

2. Приказ Минфина РФ от 06.07.1999 N 43н (ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" (ПБУ 4/99)".

3. Германюк И. В. Формирование информации о показателях бухгалтерского баланса в формате РСБУ и МСФО. Электронный научный журнал «Вектор Экономики», 2018, №12.

4. Ковалева В.Д. Бухгалтерская финансовая отчетность. Саратов: Вузовское образование, 2018. С.24.

5. Кузнецова О.В. Методика формирования показателей бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах в системе МСФО. Экономическая безопасность: проблемы, перспективы, тенденции развития Материалы IV Международной научно-практической конференции . 2017. Изд-во: Пермский государственный национальный исследовательский университет (Пермь). Стр.527–537

6. Слабинская И.А., Кравченко Л.Н. Анализ финансовой и налоговой отчетности. Белгород: учеб. пособие. Изд-во БГТУ, 2017.343 с.

7. Слабинская И.А., Атабиева Е.Л., Ковалева Т.Н. Современный взгляд на нормативное регулирование бухгалтерского учета в России// Белгородский экономический вестник. 2017. № 4 (88). С. 192–199.

Рекомендовано кафедрой  
бухгалтерского учета  
и аудита БГТУ

магистрант  
***А.Н. Теряева***  
Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В.Г. Шухова

## **АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК ВАЖНЕЙШАЯ ЧАСТЬ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Для того чтобы деятельность организации была успешной, она должна располагать необходимым производственным потенциалом: трудовыми, материальными ресурсами, основными средствами.

Обеспеченность организации основными средствами, рациональное их использование, своевременная поставка материальных ресурсов, явля-

ются важнейшим обстоятельством выполнения производственной программы. Так же не последнее место в организации отведено трудовым ресурсам.

Квалификации и профессионализм сотрудников отражаются на конечных результатах деятельности компании [2].

Эффективность управления трудовыми ресурсами напрямую зависит от финансового результата предприятия, так как расходы на оплату труда являются неотъемлемой частью себестоимости продукции.

Анализ трудовых ресурсов в современном мире играет особую роль, и должен проводиться глубоко и тщательно, затрагивая такие аспекты: экономические, организационные и социально-психологические[4].

Для того, чтобы эффективно использовать трудовые ресурсы, необходимо провести анализ использования фонда оплаты труда и при необходимости минимизировать его, а также проанализировать использование рабочего времени, производительность труда, обеспеченность предприятия персоналом и квалификационный состав организации.

При проведении экономического анализа трудовых ресурсов, в первую очередь необходимо дать оценку структуре персонала по следующим категориям:

- уровень образования;
- уровень квалификации;
- возраст и стаж работы в организации.

Каждому предприятию нужна обеспеченность его персоналом. Это дает возможность организации выполнить план по производству продукции, и соблюсти сроки контрактных обязательств с контрагентами.

Для того, чтобы предприятие считалось обеспеченным трудовыми ресурсами, необходимо сравнение фактического количества работников по категориям и профессиям с показателями плановой потребности.

Поскольку обеспеченность производства кадрами меняется в результате процессов выбытия работников и поступления новых, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание. Для характеристики движения рабочей силы используют данные службы управления персоналом или статистическую отчетность предприятия по трудовым ресурсам, на основании которых рассчитывают ряд показателей:

- коэффициент оборота по приему персонала;
- коэффициент оборота по выбытию;
- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент постоянства состава персонала предприятия.

В составе штата предприятия персонал разделяют на рабочих, служащих и специалистов. Анализ проводится по каждой отдельной категории

работников. И конечно же для предприятия играет основную роль анализ обеспеченности рабочими основных профессий.

Уровень использования персонала – это результативность применения трудового времени. Причинами потери времени могут быть такие факторы как: предоставление дополнительных отпусков, временная потеря трудоспособности, неисправность оборудования, перебои в поставке материальных ресурсов. Так как анализ использования рабочего времени не требует больших капитальных затрат, анализ потерь должен быть изучен достаточно подробно.

Также эффективность использования трудовых ресурсов характеризует показатель производительности. Он определяет уровень затрат на производства единицы продукции. Анализ заключается в расчете показателей производительности труда и сравнении темпов роста производительности труда и заработной платы. Объективную оценку этого показателя дает расчет добавленной стоимости в расчете на одного работающего.

Для правильности исчисления вклада каждого работника в деятельность организации, персонал производственного предприятия разделяют по группам:

- производственные рабочие, занятые непосредственно выпуском продукции;
- вспомогательные рабочие;
- хозяйственные рабочие;
- специалисты и служащие;
- руководители[5].

Такая группировка позволяет правильно оценить производительность одного рабочего, который непосредственно связан с изготовлением продукции или определенного заказа.

Оценивается производительность труда расчетом факторной модели. В качестве факторов могут выступать число отработанных дней, среднесписочная численность персонала, продолжительность рабочего дня, показатели фондовооруженности и фондоотдачи[6].

Для анализа факторной могут использоваться методы цепных подстановок, относительных разниц интегральный и индексный.

Как было сказано ранее расходы на оплату труда включаются в себестоимость выпускаемой продукции и являются базой для налогообложения. Структура затрат на оплату труда – это основная заработная плата (оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам, доплата сдельщикам в связи с изменениями условий работы; премии, выплачиваемые в порядке утвержденной системы премирования за выполнение и перевыполнение плана, за достижение установленных качественных показа-

телей, за снижение потерь от брака, себестоимости, за уменьшение простоев, за экономию топлива, электроэнергии, сырья, полуфабрикатов, материалов, за безаварийную работу и т.д.).

Инфляционные процессы в государстве оказывают большое влияние на увеличении заработной платы в организации, поэтому существенную роль оказывает формирование соотношения темпов роста производительности труда среднегодовой выработки и темпов среднегодовой заработной платы одного основного работника. С целью расширения воспроизводства и повышения доходов, следует чтобы темп роста производительности труда опережал темп роста его оплаты.

В кризисные периоды организации прежде всего стараются уменьшить свои затраты, в том числе и на оплату труда. Специалисты – аналитики рассматривая структуру организации первым делом обращают внимание на соотношение фактической численности и нормативной.

При рассмотрении затрат, сложной проблемой для специалиста становится установление затрат на производство продукции. Чтобы разрешить эту проблему, затраты разделяют на постоянные и переменные. Структура переменных расходов легко выявляется при использовании управленческого метода «стандарт-кост». Но при этом методе не следует относить затраты на управленческий персонал к переменным, так как они считаются комплексными и могут быть также постоянными.

Предприятия так же оценивают такие аспекты деятельности как: текучесть кадров, производительность труда, здоровье персонала, безопасность труда[2].

Управление затрат по функциям является продолжением методов учета затрат по функциям (ABC-метод) и бюджетирования по функциям (ABB-метод).

По методу ABC носители затрат, основанные на операциях, дают вероятность расчета, как часто функционирует вид деятельности.

Метод ABB позволяет продуктивно использовать средства на оплату труда.

В настоящее время все больше встречается введение в организацию такой методики как тайм-менеджмент. При ее применении отмечается использование рабочего времени за счет контекстного планирования, а также значимого снижения вероятности потери поставленных задач или их несвоевременное выполнение. Методика тайм-менеджмента направлена на упрощение мелких процессов, таких как создание шаблонов стандартных документов, либо автоматизация нетворческих операций. Как показывает практика превышение затрат на внедрение ее, значительно экономит средства организации.

Для улучшения производительности труда на предприятиях предусматривается установление мотивации работников. Поощрение работников может устанавливаться в зависимости от их деятельности. То есть для работника, который непосредственно занят в производстве премия будет зависеть от количества изготовленной продукции, а для работника маркетингового отделения – от привлечения нового заказчика.

Измеряют результат вклада работника по его компетентности, по вкладу работника в бизнес. Сама организация может разработать справочник компетенции, где она будет оценена как уровень квалификации работника или же сроки выполнения заказов контрагентов.

Затратами на персонал могут являться затраты на его обучение [3]. В этом случае оцениваются итоги вклада работника в финансовые результаты деятельности организации по окончании обучения. При оптимизации бюджета на образование персонала необходимо обратить внимание на другие виды образования, допустим, такие как аутсорсинг (передача организацией, на основании договора, определённых видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, действующей в нужной области).

Не мало важное место занимает анализ оснащённости рабочих мест, т.е. пригодность рабочих мест по условиям труда. Это выявление вредных и опасных факторов.

Таким образом, по данной работе можно сделать вывод, что эффективное использование трудовых ресурсов является главным направлением нынешнего экономического анализа, существенным резервом повышения деловой активности предприятия, и заслуживает постоянного внимания руководителей организации.

#### Библиографический список

1. Воронина Л.И. Бухгалтерский учет: Учебник / Л.И. Воронина. М.: Альфа-М, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 480 с.
2. Бендерская О.Б. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник / О. Б. Бендерская. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016 г. 440с.
3. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б.М. Генкин. М.: Норма, 2015. 447 с.
4. Гетьман В.Г. Бухгалтерский учет: учебник / В.Г. Гетьман. М.: ИНФРА-М, 2016. 715 с.
5. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для бакалавров / Л.В. Прыкина. М.: Издательство-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. 256 с.

6. Стражева В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности / Под ред. В.И. Стражева. М.: Высшая школа, 2015. 678с.

Рекомендовано кафедрой  
бухгалтерского учета  
и аудита БГТУ

магистрант  
*А.Н. Теряева*  
Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В.Г. Шухова

### **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

В сегодняшних условиях рынка, заработная плата остается главной составляющей долей в формируемом доходе человека. Потребность заработной платы очевидна – это обеспечение достойного уровня жизни. Так, в стоимость рабочей силы входит не только цена поддержания необходимых жизненных средств, но и вторичные потребности. Большую роль играет понимание экономического формирования заработной платы, стимулирования персонала организации, так как получение вознаграждения за труд является доходом для большинства трудоспособного населения.

Результативное управление человеческими ресурсами возможно при использовании оплаты труда, построенной на принципах всестороннего учета личного вклада и уровня профессиональной компетенции (знания, умения и способностей), которой реально овладели работники [2].

Оплата труда и система поощрения должна быть справедливой к работникам, конкурентоспособной с иными учреждениями, являясь при этом хорошо управляемой и способствовать развитию работника.

Система оплаты труда должна быть «живая», подстраиваемая к изменениям во времени. Для материального стимулирования работника, необходим также учет не только специфики выпускаемой продукции, деятельности организации, но и многих внешних факторов (социальных, рыночных, институциональных).

Систематизированное усовершенствование оплаты труда является залогом повышения эффективного процесса стимулирования труда.