

УДК 330

---

## ОЦЕНКА СУЩЕСТВУЮЩИХ ПОДХОДОВ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА

---

**Коробейникова Лариса Сергеевна**, канд. экон. наук, доц.  
**Щекунских Екатерина Витальевна**, бак.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж,  
Россия, 394018; e-mail: korobeinikova@vsu.ru; catiwa@mail.ru

*Цель:* классификация трудовых ресурсов по групповым признакам с точки зрения пола, возраста, уровня образования, профессии, принадлежности к общественной группе, видов социальной структуры организации. *Обсуждение:* в условиях финансового кризиса и действия экономических санкций возрастает роль эффективного управления персоналом в целях рационального использования имеющихся ресурсов. В частности, от обеспеченности экономического субъекта персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения работ, степень использования машин и оборудования, как результат объем производства и продаж, снижение себестоимости, рост финансовых результатов. *Результаты:* классификация персонала проведена с целью использования в экономическом анализе обеспеченности организации трудовыми ресурсами в рамках оценки профессионального и квалификационного уровня трудовых ресурсов экономического субъекта.

**Ключевые слова:** экономический анализ, трудовые ресурсы, обеспеченность трудовыми ресурсами.

**DOI:** 10.17308/meps.2018.05/1897

### **Введение**

Трудовые ресурсы представляют собой одну из основных составляющих производства, их роль в настоящее время существенно возросла. Финансово-экономический кризис требует от общества принятия жестких мер по экономии всех видов затрат и издержек. Рациональное использование персонала предприятия – незаменимое требование, которое обеспечивает бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов. С целью закрепиться на рынке и усилить свое положение организация стремится максимально эффективно использовать своих работников, создавая все условия для наиболее полной от-

дачи сотрудников на работе и интенсивного развития их потенциала [6].

Изучению и анализу трудовых ресурсов уделяют внимание следующие отечественные и зарубежные авторы Алексеева А.И., Алиев И.М., Бариленко В.И., Беленова Н.Н., Вострикова Л.А., Генкин Б.М., Грищенко О.В., Дуракова И.Б., Егорова М.С., Ендовицкий Д.А., Жулина Е.Г., Кибанов А.Я., Любушин Н.П., Максюттов А.А., Савицкая Г.В., Федченко А.А., Чернов В.А. и другие. Среди зарубежных исследователей выделяются: М. Армстронг, Г. Беккер, Д. Даффи, К. Маркс, П. Самуэльсон и другие.

Понятие «трудовые ресурсы» в экономической литературе часто отождествляется с «рабочей силой» и «персоналом». Смысл этого термина связан больше с макроэкономическим уровнем, в масштабах использования трудоспособного населения на территории государства, а персонала – в рамках экономического субъекта.

### **Методология исследования**

В одной из статей академика С.Г. Струмилина в 1922 году впервые было сформулировано понятие «трудовые ресурсы», оно характеризовало национальное богатство страны – трудовой потенциал [10]. Этот термин применялся в практике планирования и учета трудоспособного населения в условиях централизованного управления человеческими ресурсами. В то время понятие «трудовые ресурсы» играло роль планово-учетного измерителя рабочей силы и позволяло количественно учитывать трудоспособное население, при этом без определения его качественного состава.

В целом авторы в современной литературе, посвященной анализу хозяйственной деятельности, ограничиваются постановкой задач, приведением источников информации для анализа, но не делают акцент на понятии трудовых ресурсов [5].

По мнению Савицкой Г.В., «трудовые ресурсы – это часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли» [9]. Профессор Бариленко В.И. дает такое же определение, как и большинство других отечественных авторов [3]. Подробное описание трудовых ресурсов дается авторами учебных пособий по экономике труда. К примеру, Алиев И.М. сущность понятия раскрывает следующим образом: «трудовые ресурсы – это часть населения страны, достигшая трудоспособного возраста и обладающая необходимым физическим развитием и умственными способностями, позволяющими трудиться в народном хозяйстве» [2]. Жулина Е.Г. дает следующее определение данного понятия «трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая, обладая физиологическими и интеллектуальными способностями к труду, способна производить материальные блага и оказывать услуги. Трудовые ресурсы включают в себя занятых (функционирующих в экономике) людей и незанятых, но способных в любой момент приступить к работе. Таким образом, трудовые ресурсы – это реальные и потенциальные работники» [8].

Трудовые ресурсы занимают промежуточное положение между экономическими категориями «совокупная рабочая сила» и «население». В количественном отношении трудовые ресурсы включают в себя все трудоспособное население, которое занято независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав также входят лица трудоспособного возраста, которые потенциально способны к участию в труде, но занятые в домашнем и личном крестьянском хозяйстве, на учебе с отрывом от производства и на военной службе [7].

Одно из ключевых значений для формирования рабочих мест в экономике (по видам экономической деятельности и региональному признаку), с учетом развития и состояния рынка труда, занимают структуры по возрасту (подростки, пожилые) и по полу (мужчины и женщины). Структура по образованию является особо значимой качественной характеристикой, так как она показывает уровень состояния интеллектуального развития трудовых ресурсов. Уровень образования определяют следующие показатели: численность учащихся и студентов, среднее число лет обучения, удельный вес специалистов с высшим и средним специальным образованием [11].

Трудовые ресурсы на уровне организации выступают в качестве его персонала. Трудовые ресурсы стоит считать частью профессионально-квалификационной структуры персонала организации, обусловленной возникновением трудовых отношений и последующим использованием трудового потенциала работников [4]. На микроуровне (в деятельности предприятия) трудовые ресурсы – это ключевой ресурс производственной организации, который, как и другие ресурсы, следует рационально использовать для достижения целей.

Персонал организации — это совокупность физических лиц, которые связаны с предприятием как юридическим лицом договором найма. Он включает работников различных специальностей и профессий, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. На численность персонала предприятия влияют такие факторы, как характер, сложность, трудоемкость производственных, управленческих и других процессов, а также немаловажную роль играет степень автоматизации производства. Вышеуказанные факторы влияют на ее нормативное (плановое) значение. Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т.е. числом работников, которые официально работают на предприятии в данный момент [7].

Структура персонала предприятия представляет собой совокупность отдельных групп работников, объединенных по определенным признакам и категориям. Персонал организации подразделяют на списочный и несписочный [2]:

- списочный – персонал, который числится в штате организации;
- несписочный – персонал, который привлекается в организацию для выполнения некоторых работ.

Весь списочный персонал экономического субъекта в зависимости от участия в производственном процессе для целей экономического анализа разделяют на две группы: промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием; непромышленный персонал, который представлен работниками, не связанными напрямую с производством и его обслуживанием, работниками социальной инфраструктуры предприятия (работники детских и медицинских учреждений, находящиеся на балансе экономического субъекта), что представлено на рис. 1.

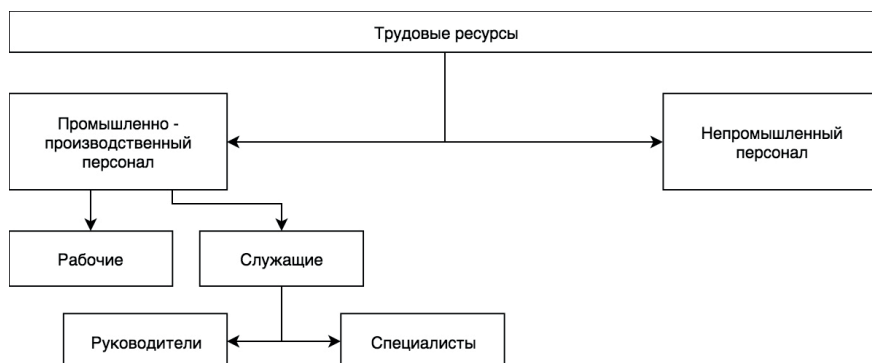


Рис. 1. Структура списочного персонала экономического субъекта в зависимости от участия в производственном процессе

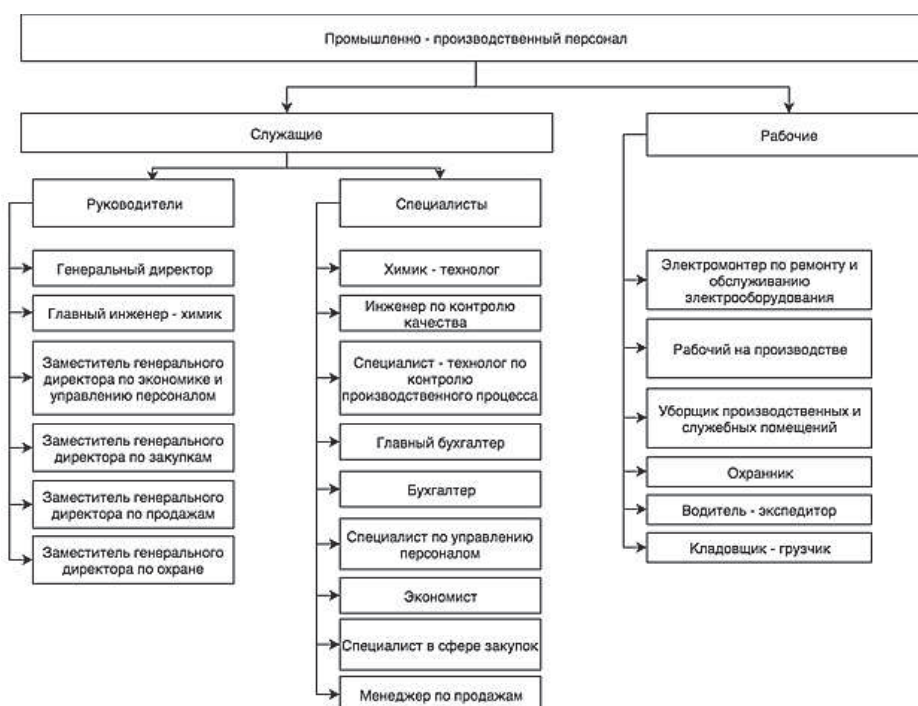


Рис. 2. Блок-схема классификации промышленно-производственного персонала

Разделение работников на категории определяет структуру трудовых ресурсов экономического субъекта. В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации. Для целей экономического анализа на объекте исследования АО «Минудобрения» [12] целесообразно выделить такие категории персонала, как рабочие, служащие, руководители и специалисты, что представлено на рис. 2.

Разделение персонала коммерческой организации на категории производится согласно нормативным документам – квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанным Институтом труда и утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития РФ № 37 от 21 августа 1998 г. [1].

### **Заключение**

Совокупность отдельных групп работников образует социальную структуру организации, в разрезе которой персонал рассматривается по таким признакам, как образование, стаж работы, профессия; частная структура отражает соотношение отдельных категорий работников [5]. Таким образом, классификация персонала организации была проведена с целью использования в дальнейших расчетах по следующим признакам: по признаку участия в производственном или управленческом процессе; профессиональная структура персонала; квалификационная структура персонала; половозрастная структура персонала; структура персонала по стажу; структура персонала по уровню образования.

### **Список источников**

1. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих // *КонсультантПлюс*. Доступно: <http://www.consultant.ru/document>.
2. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. *Экономика труда*: учеб. пособие. Москва, Юрайт, 2011.
3. Бариленко В.И. *Анализ хозяйственной деятельности*. Москва, Издательство «Омега-Л», 2009.
4. Бухгалтерский учет и отчетность: учеб. пособие / [под ред. Д.А. Ендовицкого]. Москва, КНОРУС, 2017.
5. Васильева К.Н., Коробейникова Л.С., Купрюшина О.М. *Деловое общение в профессиональной деятельности учетно-аналитических специалистов*: учеб. пособие / [под ред. проф. Д.А. Ендовицкого]. Воронеж, Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2013.
6. Ендовицкий Д.А., Лукинов Д.В. Реализация системного подхода в комплексном экономическом анализе персонала // *Экономический анализ: теория и практика*, 2012, no. 11 (266), с. 2-11.
7. Кудряшова А.В., Коробейникова Л.С. Экономический анализ профессиональных компетенций в системе конкурентного анализа // *Актуальные вопросы развития конкурентной политики, совершенствование правоприменительной практики пресечения недобросовестной конкуренции и ненадлежащей рекламы: материалы Междунар. науч.-практ. конф.* Воронеж, Воронежский ЦНТИ – филиала ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2014, с. 43-46.
8. Купрюшина О.М., Коробейникова Л.С. *Документационное обеспечение делового общения*: учеб. пособие / [под ред. проф. Д.А. Ендовицкого]. Москва, Магистр, 2015.
9. Савицкая Г.В. *Экономический анализ*. Москва, ИНФРА-М, 2011.
10. Струмилин С.Г. *Проблемы экономики труда*. Москва, Наука, 1982.

11. Урывская С.А. Анализ соотношения требований профессиональных стандартов и структуры профессиональных компетенций специалиста контрактной службы // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2016, no. 4, с. 19-29.
12. АО «Минудобрения». Доступно: <http://www.minudo.ru>.

---

# EVALUATION OF EXISTING APPROACHES TO THE DEFINITION OF LABOR RESOURCES FOR THE ECONOMIC ENTITY

---

**Korobeynikova Larisa Sergeevna**, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.  
**Shchekunskikh Ekaterina Vitalyevna**, B.A. stud.

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018;  
e-mail: korobeinikova@vsu.ru; catiwa@mail.ru

*Purpose:* the authors classify the labor resources on group characteristics in terms of gender, age, level of education, profession, belonging to a social group, types of social structure of the organization. *Discussion:* the authors note that the role of effective personnel management increases in the context of the financial crisis and economic sanctions for the rational use of available resources. *Results:* the authors classified the personnel in order to use in the economic analysis of the organization's labor resources of the economic entity.

**Keywords:** economic analysis, labor resources, labor resources provision.

## References

1. Edinyy tarifno-kvalifikatsionnyy spravochnik rabot I professiy rabochih. *KonsulytantPlus*. Available at: <http://www.consultant.ru/document>. (In Russ.)
2. Aliev I.M., Gorelov N.A., Ilyina L.O. *Ekonomika truda* [Labor Economics]: ucheb. posobie. Moscow, Yurayt, 2011. (In Russ.)
3. Barilenko V.I. *Analiz hozyaystvennoy deyatel'nosti* [Business analysis]. Moscow, Izdatelystvo «Omega-L», 2009. (In Russ.)
4. Buhgalterskiy uchet I otchetnosti [Accounting and reporting]: ucheb. posobie / [pod red. D.A. Endovitskogo]. Moscow, KNORUS, 2017. (In Russ.)
5. Vasilyeva K.N., Korobeynikova L.S., Kupryushina O.M. *Delovoe obshchenie v professional'noy deyatel'nosti uchetno-analiticheskikh spetsialistov* [Business communication in professional activity of accounting and analytical specialists]: ucheb. posobie. Voronezh, Izd-vo Voronezh. gos. un-ta, 2013. (In Russ.)
6. Endovitskiy D.A., Lukinov D.V. *Realizatsiya sistemnogo podhoda v kompleksnom ekonomicheskom analize personala* [Implementation of the system approach in the complex economic analysis of personnel]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya I praktika* [Economic analysis: theory and practice], 2012, no. 11 (266), p. 2-11. (In Russ.)
7. Kudryashova A.V., Korobeynikova L.S. *Ekonomicheskii analiz professional'nykh kompetentsiy v sisteme konkurentnogo analiza* [Economic analysis of professional competences in the system of competitive analysis]. *Aktual'nyye voprosy razvitiya konkurentnoy politiki, sovershenstvovanie pravoprimenitel'noy praktiki presecheniya nedobrosovestnoy konkurentsii i nenadlezhshchey reklamy: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Voronezh, Voronezhskiy TSNTI – filiala FGBU «REA» Minenergo Rossii*, 2014, p. 43-46. (In Russ.)
8. Kupryushina O.M., Korobeynikova L.S. *Dokumentatsionnoe obespechenie delovogo obshcheniya* [Documentary support of business communication]: ucheb. posobie / [pod red. D.A. Endovitskogo]. Moscow, Magistr, 2015. (In Russ.)
9. Savitskaya G.V. *Ekonomicheskii analiz* [Economic analysis]. Moscow, INFRA-M, 2011. (In Russ.)
10. Strumilin S.G. *Problemy ekonomiki*

*truda* [Labor economics problems]. Moscow, Nauka, 1982. (In Russ.)

11. Uryvskaya S.A. Analiz sootnosheniya trebovaniy professionalnyh standartov i struktury professionalnyh kompetentsiy spetsialista kontraktnoy sluzhby [Analysis of the ratio of the professional standards

requirements and the professional competencies structure of contract service specialist]. *Sovremennaya ekonomika: problem i resheniya*, 2016, no. 4, p. 19-29. (In Russ.)

12. AO «Minudobreniya». Available at: <http://www.minudo.ru>. (In Russ.)