

УДК 331.1:338.3

**АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ****ХАУСТОВА Галина Ивановна**

кандидат экономических наук, доцент

**КОМПАНИЕЙЦЕВА Виктория Леонидовна**

студент

Воронежский государственный аграрный университет им. императора Петра I  
г. Воронеж, Россия

*В данной статье будут рассмотрены понятие и сущность трудовых ресурсов и производительности труда, их взаимосвязь на примере сельскохозяйственного предприятия ООО «Россошанская Нива» Россошанского района, будет проведен факторный анализ и изучены причины отклонений от плановых показателей, а также будут сделаны прогнозы развития предприятия.*

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, производительность труда, текучесть кадров, сельскохозяйственный сектор, факторный анализ, фонд заработной платы.

Трудовые ресурсы являются одним из основных факторов производства, как в сельском хозяйстве, так и в экономике в целом. Их значение заключается в возможности создавать продукты и услуги, обеспечивая развитие различных секторов экономики. Производительность труда – ключевой показатель, который отражает эффективность использования трудового потенциала; высокая производительность ведет к увеличению объема производства, улучшению качества продукции и росту доходов как работников, так и самих предприятий [4].

Производительность труда в сельском хозяйстве зависит от множества факторов, которые можно классифицировать на четыре основные группы:

– организационно-экономические факторы. Эта категория включает управление предприятиями, организацию труда, внедрение современных методов работы и использование ресурсов;

– социально-экономические факторы. Данная группа связана с социальными условиями и экономической ситуацией в регионе. Важными аспектами являются уровень образования и профессиональной подготовки работников, социальная стабильность и уровень доходов;

– технико-экономические факторы. Данная категория включает наличие и использо-

вание современной техники, технологий и научных достижений в сельском хозяйстве (внедрение новых машин, удобрений, сортов сельскохозяйственных культур);

– естественно-природные факторы. К этой группе относятся природно-климатические условия, плодородие почвы и наличие водных ресурсов.

Повышение производительности труда достигается за счет оптимизации и развития каждой из этих групп факторов, а также их взаимосвязи.

Изучим более детально трудовые ресурсы и их использование на примере сельскохозяйственного предприятия ООО «Россошанская Нива» Россошанского района. К трудовым ресурсам относится часть населения, обладающая всеми необходимыми физическими и интеллектуальными данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли [3; 5]. Данная часть ресурсов является самой сложной в построении бизнеса и чаще всего вызывает трудности в функционировании предприятий.

Нами был проведен анализ обеспеченности предприятия ООО «Россошанская Нива» трудовыми ресурсами, в ходе которого было выявлено, что предприятие перевыполнило план по обеспеченности рабочей силой (203,32%). Такое превышение свидетельствует о более высоком фактическом нали-

чи работников, чем было запланировано.

Особенно значительное перевыполнение плана наблюдается по категории постоянных рабочих и сезонных/временных рабочих, где показатели составили 345,71% и 322,22% соответственно. Это может указывать на активное привлечение временных работников для сезонных нужд, а также на увеличение штата.

Фонд заработной платы в целом был израсходован на 189,75% от запланированного бюджета. Это связано с большим количеством работников, что привело к увеличению общих затрат. Однако наиболее значительные превышения наблюдаются по категориям посто-

янных работников (261,53%) и сезонных и временных рабочих (277,44%). Высокий уровень перерасхода говорит о необходимости пересмотра планов, оптимизации численности или условий оплаты труда.

Для эффективного использования рабочей силы могут быть применены следующие пути решения: компенсация расходов работников, которые связаны с работой, инвестирование в обучение персонала и улучшение условий труда [3].

Уровень развития персонала непосредственно влияет на конкурентные возможности фирмы и ее стратегические преимущества [5].

Таблица 1

### ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ НА ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Категории работников	Среднегодовая численность, чел.		Среднегодовая зарплата 1 работника, руб.		Фонд зарплаты, тыс. руб.			Отклонения		
	план	отчет	план	отчет	план	отчет	при факт. числен. и плановой зарплате	всего	в т.ч. за счет изменения	
									числен. работн	средней зарплаты
1. Работники постоянные	70	242	521485,71	394500	36504	95469	126199,54	58965	89695,54	-30730,54
2. Работники сезонные и временные	9	29	327000	281551,72	2943	8165	9483	5222	6540	-1318
3. Служащие	36	54	600194,44	875907,41	21607	47299	32410,50	25692	10808,50	14888,50
4. Прочие работники	66	43	382878,79	394372,09	25270	16958	16463,79	-8312	-8806,21	494,21
Всего	181	368	476928,18	445114,13	86324	163802	175509,57	77478	89185,57	-11707,57

Факторный анализ фонда заработной платы показал, что общий фонд заработной платы увеличился на 77478 тыс. руб. по сравнению с плановым значением. Это произошло за счет влияния факторов. Так, за счет роста численности работников ФЗП увеличился на 89185,57 тыс. руб., а снижение средней заработной платы одного работника привело к уменьшению ФЗП на 11707,57 тыс. руб.

Наибольшее увеличение фонда (на 58965

тыс. руб.) наблюдается по категории «постоянные работники». Данный рост объясняется, главным образом, увеличением численности работников (89695,54 тыс. руб.), несмотря на снижение средней заработной платы (-30730,54 тыс. руб.).

Рост и снижение объема валовой продукции происходят под влиянием различных факторов. Среди них особую роль играют численность работников, отработанный

ное каждым из них время и уровень производительности труда. На примере ООО «Россошанская Нива» можно увидеть, как

изменение каждого из этих факторов влияет на общий результат и стратегию развития предприятия.

Таблица 2

### ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ОБЪЕМ ВАЛОВОЙ ПРОДУКЦИИ

Показатели	Отчетный год		Отклонения
	план	отчет	
1. Объем валовой продукции, тыс. руб.	6753,88	12437,44	5683,56
2. Среднесписочное число работников, чел.	181	368	187
3. Валовой продукции на 1 среднегодового работника, руб.	37314,25	33797,39	-3516,86
4. Человеко-часы, отработанные 1 работником, чел.-час.	2033,15	1622,28	-410,87
5. Валовой продукции в расчете на 1 чел.-час, руб.	18,35	20,83	2,48
6. Отработано всеми работниками чел.-час.	368000	597000	229000

Можно отметить значительное увеличение объема валовой продукции в отчетном году – на 5683,56 тыс. руб.

С применением методов управленческого анализа [2; 6] были сделаны следующие выводы относительно повлиявших факторов на объем производства. Рост объема валовой продукции был достигнут в первую очередь за счет значительного увеличения численности работников (на 6976,65 тыс. руб.) и общего повышения производительности труда (на 1480,56 тыс. руб.). Однако за счет снижения отработанного времени одним работником, объем валовой продукции снизился на 2774,52 тыс. руб. Несмотря на это, повышение производительности труда на 1 человеко-час свидетельствует о повышении эффективности использования труда и приводит к увеличению объема валовой продукции.

Таким образом, перерасход фонда заработной платы произошел преимущественно из-за значительного увеличения численности персонала, особенно постоянных работников, несмотря на снижение средней заработной платы по большинству категорий. Это может указывать на стратегию расширения деятельности предприятия с привлечением

большого количества работников с более низкой квалификацией или оплатой труда, за исключением категории служащих, где произошел рост как численности, так и оплаты труда.

Если сельскохозяйственная организация постоянно увеличивает численность сотрудников и одновременно уменьшает среднюю зарплату, это может привести к ряду негативных последствий. Для компании это может означать снижение мотивации работников, ухудшение качества труда и возможное ухудшение репутации, что в долгосрочной перспективе негативно скажется на производительности и прибыльности. Для работников такие условия могут привести к снижению уровня жизни, росту недовольства и текучести кадров, что также негативно скажется на стабильности и эффективности организации [7].

Вместо такой стратегии предприятию лучше рассмотреть альтернативные подходы к управлению персоналом. В первую очередь компании следует сосредоточить усилия на повышении квалификации своих текущих сотрудников. Для этого необходимо организовать обучение и программы развития. Вложения в профессиональный рост персонала могут способствовать увеличению их эффек-

тивности и общего уровня удовлетворенности работой.

Кроме этого, компания может рассмотреть внедрение системы поощрений и бонусов, которые будут зависеть от результатов работы сотрудников. Такой подход способен стимулировать их к достижению высоких показателей без необходимости сокращения средней заработной платы.

Таким образом, вместо того чтобы увеличивать численность сотрудников при одновременном снижении их заработной платы, сельскохозяйственной организации целесообразнее сосредоточиться на развитии уже существующего персонала. Это также включает в себя создание условий, способствующих мотивации работников и повышению их профессиональных навыков, а также улучшение условий труда. Такой подход позво-

лит повысить общую эффективность работы, увеличить удовлетворенность сотрудников своим рабочим местом и укрепить репутацию компании на рынке. В результате, организация сможет достигать высоких производственных показателей и сохранять стабильное развитие без необходимости сокращения затрат за счет снижения социальных стандартов.

Повышение производительности труда – залог успешного функционирования предприятий и всего государства, показатель устойчивого социально-экономического развития нынешнего общества. Победу в борьбе конкурентов одержит предприятие, которое сможет наиболее оптимальным способом скооперировать управление всеми имеющимися ресурсами на производстве [1] (как трудовыми, так и материальными).

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Дворникова А.А.* Оценка состояния трудовых ресурсов Воронежской области / А.А. Дворникова, Л.Н. Измайлова // Устойчивое развитие АПК региона в условиях инновационной модернизации и цифровизации экономики : Материалы Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов и молодых ученых, Махачкала, 27 октября 2022 г. – Махачкала: Дагестанский государственный аграрный университет им. М.М. Джамбулатова, 2022. – С. 47-54.
2. *Лихачева Т.Н.* Влияние использования трудовых ресурсов как важнейшего элемента производственного потенциала на результаты хозяйственной деятельности сельскохозяйственных организаций / Т.Н. Лихачева, Г.И. Хаустова // Актуальные проблемы социально-экономического развития экономических систем: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Воронеж, 18-19 декабря 2014 г. / ответственный за выпуск: В.В. Сыроижко; Редколлегия: С.В. Семенов, В.В. Сыроижко, Л.П. Гусева, Н.В. Грищенко, Н.А. Серебрякова, О.Е. Фарберова. – Воронеж: Научная книга, 2015. – С. 169-173.
3. *Панина Е.Б.* Влияние структурных изменений на эффективность использования трудовых ресурсов / Е.Б. Панина, Т.А. Степанова, Г.И. Хаустова // Вклад молодых ученых в развитие аграрной науки в начале XXI в.: Материалы Межрегиональной научно-практической конференции молодых ученых и специалистов, посвященной 90-летию Воронежского государственного аграрного университета им. К.Д. Глинки, Воронеж, 21-23 мая 2003 г. / Редакционная коллегия: А.В. Востроилов, К.С. Терновых, В.Г. Ширококов, В.А. Федотов, Н.Т. Павлюк, В.Д. Иванов, Н.Г. Мязин, Н.А. Кузнецов, В.Д. Постолов, А.Г. Нежданов, В.А. Черванев, В.П. Гребнев, А.П. Тарасенко, В.И. Манжесов. Том Часть I. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2003. – С. 120-121.
4. *Панина Е.Б.* Оценка эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственного предприятия / Е.Б. Панина, А.Н. Медведева // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт: двадцатая международная научно-практическая конференция: сборник статей, Белгород, 20 мая 2019 г. – Белгород: ООО ГиК, 2019. – С. 264-268.
5. *Статистика с основами социально-экономической статистики: учебное пособие / Г.И. Хаустова, Е.Б. Панина, Т.А. Степанова [и др.]; под ред. В.А. Лубкова. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2020. – 157 с.*

6. Сурков И.М. Управленческий анализ в сельскохозяйственных организациях. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2008. – 79 с.
7. Хаустова Г.И. Формирование модели управленческого анализа в российских организациях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10, № 9-1. – С. 487-494.

## **ANALYSIS OF THE USE OF LABOR RESOURCES**

**KHAUSTOVA Galina Ivanovna**

Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor

**KOMPEYCEIVA Viktoria Leonidovna**

Student

Voronezh State Agrarian University named after Emperor Peter the Great  
Voronezh, Russia

---

*This article will consider the concept and essence of labor resources and labor productivity, their relationship using the example of an agricultural enterprise, a factor analysis will be carried out and the reasons for deviations from planned indicators will be studied, and forecasts for the development of the enterprise will be made.*

**Keywords:** labor resources, labor productivity, staff turnover, agricultural sector, factor analysis, wage fund.

---