во внешних учебных центрах и в собственном учебном центре предприятия.

3.2. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ТЮМЕНЬ ВОДОКАНАЛ»

Для полноты количественной характеристики трудовых ресурсов предприятия следует рассмотреть и проанализировать баланс использования рабочего времени за 2020 год (таблица 3.2.1).

Таблица 3.2.1

Баланс использования рабочего времени одного среднесписочного рабочего по предприятию ООО «Тюмень Водоканал» за 2020 год

№ п\п	Показатели	Кол-во план	Кол-во факт	Отклонение, (±)
1	Календарные дни	365	365	0
2	В том числе нерабочие	145	145	0
2.1	Праздничные	19	19	0
2.2	Выходные	126	126	0
3	Номинальный фонд рабочего времени	220	220	0
4	Неявочные дни	44	55	+11
4.1	Плановый отпуск	28	28	0
4.2	Учебный отпуск	12	14	+2
4.3	Отпуск по беременности и родам	0	0	0
4.4	Больничный	0	8	+8
4.5	Отпуск с разрешения администрации	4	5	+1
4.6	Простои	0	0	0
4.7	Прогулы	0	0	0
5	Явочные дни	176	165	-11
6	Продолжительность рабочего дня	8,0	8,0	0
7	Потери времени связанные с сокращением рабочего дня, ч	9,5	9,5	0
7.1	перед праздником, ч	9,0	9,0	0
7.2	внутрисменные простои, ч	0,5	0,5	0
7.3	за тяжелые условия труда, ч	0,0	0,0	0
8	Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,98	7,98	0
9	Полезный фонд рабочего времени, ч	1398,5	1310,5	-88

Источник: [составлено автором по данным отчетности ООО «Тюмень Водоканал»].

По данным таблицы 3.2.1, можно сказать, что потери рабочего времени включают дополнительные дни отдыха и менее 1% составляют прогулы, что отражает высокую дисциплину труда. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни связано с отказами оборудования, предотвращением инцидентов, аварийных ситуаций и т.д. Чем ближе коэффициент использования календарного времени к единице, тем эффективнее используется фонд рабочего времени. Из таблицы 3.2.1 видно, что данный показатель менее 1, что говорит о недостаточно эффективном использовании фонда рабочего времени сотрудников предприятия.

Изменения качественного состава трудовых ресурсов происходят в результате движения рабочей силы и отражаются показателями оборота трудовых ресурсов. Для характеристики движения кадров предприятия рассчитывают и анализируют динамику данных показателей, представленных в таблице 3.2.2.

Таблица 3.2.2

Данные о движении сотрудников ООО «Тюмень Водоканал»
за 2018-2020 год

Наименование показателя	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изменение, (+,-)	
Принято работников, чел.	118	135	148	+13	+17
Уволено работников, чел.	109	115	121	+6	+6
в том числе:					
в порядке перевода	4	6	3	-3	+2
на основании ст. 81 ТК РФ	3	5	8	+3	+2
по собственному желанию	87	90	89	-3	+3
на пенсию	25	14	21	+3	-11
Среднесписочная численность, чел	1021	1272	1151	-121	+25 1
Коэффициент оборота по приему, %	11,5	10,6	12,8	+2,2	-0,9
Коэффициент оборота по выбытию, %	10,7	9,0	10,5	+1,5	-1,7
Коэффициент текучести, %	8,5	7,1	8,4	+1,3	-1,4
Коэффициент стабильности, %	89,3	90,9	89,5	-1,4	+1,6
Коэффициент восполнения, %	108,2	117,4	122,3	+4,9	+9,2

Источник: [составлено автором по данным отчетности ООО «Тюмень Водоканал»].

Коэффициент оборота показывает, насколько обновился состав работников за исследуемый период. На основании полученных результатов в 2020 году на предприятии «Тюмень Водоканал» наблюдается повышение данного показателя (выше на 2,2 % чем в 2019 году). Коэффициент текучести определяет соотношение уволенных работников за отчетный период к среднесписочной численности персонала за этот же промежуток времени. В 2020 году данный показатель составляет 8,4%, по сравнению с 2019 годом также отмечается увеличение на 1,3 пункта. Рост данных показателей в динамике имеет негативную тенденцию, ведущих к увеличению расходов организации (поиск сотрудников, трудоустройство, адаптация) и потери в использовании рабочего времени. Коэффициент восполнения по сравнению с 2019 годом снижается и составляет 81,7%, что указывает на недостаточную оперативность восполнения численности работников.

Указанные показатели оборота трудовых ресурсов могут исчисляться в рамках категорий работников, профессий, уровней квалификации, стажа работы и т.п., для подробного изучения узких мест малоэффективного использования трудовых ресурсов.

При проведении комплексного анализа эффективности использования трудовых ресурсов коммерческих предприятий, чаще всего анализируется такой показатель как производительность труда.

Для оценки данного показателя на предприятии ООО «Тюмень Водоканал», в исследовании используется методика расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации в рамках национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [Методика расчета показателей производительности труда..., с. 1]. Выбранная методика утверждена Правительством Российской Федерации, в целях создания условий ежегодного прироста производительности труда в стране.

Применение данной методики предусматривается для предприятий, относящиеся к приоритетным отраслям производства: строительство,

транспорт, обрабатывающая промышленность, ЖКХ, сельское хозяйство, что обусловило выбор данной методики для предприятия ООО «Тюмень Водоканал» в исследовательской работе.

Производительность труда для предприятия ООО «Тюмень Водоканал» определим формулами (14-16), которые приводятся во второй главе.

$ПТ_{\text{тек.год}}$:

$$1. \quad \text{Приб} = 5\,471\,820 - (3\,338\,298 + 1\,001\,556) + (368\,554 + 117\,031 + 234\,155) = 5\,471\,820 - 5\,059\,594 = 412\,226 \text{ тыс. руб.}$$

$$2. \quad \text{ДС} = 412\,226 + 1\,001\,556 + (415\,467) = 1\,829\,249.$$

$$3. \quad \text{ПТ}_{2020} = 1\,829\,249 / 1151 = 1\,589,3 \text{ тыс. руб./ на чел.}$$

$ПТ_{\text{баз.год}}$:

$$1. \quad \text{Приб} = -464\,607 \text{ тыс. руб.}$$

$$2. \quad \text{ДС} = -464\,607 + 953\,863 + (420\,303) = 909\,559 \text{ тыс. руб.}$$

$$3. \quad \text{ПТ}_{2019} = 909\,559 / 1272 = 715,1 \text{ тыс. руб./ на чел.}$$

Индекс производительности труда отражает динамику производительности труда текущего года к базовому и определяется по формуле (17) из второй главы исследования.

$$\text{ИПТ}_{2020} = \frac{1\,589,3}{715,1} \times 100 \% = 222,2\%$$

$$\Delta\text{ИПТ} = \text{ИПТ}_{2020} - 100\% = 122,2\%$$

В результате исследования, по данной методике произведен расчет производительности труда предприятия ООО «Тюмень Водоканал» с 2011 по 2020 год и представлен в приложении 3. В 2020 году на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» производительность труда выросла на 122,2 % по отношению к базовому периоду. Увеличению производительности труда способствовало увеличение объема реализации услуг, что в полной мере не отражает эффективность использования трудовых ресурсов данного предприятия.

В связи с этим, анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой

труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности.

Анализ заработной платы сотрудников и эффективность затрат на оплату труда проведем при помощи показателей зарплатоемкости (формула 19) и зарплатоотдачи по формуле (20), которые представлены во второй главе данного исследования.

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли от реализации работ, услуг к фонду заработной платы), представлена формулой (22) во второй главе данного исследования.

Все полученные результаты показателей эффективности трудовых ресурсов, представим в таблице 3.2.3.

Таблица 3.2.3

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов
ООО «Тюмень Водоканал»

Наименование показателей	Год		
	2018	2019	2020
Объем реализации услуг, тыс. руб	3 837 889	3 658 312	5 471 820
Прибыль от реализации услуг, тыс. руб	1 237 244	943 414	2 233 668
Среднесписочная численность, чел.	1021	1272	1151
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	59,93	54,37	63,09
Фонд заработной платы, тыс. руб. /чел.	734 303,16	829 860,81	871 353,72
Зарплатоемкость (ЗЕ),	0,191	0,226	0,159
Зарплатоотдача (Зо),	5,23	4,41	6,28
Рентабельность, (Рпер), %	168,49	113,6	223,0

Источник: [составлено автором по данным ООО «Тюмень Водоканал»].

Увеличение зарплатоотдачи предприятия обусловлено тем, что темпы роста объёма реализации услуг значительно опережают темпы роста заработной платы.

При оценке взаимосвязи рассматриваемых показателей рассчитывают коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда по следующей формуле (30) [Капелюшников Р.И., с. 15]:

$$K = \frac{I_{pr}}{I_{rw}}, \quad (30)$$

где K – коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда;

I_{pr} – индекс роста производительности труда

I_{rw} – индекс роста средней заработной платы.

$$K = \frac{2,22}{1,16} = 1,91.$$

Коэффициент опережения составляет 1,91. Это означает, что темпы роста производительности труда предприятия ООО «Тюмень Водоканал» опережают темпы роста оплаты труда на 91%. Темпы роста производительности труда оказались выше темпов роста его оплаты, а значит можно считать, что средства на оплату труда используются эффективно.

Для полной оценки эффективности использования трудовых ресурсов необходимо рассмотреть социальные факторы такие как удовлетворенность трудом, удовлетворенность содержанием работы, условиями труда, заработной платой, социальной средой, перспективами роста и карьеры. В рамках исследования воспользуемся методикой оценки качества использования трудовых ресурсов предприятия на основе анализа трудового потенциала автора Егорушкиной Т.Н. и исследуем наличие взаимосвязи между производительностью труда и трудовым потенциалом.

Для оценки трудового потенциала предприятия необходимо провести расчет каждого из параметров многомерной модели индекса трудового потенциала, автора Т.Н. Егорушкиной, основанной на индикаторном методе, который относится к системе методов оценки достижений. Исходные данные для расчета индекса трудового потенциала предприятия ООО «Тюмень Водоканал» отобразим в таблице 3.2.4.

Данные для расчета трудового потенциала ООО «Тюмень Водоканал»

Показатель	Анализируемый период, (год)			
	2019		2020	
	чел.	уд. вес, (%)	чел.	уд. вес, (%)
Численность персонала по уровню образования:	-	-	-	-
– высшее;	491	38,6	468	40,6
– среднее специальное;	415	32,6	390	33,8
– среднее	366	28,7	293	25,5
Численность персонала по стажу работы:	-	-	-	-
– до 5-ти лет;	554	43,6	489	42,5
– от 5-ти до 10-ти лет;	472	37,1	374	32,5
– от 10-ти до 15-ти лет;	169	13,3	211	18,3
– от 15-ти до 20-ти лет;	61	4,8	61	5,3
– свыше 20-ти лет.	16	1,3	16	1,4
Численность персонала, отсутствующего на рабочем месте по болезни	93	7,3	64	5,6
Численность работников, имевших дисциплинарные взыскания	46	3,6	28	2,4
Общая численность персонала	1272	100	1151	100

Источник: [составлено автором на основании методики автора Егорушкиной Т.Н. и данных отчетности по труду ООО «Тюмень Водоканал»].

Проведем оценку параметра индекса образования сотрудников предприятия ООО «Тюмень Водоканал», с помощью матричной таблицы (2.2.4) и по формуле (24), представленных во второй главе.

$$Иоб_{2019} = 5 \cdot 0,386 + 4 \cdot 0,326 + 1 \cdot 0,287 = 3,521.$$

$$Иоб_{2020} = 5 \cdot 0,406 + 4 \cdot 0,338 + 1 \cdot 0,255 = 3,637.$$

Оценку параметра индекса стажа сотрудников предприятия ООО «Тюмень Водоканал» выполним, с помощью матричной таблицы (2.2.5) и по формуле (25), представленных во второй главе.

$$Ист_{2019} = 1 \cdot 0,436 + 2 \cdot 0,371 + 3 \cdot 0,133 + 4 \cdot 0,048 + 5 \cdot 0,013 = 1,834.$$

$$Ист_{2020} = 1 \cdot 0,425 + 2 \cdot 0,325 + 3 \cdot 0,183 + 4 \cdot 0,053 + 5 \cdot 0,014 = 1,906.$$

Расчет параметров индекса оценки уровня здоровья сотрудников предприятия ООО «Тюмень Водоканал» проведем по формулам (26-27) из второй главы исследования.

Доли персонала, отсутствующего на рабочем месте по болезни за исследуемый период равны:

$$Д_{2019} = 93/1272 = 0,073.$$

$$Д_{2020} = 64/1151 = 0,056.$$

Тогда индекс оценки уровня здоровья сотрудников предприятия равен:

$$Иуз_{2019} = 1/ 0,073 = 13,699.$$

$$Иуз_{2020} = 1/0,056 = 17,857.$$

Расчет параметров оценки уровня ответственности и дисциплины сотрудников предприятия ООО «Тюмень Водоканал» проведем по формуле (28), представленной во второй главе.

$$Ид_{2019} = 46/1272 = 0,036.$$

$$Ид_{2020} = 28/1151 = 0,024.$$

В данном исследовании оценка удовлетворенности персонала трудом (показатель Иуп) определяется анкетированием сотрудников предприятия, на основании проведенного опроса (Приложения 5,6).

Ежегодно все сотрудники групп компании «Росводоканал» с разделением по городам, входящих в ГК «Росводоканал» (Архангельск, Барнаул, Воронеж, Воронеж ОЦО, Краснодар, Омск, Оренбург, Орск, Тюмень) проходят опрос вовлеченности в личном кабинете сервиса «PRO'Водник». Анкетирование проводится анонимно. Все ответы сразу же попадают в базу EPSI - независимой компании, которая проводит опрос. При ответах используется 10-балльная шкала, где 1 означает «абсолютно не согласен(на)» или крайнюю степень неудовлетворенности, а 10 - «абсолютно согласен(на)» или высшую степень удовлетворенности. Также есть возможность внести свои дополнения и комментарии, в связи с тем, что ни одно исследование не может полностью охватить весь круг вопросов о работе компании у респондента. Данная информация нужна для анализа базы данных по группам. Отдельные анкеты не анализируются. Вопросы в данном анкетировании разделены на 3 блока: сведения о компании в целом, о предприятии (город) и сведения о респонденте (пол, возраст, стаж, категория). Далее, блоки разбиты на группы - имидж,

карьера, обучение, условия труда, безопасность труда, оплата труда, уровень удовлетворенности работой в данной компании и другие (таблица 3.2.5). Данные обрабатываются Отделом кадрового администрирования. Полученная от всех работников информация учитывается руководством компании в программе улучшения работы с персоналом.

Таблица 3.2.5

Данные опроса вовлеченности сотрудников ГК «Росводоканал»

1	В данном блоке вопросов речь идет о компании в целом
Q1	Уровень удовлетворенности работой в ГК Росводоканал
Q2	Имидж Водоканала и Группы компаний
Q3	Карьера
Q4	Обучение
Q5	Взаимодействие и согласование решений
Q6	Цели предприятия и Группы компаний
Q7	Инновации
2	В данном блоке вопросов речь идет о Вашем Водоканале
Q8	Работа в коллективе
Q9	Условия труда на предприятии
Q10	Безопасность труда
Q11	Руководитель и безопасность
Q12	Ваш непосредственный руководитель
Q13	Оплата труда
Q14	Социальный пакет и мероприятия
Q15	Каналы получения информации
Q16	Информирование
Q17	Коммуникации и информирование
...	...
Q20	Баланс личного и рабочего времени
...	...
Q25	Информированность об опросе

Источник: [составлено автором на основании данных опроса ГК «Росводоканал» (ООО «Тюмень Водоканал»)].

Оценки удовлетворенности персонала трудом (Иуп) определяется анкетированием по форме (Приложение 6), а также расчетом среднего значения показателя по формуле (29) из второй главы исследования.

На основании полученных результатов опроса персонала за 2019 и 2020 год, проведем расчет индекса удовлетворенности персонала трудом на предприятии за анализируемый период:

$$Иуп_{2019} = 209\,244 / 1272 = 164,5.$$

$$Иуп_{2020} = 156\,536 / 1151 = 136.$$

Показатель удовлетворенности персонала трудом (Иуп) на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» составил 164,5 и 136 баллов за 2019 и 2020 года соответственно.

Таким образом, интегральный показатель индекса трудового потенциала рассчитывается по формуле (23) из второй главы исследования и равен:

$$ИТП_{2019} = 3,521 + 1,834 + 13,699 - 0,036 + 164,5 = 183,6.$$

$$ИТП_{2020} = 3,637 + 1,906 + 17,857 - 0,024 + 136 = 159,4.$$

Приведенные расчеты и полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что происходит снижение индекса трудового потенциала на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» за анализируемый период. Данные параметры определяют предпосылки оптимального сочетания инструментов управления трудовыми ресурсами и личных качеств работников. Снижение одного из параметров отражается на общем уровне трудового потенциала, а также состоянии трудовых ресурсов предприятия, что влияет на эффективное их использование.

В исследовании, на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» анализ взаимосвязи между производительностью труда и трудовым потенциалом, производится с помощью построения корреляционной модели, которая показывает на функциональную зависимость двух величин.

Для построения корреляционной модели предприятия ООО «Тюмень Водоканал» проведен расчет индекса производительности труда и индекса трудового потенциала с 2012 по 2020 год (Приложения 3,4). Выборка за данный промежуток исследования составила 9 значений. Взаимосвязь двух величин представлена на рисунке 3.2.1.

Коэффициент корреляции на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» составил - 0,30 и говорит о слабой взаимосвязи данных показателей. Сила связи не зависит от её направленности и определяется по абсолютному значению коэффициента корреляции. Рост производительности труда на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» происходит независимо от параметров,

отражающих состояние трудового потенциала, таких как: образование, стаж работы, уровень здоровья, уровень удовлетворенности, ответственность работников и обусловлен условиями монопольной конкуренции, отраслевой структурой рынка.

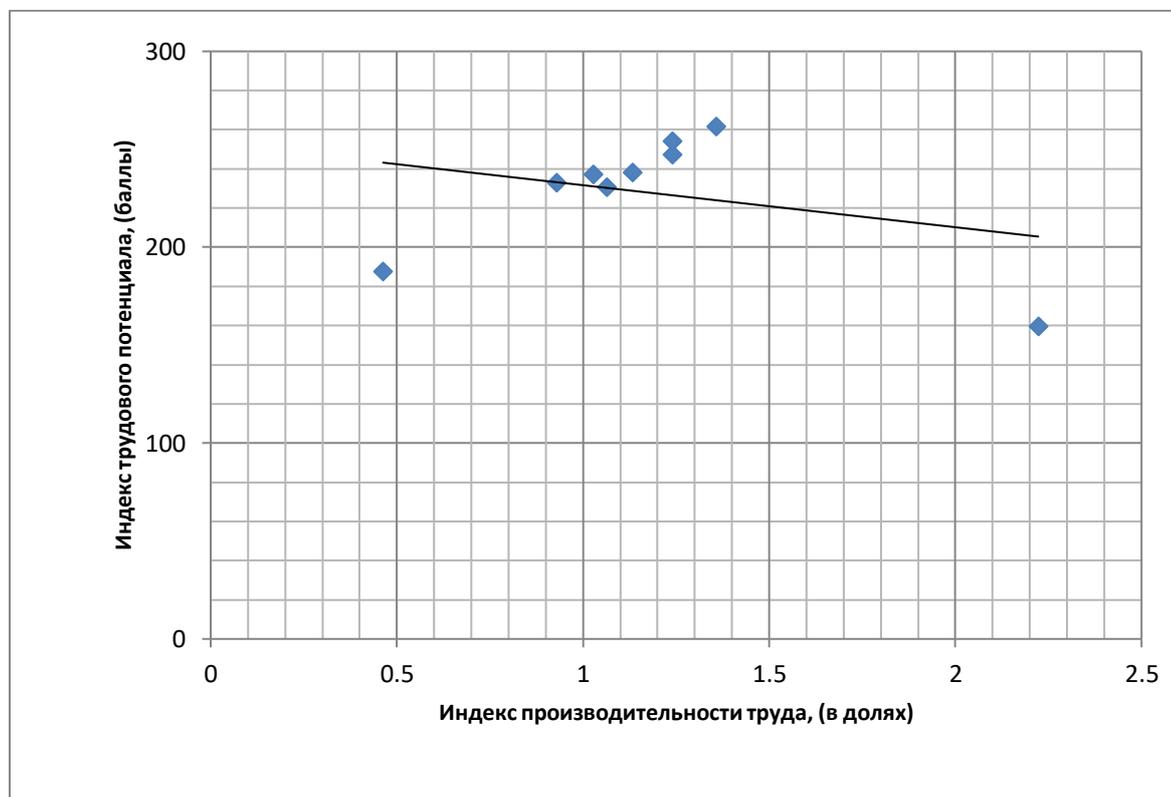


Рис. 3.2.1. Корреляционная зависимость производительности труда и трудового потенциала ООО «Тюмень Водоканал»

Источник: [составлено автором на основании полученных результатов].

По результатам оценки использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Тюмень Водоканал», можно сказать следующее:

1. Изменения качественного состава трудовых ресурсов происходят в результате движения рабочей силы и отражаются показателями оборота трудовых ресурсов. Рост данных показателей в динамике на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» имеет негативную тенденцию, ведущих к увеличению расходов организации на поиск сотрудников, трудоустройство, адаптацию и др.

2. Изменение показателя производительности труда на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» имеет положительную динамику. Увеличению производительности труда способствовало повышение объема реализации

услуг. В связи с этим, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. Темпы роста производительности труда предприятия опережают темпы роста оплаты труда, а значит можно считать, что средства на оплату труда используются эффективно.

3. Изменение показателя трудового потенциала, отражающего состояние качественных характеристик трудовых ресурсов ООО «Тюмень Водоканал» имеет отрицательную динамику за анализируемый период, что говорит о недостаточно эффективном использовании трудовых ресурсов.

3.3. ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ООО «ТЮМЕНЬ ВОДОКАНАЛ»

В данном исследовании, повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Тюмень Водоканал», можно добиться увеличением трудового потенциала предприятия, постоянным обеспечением улучшения его качества (за счет оценки главных показателей состояния трудового потенциала) обеспечением соответствия трудового потенциала требованиям международного уровня; поддержки высококвалифицированных специалистов. Безусловно, трудовой потенциал организации напрямую зависит от трудового потенциала отдельного сотрудника. Современные корпорации достигают высокой прибыли, умело применяя трудовой потенциал сотрудников и предоставляя им возможности для развития и роста.

Трудовой потенциал сотрудника формируют такие качества, как умение и желание трудиться, проявление инициативы в трудовой деятельности, его творческая активность в труде, а также хозяйственная предприимчивость. Накопление знаний и опыта, применение созидательных способностей, улучшение условий труда и жизнедеятельности приводят к развитию и раскрытию трудового потенциала. При этом в случае ужесточения и ухудшения

режима труда, репрессивной политики руководства, проблем со здоровьем или в личной жизни трудовой потенциал может существенно снижаться.

Структура трудового потенциала сотрудника предприятия отображена на рисунке 3.3.1.

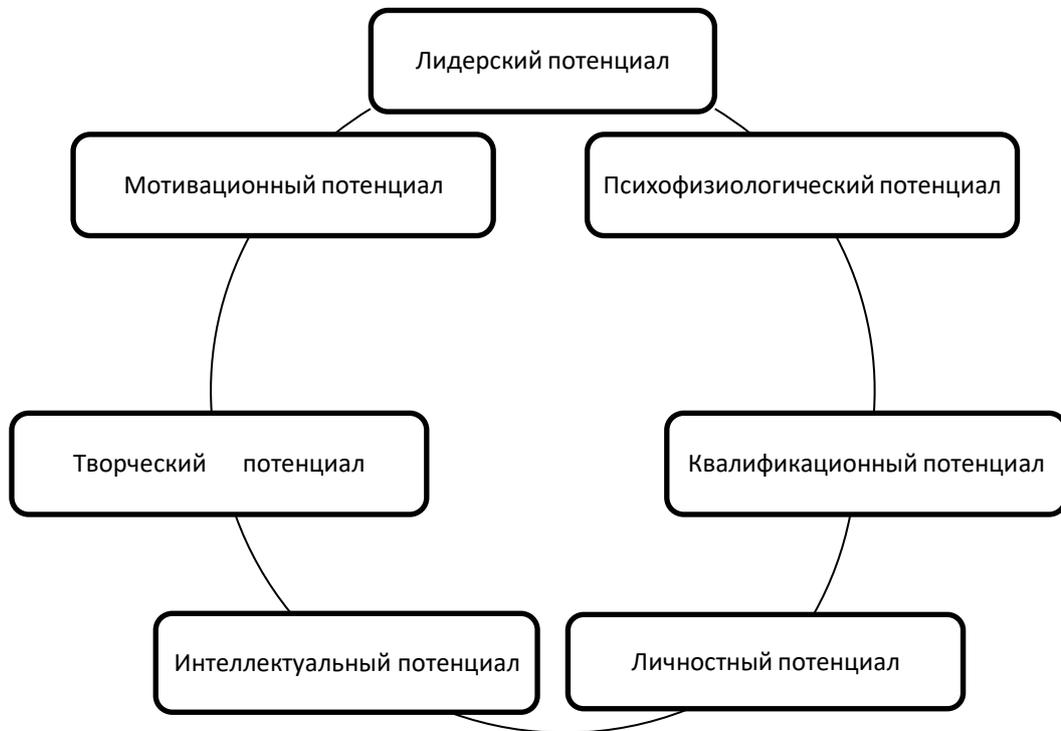


Рис. 3.3.1. Трудовой потенциал сотрудника организации

Источник: [составлено автором].

Для раскрытия психофизиологического потенциала сотрудников на предприятиях разрабатывают и реализуют социальные программы, такие как ДМС, бесплатное посещение спортивных клубов. Очевидным, но при этом не всегда реализуемым на практике является обязательное соблюдение гигиены труда. Если предприятие развивает собственную социальную инфраструктуру, включающую, например, санаторий для персонала и членов семей работников, это также благоприятно сказывается на психофизиологическом потенциале. Важной является пропаганда здорового образа жизни как обязательной составляющей корпоративной культуры. А модным направлением в данном контексте становятся тренинги по «биохакингу» — набору методик, направленных на повышение качества и продолжительности жизни человека, обычно включающему коррекцию питания, специальные тренировки,

психологические техники, медитации. «Биохакинг» основан на медицинском обследовании, по результатам которого методики и внедряются. Многие топ-менеджеры, в том числе из Google, чаще рассказывают не о том, как работать по 24 часа в сутки, а делятся секретами, как все успеть и оставить побольше времени на отдых.

Хороший результат дает введение в штат службы управления персоналом профессионального психолога, а также внедрение системы психологической поддержки сотрудников. Функции, которые должен выполнять штатный психолог в организации, делятся на 2 категории: оценка сотрудников (как при приеме на работу, так и в процессе осуществления ими профессиональной деятельности) и предоставление консультаций. Они могут быть направлены как на предоставление помощи руководству предприятия, так и на консультирование сотрудников с целью выявления и устранения психологических проблем.

Сегодня все больше организаций заинтересованы в благополучии своих специалистов, поскольку экономические показатели напрямую зависят от эмоционального комфорта сотрудников. На протяжении последнего года на ментальное здоровье людей также воздействовала пандемия COVID-19. В опросе компании FlexJobs говорится, что среди более 1500 респондентов 75% чувствуют симптомы рабочего выгорания — 40% от этого числа начали ощущать их именно во время пандемии.

Эти изменения заметны и в работе российских компаний. У онлайн-ритейлера Wildberries есть позиция менеджера по счастью, а сотрудникам Сбербанка доступен сервис психологической поддержки и курс Mindfulness для повышения стрессоустойчивости и профилактики эмоционального выгорания. В 2020 году психологическую поддержку для своих российских специалистов запустила компания PwC, начав сотрудничать с платформой дистанционных консультаций «Понимаю». В описании современных вакансий все чаще среди условий можно найти присутствие в компании корпоративного психолога и наличие комнаты для релаксаций. Это позитивное начинание

российских компаний, так как работа с ментальными проблемами позволяет увеличить продуктивность команды и снизить количество больничных.

Для введения в штат организации ООО «Тюмень Водоканал» должности профессионального психолога, посчитаем необходимые затраты и экономическую эффективность, данные представлены в таблице 3.3.1.

Таблица 3.3.1

Затраты на введение в штат предприятия ООО «Тюмень Водоканал»
нового сотрудника

Затраты	Месяц (руб.)	Год (руб.)
1. Заработная плата штатного психолога	25 300	303 600
2. . Налог на заработную плату	3 289	39 468
3. Социальные отчисления	7 640,6	91 687,2
4. Общехозяйственные расходы	540	6 480
5. Прочие расходы	320	3 840
Итого	37 089,6	445 075,2

Источник: [составлено автором].

Общие затраты на организацию рабочего места штатного психолога составляют 445 075,2 рублей в год. Так как штатный психолог будет являться сотрудником отдела кадров, то введение этой должности не изменит организационную структуру предприятия.

Проведем оценку экономической эффективности от введения должности штатного психолога. По данным предприятия коэффициент текучести кадров на 2020 год равен 8,4%. После введения должности штатного психолога предположим, что этот показатель будет соответствовать уровню коэффициента текучести 2019 года (уровень до пандемии) и снизится до 7,1%.

Рассчитаем экономическую эффективность от введения должности штатного психолога (формулы 31-33):

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_T - Z, \quad (31)$$

$$\mathcal{E}_T = Z_N \cdot P(K_{T1} - K_{T2}) \quad (32)$$

$$Z_N = Z_{от} / P_{от} \quad (33)$$

где \mathcal{E} – экономическая эффективность предложенных мероприятий, (руб.),

\mathcal{E}_T – эффективность от уменьшения текучести кадров, (руб.),

Z – затраты на реализацию предложенных мероприятий, (руб.),

$Z_{\text{н}}$ – затраты на нового сотрудника, (руб.),

$Z_{\text{от}}$ – затраты на отбор персонала, (руб.),

$P_{\text{от}}$ – количество отобранных кандидатов, (чел.),

P – среднесписочная численность работников, (чел.).

$K_{t1}, t2$ – коэффициент текучести соответственно текущего и базового периода, равный числу уволенных работников деленному среднесписочную численность работников [Шахова В. А., Шапиро С. А., с. 146].

Средняя величина затрат на отбор сотрудника по данным ООО «Тюмень Водоканал» составляет 65 079 руб. Среднее количество отобранных человек составит 100 кандидатов. Следовательно затраты на нового сотрудника составят 650,79 руб. Тогда эффект от снижения текучести кадров после введения должности штатного психолога составит:

$$\mathcal{E}_T = 650,79 \cdot 1151 (8,4 - 7,1) = 973\ 777,1 \text{ руб.}$$

Экономический эффект от введения должности штатного психолога составит:

$$\mathcal{E} = 973\ 777,1 - 445\ 075,2 = 528\ 701,9 \text{ руб.}$$

Следовательно введение должности штатного психолога будет эффективным, т.к. эффект от снижения коэффициента текучести покрывает ежегодные затраты на введение должности штатного психолога.

Для развития квалификационного потенциала традиционно используются курсы профессиональной переподготовки и повышения квалификации персонала. В ООО «Тюмень Водоканал» действует система наставничества и является отличным методом развития квалификационного потенциала. Также используются классические способы – это инструктаж и стажировка.

Для раскрытия личностного потенциала важны сформированные корпоративные ценности. Когда личностные ценности работника резонируют с

ценностями компании, это, в свою очередь, прекрасно отражается и на мотивации. Положительный имидж организации также крайне важен. Впрочем, как и репутационная составляющая. Кроме того, личностный потенциал раскрывает и участие работников ООО «Тюмень Водоканал» в социальных акциях (например, поддержка и мероприятия для пенсионеров, отработавших в этой организации), в общенародных мероприятиях, направленных на сплочение людей («Бессмертный полк»). Хорошо сказывается на раскрытии личностного потенциала активное участие человека в профсоюзных организациях, а также его работа в качестве наставника для молодых сотрудников.

Интеллектуальный и образовательный потенциал сотрудников ООО «Тюмень Водоканал» хорошо развивают получение дополнительного образования за счет предприятия, наличие у компании корпоративного университета, участие работников в тренингах и семинарах, сотрудничество компании с вузами, привлечение руководства компании к обучению рядовых сотрудников.

Интересной и перспективной практикой является Интранет – собственная образовательная база компании, аккумулирующая необходимые знания. Здесь можно привести в качестве примера Learning managing system (LMS) – систему, которая функционирует в таких компаниях, как «Вимм-Билль-Данн», «Вымпелом», «Татнефть», «Сибнефть» и другие. Learning managing system (LMS) – это системная оболочка, которая размещена или на сервере внутренней компьютерной сети предприятия, или на внешнем сервере.

На предприятии существует «Академия дистанционного обучения Росводоканал». В систему загружены обучающие курсы, которые доступны с любого рабочего места предприятия. Таким образом, сотрудники могут сами решить, какое обучение им необходимо, и пройти любой из загруженных курсов в удобное для себя время. На основании проведенных опросов, можно откорректировать выбранные обучающие программы, которые необходимы для сотрудников в данный момент.

Дополнительно для предприятия ООО «Тюмень Водоканал» предлагается осуществлять корпоративное обучение, которое будут проводить генеральный директор и топ-менеджмент (на это запланировано порядка 20 дней в год). Обучение будет происходить в онлайн-формате на платформе Microsoft Teams. Такая практика уже используется в компании «Альфа Страхование». При таком подходе уклониться от участия в образовательном процессе не удастся. Нужно отметить, что такой тип обучения развивает не только интеллектуальный потенциал, но и трудовой.

Творческий потенциал сотрудника называют также инновационно-творческим, так как направлен он на создание и внедрение новых идей. Для развития творческого потенциала ООО «Тюмень Водоканал» предлагается использовать различные конкурсы проектов, создание проектных групп, поддержка рационализаторских предложений. Кроме того, необходимо делать ставку на талантливых представителей рабочего коллектива. Ротация персонала также создает необходимые условия для развития творческого потенциала.

В ООО «Тюмень Водоканал» для развития творческого потенциала можно организовать конкурс на представление лучшего бизнес-проекта, который проводится компанией «Нефтехимпром». Когда прорабатываются новые направления деятельности, объявляется подобный конкурс. Участие может принять любой сотрудник. Соответственно, и выиграть конкурс могут рядовые сотрудники, а за счет этого стать руководителями проектов. Такая практика однозначно положительно влияет и на другие виды потенциалов: на трудовой и на мотивационный.

Считается, что на мотивационный потенциал напрямую влияют: разнообразие работы, которую выполняет индивид; значимость и отождествляемость работы; автономность; и наличие обязательной обратной связи. Вообще, развитие мотивационного потенциала считается одним из самых значимых и одновременно сложным. На мотивацию влияют: 1) психологический климат в компании, этот фактор многие называют одним из самых важных; 2) внутрикорпоративные тренинги, но лишь в том случае, если

они подкреплены осознанием сотрудниками необходимости life long learning; 3) позитивность и лояльность руководства; 4) возможность карьерного роста в компании и наличие карьерного плана для сотрудников, с которым они ознакомлены; 5) корпоративная культура; 6) многие сотрудники в качестве мотивирующего фактора называют и работу в компании под известным брендом и с хорошей репутацией. Поэтому мероприятия по усилению бренда компании являются необходимыми для развития мотивационного потенциала работников.

Следующими важными факторами для улучшения мотивации являются материальные. На предприятии ООО «Тюмень Водоканал» действуют бонусные системы, премирование, системы льгот и компенсаций, «тринадцатая» зарплата. Дополнительно можно рассмотреть возможность стать акционером компании и предоставление займов на более выгодных условиях. Все это благотворно повлияет на развитие мотивационного потенциала.

В ООО «Тюмень Водоканал», в качестве положительного примера внедрения проектов по повышению мотивации стоит предложить практику формирования пула талантов, иначе называемую talent-management. Данная стратегия уже применяется, в сфере предоставления услуг, а именно в IT-компаниях («МТС», «Ростелеком», «Вымпелком») и в банковском секторе («Банк УРАЛСИБ»). Сотрудников, показывающих высокую мотивацию, увлеченность работой, инновационное мышление, хорошие способности, поощряют возможностями обучения и развития. А по факту, благодаря методике, формируется лидерская группа для замещения позиций топ-менеджмента. Кроме того, данная система отлично влияет и на развитие трудового потенциала, на интеллектуальный и лидерский потенциал.

Для развития лидерского потенциала применяются различные тренинги и образовательные программы: MBA (Master of Business Administration), школы лидеров, тренинги обучения действием (Action Learning), «веревочные» курсы. Для раскрытия лидерского потенциала в ООО «Тюмень Водоканал»

необходимо предусмотреть возможность реализации этого потенциала, а также продумать систему продвижения по карьерной лестнице для лидеров.

В заключении, можно сказать о том, что, используя возможности по раскрытию трудового потенциала сотрудников в полной мере, можно повысить не только экономическую эффективность предприятия, но и создать комфортный климат в коллективе, состоящем из ярких и талантливых личностей. Более того, ориентация на работников с высокой способностью реализации трудового потенциала является несомненным трендом настоящего времени для всех коммерческих предприятий, независимо от отрасли и рода их деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях рыночной экономики под дефиницией «трудовые ресурсы» понимают часть работоспособного населения страны, обладающей знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности и способной участвовать в трудовом процессе. То есть наряду с количественной оценкой трудовых ресурсов (часть населения страны) учитывается и их качественная сторона (знания, умения и навыки).

Кроме того, актуальным остается вопрос о формировании комплексного показателя эффективности, отражающего, с одной стороны, результаты экономического развития предприятия, а с другой стороны - показатели эффективности работы сотрудников. Особое место при этом занимают проблемы критериев оценки профессиональных качеств руководителей и специалистов. Комплексная оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия выступает средством, которое помогает руководителю выявить те недостатки, которые следует скорректировать или устранить в процессе работы.

На современном этапе у отечественных специалистов нет единого мнения по поводу системы оценивания эффективности использования трудовых ресурсов коммерческих предприятий, независимо от отраслевой принадлежности, специализации, формы собственности и др. Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия принято рассматривать как часть общей эффективности общественного производства.

В связи с этим, сформировано авторское толкование понятия эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Под эффективностью использования трудовых ресурсов предприятия, подразумевается результативность трудовой деятельности предприятия, с точки зрения границ и возможностей участия работников в производстве, с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. Данное определение указывает на взаимосвязь двух составляющих уровня производительности труда и уровня трудового

потенциала предприятия. К критериям оценки эффективности использования трудовых ресурсов, в данном исследовании, можно отнести: уровень производительности труда, уровень трудового потенциала, уровень трудовой активности персонала, уровень структуры и динамики персонала. Данные критерии взаимосвязаны друг с другом, определяются широким спектром количественных и качественных показателей.

В данном исследовании, обращаем внимание на некоторые аспекты связи между производительностью труда и качеством человеческого капитала. Хотя эта связь обоснована теоретически и понятна интуитивно, ее эмпирический анализ крайне сложен из-за большого числа трудноизмеримых переменных. По результатам исследования, рост производительности труда на предприятии ООО «Тюмень Водоканал» происходит независимо от параметров, отражающих состояние трудового потенциала, таких как: образование, стаж работы, уровень здоровья, уровень удовлетворенности, ответственность работников и обусловлен условиями монопольной конкуренции, отраслевой структурой рынка.

Повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ООО «Тюмень Водоканал», можно добиться увеличением трудового потенциала предприятия, постоянным обеспечением улучшения его качества (за счет оценки главных показателей состояния трудового потенциала) обеспечением соответствия трудового потенциала требованиям международного уровня; поддержки высококвалифицированных специалистов. Безусловно, трудовой потенциал организации напрямую зависит от трудового потенциала отдельного сотрудника, который состоит из квалификационного, психофизиологического, личностного, интеллектуального, творческого, мотивационного и лидерского. Современные корпорации достигают высокой прибыли, умело применяя трудовой потенциал сотрудников и предоставляя им возможности для развития и роста.

Сегодня все больше организаций заинтересованы в благополучии своих специалистов, поскольку экономические показатели напрямую зависят от

эмоционального комфорта сотрудников. На протяжении последнего года на ментальное здоровье людей также воздействовала пандемия COVID-19.

Хороший результат дает введение в штат службы управления персоналом профессионального психолога, а также внедрение системы психологической поддержки сотрудников. По данным предприятия ООО «Тюмень Водоканал» коэффициент текучести кадров на 2020 год равен 8,4% . После введения должности штатного психолога предположим, что этот показатель будет соответствовать уровню коэффициента текучести 2019 года (уровень до пандемии) и снизится до 7,1%. Следовательно введение должности штатного психолога будет эффективным, т.к. эффект от снижения коэффициента текучести покроет ежегодные затраты на введение должности штатного психолога. Эти изменения заметны и в работе российских компаний. У онлайн-ритейлера Wildberries есть позиция менеджера по счастью, а сотрудникам Сбербанка доступен сервис психологической поддержки и курс Mindfulness для повышения стрессоустойчивости и профилактики эмоционального выгорания. В 2020 году психологическую поддержку для своих российских специалистов запустила компания PwC, начав сотрудничать с платформой дистанционных консультаций «Понимаю». В описании современных вакансий все чаще среди условий можно найти присутствие в компании корпоративного психолога и наличие комнаты для релаксаций. Это позитивное начинание российских компаний, так как работа с ментальными проблемами позволяет увеличить продуктивность команды и снизить количество больничных.

Дополнительно для предприятия ООО «Тюмень Водоканал» предлагается осуществлять корпоративное обучение, которое будут проводить генеральный директор и топ-менеджмент (на это запланировано порядка 20 дней в год). Обучение будет происходить в онлайн-формате на платформе Microsoft Teams. Такая практика уже используется в компании «Альфа Страхование». При таком подходе уклониться от участия в образовательном процессе не удастся. Нужно отметить, что такой тип обучения развивает не только интеллектуальный потенциал, но и трудовой.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Caliendo M., Cobb-Clark D.A., Hennecke J., Uhlendor A. (2016) Job Search, Locus of Control, and Internal Migration // SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research. No. 818.
2. Heywood J.S., Jirjahn U., Struewing C. (2016) Locus of Control and Performance Appraisal // University of Trier Research Papers in Economics. No. 3/16.
3. Kautz T., Heckman J., Diris R., ter Weel B., Borghans L. Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success: NBER Working Paper № 20749. 2017.
4. Lagakos D., Moll B., Porzio T., Qian N., Schoellman T. Life Cycle Wage Growth across Countries // Journal of Political Economy. 2018. Vol. 126. № 2. P. 797-847.
5. McGee A. (2015) How the Perception of Control Influences Unemployed Job Search // Industrial and Labor Relations Review. Vol. 68. P. 184–211.
6. Акулич В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А. Акулич // Финансовый директор. - 2018. - №5. - С. 33-45.
7. Алиев И.М. Экономика труда: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Москва: Юрайт, 2016. - 468 с.
8. Балабанова Г. Г. Повышение производительности труда как один из источников экономического роста: монография / Г. Г. Балабанова. - Белгород, 2016. - 144 с.
9. Бердникова Т.Е. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Т.Е Бердникова. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 213 с.
10. Быченко Ю. Г., Баландина Т. М. Механизм инновационного развития человеческого капитала // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. - 2019. - № 1. - С. 12-16.

11. Валентей С. Д. Мониторинг соответствия профессионального образования потребностям рынка труда / С. Д. Валентей, П. В. Зрелов, В. В. Кореньков [и др.] // *Общественные науки и современность*. - 2018. - № 3. - С. 5-16.

12. Вальрас Л. Начала чистой политической экономии или теория общественного богатства. - Москва: Изограф, 2000. - 448 с.

13. Внутренняя отчетность о результатах внетарифной деятельности ООО «Тюмень Водоканал».

14. Внутренняя отчетность по труду форма №Т 1 «Отчет о движении рабочей силы» ООО «Тюмень Водоканал» и приложение к форме №Т.

15. Воскобойников И. Б., Гимпельсон В. Е. Рост производительности труда, структурные сдвиги и неформальная занятость в российской экономике // *Вопросы экономики*. - 2015. - № 11. - С.30-61.

16. Галиуллин Х.Я., Ермаков Г.П., Симонова М.В. Понятие эффективности труда // *Экономика труда*. - 2017. - № 3. - С. 183-196.

17. Гальперин, В.М. Макроэкономика / В.М. Гальперин, П.И. Гребенников, А.И. Леусский. - Санкт-Петербург: СПбУЭФ, 2017. - 719 с.

18. Гармаева, Б. Ж. Институциональная модель расширенного воспроизводства трудовых ресурсов / Б. Ж. Гармаева, Е. Д. Цыренова // *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*. - 2016. - № 11(71). - С. 57.

19. Гимпельсон В. Е. Возраст, производительность, заработная плата: Препринт WP3/2018/07. - Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. - 2018. - С. 66.

20. Гимпельсон В. Е. Производительность труда и российский человеческий капитал: парадоксы взаимосвязи?: докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апр. 2021 г. / В. Е. Гимпельсон (рук. авт. кол.), Д. А. Авдеева, Н. В. Акиндинова и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. - 61 с.

21. Гимпельсон В. Е., Зудина А. А., Капелюшников Р. И. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные: Препринт WP3/2020/02. - Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. - 2020. - С. 46.

22. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Ощепков А. Премия за специальный стаж в России: возвращение к теме // Экономический журнал ВШЭ. - 2016. - № 4. - С. 513–538.

23. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. «Поляризация» или «улучшение»? Эволюция структуры рабочих мест в России в 2000-е годы // Вопросы экономики. - 2015. - № 7. - С. 87–119.

24. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. «Дороги, которые мы выбираем»: перемещения на внешнем и внутреннем рынках труда // Экономический журнал ВШЭ. - 2016. - № 2. - С. 201–242.

25. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет?: Препринт WP3/2018/05. - Москва: Изд. дом Высшей школы экономики. - 2018. - С. 58.

26. Добрынин, А.И. Экономическая теория / ред. В.И,В.И. Видяпин, А.И. Добрынин, Г.П. Журавлева, и др. - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 672 с.

27. Долгова И.Н., Единак Е.А., Коровкин А.Г., Королев И.Б. Согласование спроса и предложения на региональных рынках труда РФ с учетом образовательных характеристик рабочей силы // Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. - Москва: МАКС Пресс. - 2017. - С. 511-530.

28. Дятлов С. А. Экономика: Практикум / С. А. Дятлов, С. Н. Пшеничникова, Е. Г. Колесник [и др.] ; Под ред. С.А. Дятлова, С.Н. Пшеничниковой, Е. Г. Колесник. - Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019. - 157 с.

29. Егорушкина Т. Н. Методические подходы к оценке качества использования трудовых ресурсов предприятия на основе многомерной модели оценки трудового потенциала / Т. Н. Егорушкина, Е. В. Панферова, Е. В. Этова // Образование и наука: современные тренды : Коллективная монография / Главный редактор О.Н. Широков. - Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс». - 2017. - С. 62-77.

30. Ермалович Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Л.Л. Ермалович. - Минск: БГЭУ, 2017. - 576 с.

31. Ерохина Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / Р.И. Ерохина. - Минск: Новое издание, 2018. - 322 с.

32. Журавлев Д.М. Модель сбалансированного развития кадрового потенциала в условиях инновационной экономики // Научно-технические ведомости. СПбГПУ. Экономические науки. - 2020. - № 1. - С. 129–140.

33. Зайцев А.А. Совершенствование методологии сопоставлений производительности труда и уровней технологий по странам, отраслям промышленности и регионам России : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05. - Москва, Ин-т экономики РАН, 2017. - 33 с.

34. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991г. N 1032-1: по состоянию на 24.04.2020. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

35. Зарова Е. В. Статистическое исследование факторов и резервов производительности труда : монография / Е. В. Зарова и др. - Москва: Русайнс, 2016. - 160 с.

36. Исмагилова Л. А., Франц М. В., Кульмухаметов М. Б. Динамическая модель оценки непроеизводственных (трудовых) потерь предприятия// Бизнес-информатика. - 2017. - № 1 (39). - С. 14-24.

37. Кабацкова Л.А. Методы количественной оценки трудовых ресурсов / Л.А. Кабацкова // Вектор экономики. - 2017. - № 8 (14). - С. 1-7.

38. Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. Вопросы экономики. - 2014. - № 3. - С. 36-61. - URL: <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2014-3-36-61>(дата обращения: 18.11.2021).

39. Касимовский Е. В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР // Экономические науки. - 1973. - № 7. - С. 12–18.

40. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 156 с.

41. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. - Москва: Экономика, 1992. - 448 с.

42. Климова Н. В. Экономический анализ [Текст] : (с традиционными и интерактивными формами обучения) : учебное пособие / 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2016. - 295 с.

43. Ковчег А. С. Сравнительная характеристика методик анализа трудовых ресурсов и оплаты труда // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. - 2016. - №4 (14). - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnaya-harakteristika-metodik-analiza-trudovyh-resursov-i-oplaty-truda> (дата обращения: 20.11.2021).

44. Колмаков В. В., Полякова А. Г., Карпова С. В., Головина А. Н. Развитие кластеров на основе конкурентной специализации регионов // Экономика региона. - 2019. - № 1. - С. 270-284.

45. Кондратьева Е.В. Ресурсно-сетевой подход в повышении производительности труда : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05. - Томск, Нац. исслед. Том. гос. ун-т, 2016. - 23 с.

46. Корицкий А. В. Велика ли отдача человеческого капитала в России? / А. В. Корицкий // ЭКО. - 2018. - № 2 (524). - С. 35-47.

47. Кривокопа Е.И., Стриелковски В., Фурсов В. Региональные аспекты оценки трудового потенциала в современной России // TERRA ECONOMICUS. - 2018. - № 4. - С. 95-115.

48. Крылов Э.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э.И. Крылов, В.М. Власова, И.В. Журавкова. - Москва: Финансы и статистика, 2020. - 272 с.

49. Кувалин Д.Б. Российские предприятия весной 2018 г.: скепсис по поводу качества экономической политики государства и усложнение ситуации с трудовыми ресурсами // Проблемы прогнозирования. - 2018. - № 6. - С. 130-139.

50. Кузьбожев Э.Н. Прогресс и производительность труда: монография / Кузьбожев Э.Н., Рябцева И.Ф. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 174 с.

51. Лайкам К.Э., Зайнуллина З.Ж., Зарова Е.В. Новации в статистике трудовых отношений. Вопросы статистики. - 2018. - № 25(11). - С. 37-45.

52. Лист Ф. Национальная система политической экономии. Перевод с немецкого/ Пер. под ред.: Трубников К.В. - Санкт-Петербург: А. Э. Мартенс, 1891. - 486 с.

53. Лукьянова А. Л. Работники предпенсионного и пенсионного возраста на российском рынке труда: тенденции в реаллокации занятости / А. Л. Лукьянова, Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2019. - № 11. - С. 5-34.

54. Лысенко Н. Н. Экономика предприятия в схемах и таблицах: Учебное пособие / Н. Н. Лысенко. - Южно-Сахалинск: СахГУ, 2017. - 196 с.

55. Любушин Н.П. Экономический анализ: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и «Финансы и кредит» / Н.П. Любушин. 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 575 с.

56. Маркс К. Капитал (I том) Соч. 2-ое изд. Т. 23. - Москва: Государственное издательство политической литературы, 1960. - 920 с.

57. Маркс К. Капитал (III том) Соч. 2-ое изд. Т. 25. Ч. 1. - Москва: Государственное издательство политической литературы, 1961. - 931 с.

58. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т.2. - Москва: Прогресс, 1993. - 351с.

59. Милль Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии. - Москва: Эксмо, 2007. - 945 с.

60. Мишулина О. В. Методические подходы к оценке управления трудовыми ресурсами предприятия / О. В. Мишулина, Н. С. Горелова // Актуальные проблемы менеджмента, экономики и экономической безопасности : Сборник материалов II Международной научной конференции, Костанай, 28–30 сентября 2020 года / Под редакцией Г.В. Паниной. - Костанай: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2020. - С. 277-280.

61. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части I и II. - Москва: Эксмо, 2021. - 3977 с.

62. О внесении изменений в Основные методологические и организационные положения по проведению выборочного обследования рабочей силы, утвержденные приказом Росстата от 30 июня 2017 г. N 445 Приказ Росстата N 724 от 07.12.2018: по состоянию на 11.02.2021. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/pr647-17.pdf(дата обращения: 11.02.2021).

63. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий Федеральный закон N 350-ФЗ от 3 октября 2018г.: по состоянию на 22.06.2020. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/ (дата обращения: 22.06.2020).

64. Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда: Приказ Росстата N 647 от 29 сентября 2017: по состоянию на 22.06.2020. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/pr647-17.pdf(дата обращения: 22.06.2020).

65. Об утверждении Методики расчета показателей производительности труда предприятия, отрасли, субъекта Российской Федерации и Методики расчета отдельных показателей национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» Приказ Минэкономразвития России N 748 (ред. от 28.01.2021): по состоянию на 19.11.2021. - URL: <https://frprf.ru/download/metodika-rascheta-pokazateley-proizvoditelnosti-truda-.pdf> (дата обращения: 18.11.2021).

66. Об утверждении Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) Приказ Росстата N 427 от 16.09.2015: по состоянию на 19.11.2021. - URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186194/1cec2e10fc9262650b1ee5bcdb629c2178b87c9e/ (дата обращения: 18.11.2021).

67. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с.

68. Павловская Т.А. Формирование качественных характеристик трудового потенциала на начальной стадии его воспроизводства : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05. - Томск, Нац. исслед. Том. гос. ун-т, 2016. - 23 с.

69. Петти У. Экономические и статистические работы. - Москва: Директ-Медиа, 2007. - 324 с.

70. Польшинский Р.В. Идентификация качественных характеристик рабочей силы // Основы экономики, управления и права. - 2015. - №5. - С. 79-84.

71. Попов А.В. Разработка инструментов повышения уровня реализации трудового потенциала территорий : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05. - Москва, Ин-т соц.-эконом. проблем народонаселения РАН, 2017. - 143 с.

72. Пурьскина В.А. Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала: диссертация ... кандидата экономических наук: 08.00.05. - Москва, Рос. гос. ун-т им. А.Н. Косыгина, 2017. - 187 с.

73. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное. - Москва: Эксмо, 2007. - 960 с.

74. Росводоканал Тюмень: официальный сайт. - URL: <https://tyumen.rosvodokanal.ru/>(дата обращения: 25.10.2021).

75. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. - Москва: КНОРУС, 2010. - 400 с.

76. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2017. - 512 с.

77. Саруханов Э. Р. Управление занятостью населения : Учеб. пособие / Санкт-Петербург. ун-т экономики и финансов. - Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербург, Ун-та экономики и финансов, 1993. - 164 с.

78. Саруханов Э. Р. Управление трудовыми ресурсами: Справ, пособие/ О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер и др.; Рук. авт. кол. Э. Р. Саруханов; Под общ. ред. Л. А. Костина. - Москва: Экономика, 1987. - 343 с.

79. Саттаров Р.Р. Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ООО «АвитаТранс». - Челябинск: ЮУрГУ. ВШЭУ, 2017. - 84 с.

80. Сигов В. И. Рыночная экономика как паразитарная хрематистика / В. И. Сигов // Журнал правовых и экономических исследований. - 2019. - № 2. - С. 254-264.

81. Скоблякова И. В., Ефремова С. М. Формирование индикаторов оценки эффективности использования человеческого капитала в пищевой промышленности // Техника и технология пищевых производств. - 2021. - № 3. - С. 529–537.

82. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (подарочное издание). - Москва: Ламартис, 2014. - 776 с.

83. Струмилин С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Хозяйственное строительство. - 1922. - №. 2. - С. 34– 46.

84. Стуканова С. С. Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах : автореферат дис. ... доктора экономических наук : 08.00.05 / Стуканова Софья Сергеевна; Всерос. науч. исслед. ин-т труда. - Москва, 2018. - 46 с.

85. Сэй Ж.Б., Бастиа Ф. Трактат по политической экономии. - Москва: Дело, 2000. - 232 с.

86. Табель учета использования рабочего времени форма №Т 1 «Отчет по труду» ООО «Тюмень Водоканал».

87. Труд и занятость в России. 2019. - Москва: Росстат, 2019. - URL: https://gks.ru/bgd/regl/b19_36/Main.htm (дата обращения: 10.06.2020).

88. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021): по состоянию на 19.11.2021. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 18.11.2021).

89. Узякова Е. С. Альтернативные подходы к оценке возможностей роста сферы материального производства в условиях ограничений со стороны трудовых ресурсов : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05. - Москва, Ин-т народнохоз. прогнозирования РАН, 2016. - 26 с.

90. Федоров В. К., Черкасов М. Н., Луценко А. В. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / под ред. В.К. Федорова. - Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2019. - 208 с.

91. Федорцова В. А. Трудовые ресурсы и оплата труда как элемент управления предприятием / В. А. Федорцова // Вектор экономики. - 2019. - № 2(32). - С. 71.

92. Филиппова А. И. Методы анализа наличия и эффективности использования трудовых ресурсов организации // Вестник НИБ. - 2019. - №35. - С. 194-200.

93. Финансовая отчетность Росводоканал Тюмень: официальный сайт. - URL: https://tyumen.rosvodokanal.ru/about/open_info/fin_reports/ (дата обращения: 25.10.2021).

94. Фоссен Ф., Зоргнер А. Будущее труда: деструктивные и трансформационные эффекты цифровизации // Форсайт. - 2019. - № 2. - С. 10-18.

95. Хорошенкова Е. В. Методы оценки трудового потенциала в государственных и муниципальных учреждениях / Е. В. Хорошенкова, Г. В. Судариков // Сборник статей магистрантов ММА - 2020 / Московская международная академия. - Москва: Московская международная академия, 2020. - С. 304-310.

96. Шаталова Т.Н. Региональная экономика: промышленный комплекс: - Самара: учеб. пособие / Т.Н. Шаталова, М.В. Чебыкина. Изд-во Самарского университета, 2018. - 92 с.

97. Шахова В. А., Шапиро С. А. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 425 с.

98. Шеремет А.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. - Москва: Инфра-М, 2017. - 374 с.

99. Ягодкина И.А. Воспроизводство рабочей силы при социализме / И.А. Ягодкина. - Москва: Мысль, 1979. - 230 с.