

## **АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Кириченко Александр Дмитриевич, Курьянович Матвей Валерьевич,*

*студенты 5-го курса кафедры «Автомобильные дороги»*

*Белорусский национальный технический университет, г. Минск*

*(Научный руководитель – Шохалевич Т.М., старший преподаватель)*

Анализ трудовых ресурсов – это комплексное исследование, направленное на оценку количественного и качественного состава персонала организации, с целью оптимизации использования имеющихся ресурсов и планирования будущих потребностей. В отличие от простого перечисления демографических характеристик (пол, возраст, стаж работы, образование, квалификация), современный анализ трудовых ресурсов требует гораздо более глубокого погружения в особенности конкретного предприятия и отрасли. Он включает в себя не только статический срез текущего состояния, но и динамический анализ изменений во времени, позволяющий предвидеть будущие тенденции и своевременно реагировать на них.

Критерии оценки, помимо стандартных, расширяются и включают в себя такие показатели, как: профессиональные навыки (специфические знания и умения, владение программным обеспечением, опыт работы с определенным оборудованием), мотивацию персонала (уровень удовлетворенности работой, лояльность компании, готовность к обучению и развитию), адаптивность (способность быстро осваивать новые технологии и методы работы), креативность и инновационный потенциал, наличие лидерских качеств, коммуникативные навыки, стрессоустойчивость, и здоровье сотрудников. Все эти факторы существенно влияют на эффективность работы и производительность труда, и их игнорирование может привести к серьезным экономическим потерям.

Цель анализа трудовых ресурсов – не только оценка текущей обеспеченности кадрами, но и выявление резервов повышения эффективности использования человеческого капитала. Это включает в себя поиск путей оптимизации организационной структуры, внедрение новых технологий, совершенствование систем мотивации и стимулирования труда, разработку программ обучения и повышения квалификации персонала, а также управление карьерным ростом сотрудников.

Задачи анализа использования трудовых ресурсов гораздо шире, чем простое изучение обеспеченности и качества персонала. Они охватывают:

детальный анализ использования рабочего времени: исследование простоя, неэффективного использования рабочего времени, переработки и их причин, а также разработку мер по оптимизации режима работы и улучшению планирования. Включает в себя анализ отпусков, больничных листов, и других факторов, влияющих на реальную работоспособность коллектива. Применяются методы временных исследований, хронометраж, фотографирование рабочего дня.

Изучение производительности труда на всех уровнях: анализ выполненного объема работ, качественных показателей продукции или услуг, определение факторов, влияющих на производительность, и поиск путей её повышения. Анализ с учетом индивидуальных и коллективных показателей.

Всесторонний анализ системы оплаты труда: оценка справедливости вознаграждения, стимулирующего характера оплаты, соответствия зарплаты квалификации и вкладу сотрудников в достижение целей организации. Анализ эффективности различных систем оплаты труда (повременная, сдельная, премиальная).

Выявление и анализ текучести кадров: определение причин увольнений, анализ эффективности мероприятий по сохранению персонала, разработка программ по удержанию ключевых сотрудников.

Прогнозирование потребностей в персонале: разработка перспективных планов формирования кадрового состава с учетом планов развития организации и тенденций на рынке труда.

Источники информации для анализа трудовых ресурсов включают не только формальную отчетность, но и результаты социологических исследований, анкетирования персонала, интервью с руководителями и сотрудниками. Это позволяет получить более глубокое понимание ситуации и принять более обоснованные решения. Современные инструменты, такие как HR-аналитика и большие данные, позволяют автоматизировать процесс сбора и анализа информации, обеспечивая более высокую точность и оперативность.

Количественный подход к анализу трудовых ресурсов оценивает численность персонала по различным группам (возрастным, квалификационным, профессиональным). Качественный анализ оценивает уровень образования, профессиональной подготовки, компетенций, мотивации и других качественных характеристик персонала. Взаимосвязь количественных и качественных характеристик позволяет сформировать полное представление о трудовом потенциале организации и его эффективном использовании. Современные подходы к анализу трудовых ресурсов учитывают не только текущее состояние, но и динамику изменений во времени, а также внешние факторы, влияющие на трудовой рынок. Это позволяет разработать более

эффективные стратегии управления персоналом и обеспечить конкурентное преимущество организации.

Литература:

1. Методика по формированию и расчету баланса трудовых ресурсов (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Белстата от 13.04.2015 № 18): постановление Национального статистического комитета Республики Беларусь от 08.05.2013г. №28.
2. «Промышленность Республике Беларусь» – статистический сборник Национального статистического комитета Республики Беларусь под редакцией И.В. Медведевой – Минск, 2016.