

УДК 331.101

DOI: 10.21295/2223-5639-2021-4-212-223

Эмирова И.У.

Белгородский университет кооперации, экономики и права, старший преподаватель кафедры экономики

Безуголова Ю.В.

Белгородский университет кооперации, экономики и права, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики

Жильникова М.В.

Белгородский университет кооперации, экономики и права, аспирант

ГЕНЕЗИС АНАЛИТИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Целью исследования является раскрытие сущности аналитических исследований функционирования трудовых ресурсов предприятия, а также определения его новых направлений с учетом протекающих современных тенденций информатизации экономики и общества в целом. Аналитические исследования происходили посредством детализации и обобщения, сравнительного и логического анализа, а также метода научной абстракции. С развитием экономической науки изменялось и дополнялось понятие «трудовые ресурсы», а, следовательно, и направления их аналитических исследований – от количественного и качественного состава до оценки потенциала трудовых ресурсов и перспектив его развития. Исследование показало, что анализ функционирования трудовых ресурсов обладает определенными специфическими чертами, сущность которых была представлена в соответствующей модели аналитических исследований функционирования трудовых ресурсов. Особое внимание в статье уделено непосредственно направлениям аналитических исследований функционирования трудовых ресурсов, к которым авторы относят анализ обеспеченности трудовыми ресурсами, оценку квалификационного состава трудовых ресурсов, анализ эффективности труда, а также исследование фонда рабочего времени. Кроме того, в статье рассматриваются современные тенденции аналитических исследований труда, в том числе виртуальных работников, продиктованные становлением и развитием информационной экономики и общества в целом.

Ключевые слова: труд, трудовые ресурсы, аналитические исследования трудовых ресурсов, текучесть кадров, эффективность труда, производительность труда, трудоемкость, обеспеченность трудовыми ресурсами, фонд рабочего времени, анализ виртуальных работников.

Введение. Труд является неотъемлемым элементом жизнедеятельности человечества во все времена его развития, выступая основой формирования трудовых ресурсов всех уровней экономической системы.

С точки зрения экономической науки, труд является ресурсом, занимающим особое положение в системе взаимодействия различных факторов.

А. Смит в своем трактате «Исследование о природе и причинах богатства

народов» указывает на то, что «...труд является единственным всеобщим, равно как и единственным, точным мерилom стоимости, или единственной мерой, посредством которой мы можем сравнивать между собою стоимости различных товаров во все времена и во всех местах» [1].

При этом за счет производительности труда происходит развитие производства, которое в свою очередь оказывает прямое влияние на благосостояние страны [1].

В отечественной науке термин «трудовые ресурсы» впервые был введен в 1922 году С.Г. Струмилиным, который рассматривал их как «...основной фонд, питающий всякое народное хозяйство – это живая рабочая сила данной страны или народа» [8].

С развитием экономической науки изменялось и дополнялось понятие «трудовые ресурсы», а, следовательно, и направления их аналитических исследований – от количественного и качественного состава до оценки трудового потенциала и перспектив его развития.

Значение исследования трудовых ресурсов и эффективности их функционирования для развития экономических систем затрагивалось в трудах таких известных зарубежных теоретиков и практиков, как: Д. Рикардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Г. Форд, Ф. и Л. Гилберт, Г. Эмерсон и др. [4].

В отечественной литературе вопросами анализа трудовых ресурсов занимались исследователи: Б.М. Генкин, О.И. Клименко, Л.Т. Снитко, С.Г. Струмин, А.Я. Кибанов, А. А. Федченко и др. [6, 7, 5, 10, 9, 2].

В настоящее время аналитические исследования функционирования трудовых ресурсов занимают особое место в

системе экономического анализа, позволяя выявить обеспеченность работниками, оценить результативность их труда, а также установить зависимость результатов деятельности от уровня использования данного вида ресурсов предприятия.

Для достижения наилучших результатов аналитические исследования должны охватывать весь комплекс вопросов, связанных с количественной и качественной характеристикой трудовых ресурсов, организацией труда и его оплатой, а также с воздействием этих показателей на результаты деятельности хозяйствующего субъекта.

Методы исследования. Аналитические исследования осуществлялись посредством детализации и обобщения, сравнительного и логического анализа, а также метода научной абстракции.

Результаты исследования. Трудовые ресурсы представляют собой совокупность работников организации, входящих в его списочный состав и использующих свои физические, умственные способности, а также знания, умения, опыт для функционирования организации и достижения поставленных ею целей.

Следовательно, аналитические исследования трудовых ресурсов, с одной стороны, выступают необходимым условием эффективного управления ими, а с другой стороны – основой построения мотивационного механизма, способного стимулировать работников к достижению поставленных целей организации.

При этом анализ функционирования трудовых ресурсов обладает определенными специфическими чертами, сущность которых можно выявить с помощью представленной модели аналитических исследований (рис. 1).



Рис. 1. Модель аналитических исследований функционирования трудовых ресурсов

Первый блок в этой модели отражает взаимосвязь субъектов, объектов и предмета соответствующих аналитических исследований.

К субъектам анализа относятся специалисты управленческого персонала, топ-менеджеры, руководители предприятия, а также иные заинтересованные лица, имеющие определенный уровень знаний и компетенций.

Предметом анализа в данном случае выступают причинно-следственные связи процессов и явлений, связанных с функционированием трудовых ресурсов: текучесть кадров, психологический климат в коллективе, стиль руководства, производительность труда и т.д.

Объектом анализа, в свою очередь, являются результаты трудовой деятельности, оцениваемые через систему соответствующих показателей. При этом рекомендуется различать:

- показатели непосредственных результатов труда (производительность труда, объем произведенной продукции, прибыль на одного работника и т.д.);

- показатели условий достижения результатов труда (фондовооруженность, организация труда, стиль руководства и т.д.);

- показатели профессионального поведения (способность принимать решения, инициативность, способность работать в команде, соблюдение трудовой дисциплины и т.д.);

- показатели, характеризующие личностные качества (образование, квалификация работника, лидерство, карьеризм и т.д.);

- интегральные показатели результативности труда (объединяют в себе несколько показателей, например, производительность труда и рентабельность труда и др.).

При этом не стоит забывать, что показатели результативности трудовой деятельности работников во многом зависят от различных факторов, имеющих эндогенный и экзогенный характер.

Второй блок построенной нами модели отражает взаимосвязь цели, задач и функций анализа показателей функционирования трудовых ресурсов.

Целью анализа показателей функционирования трудовых ресурсов является определение основных направлений повышения результативности труда и его воздействия на повышение эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

Обозначенная цель реализуется посредством решения следующих задач:

- использование совокупности методов анализа для выявления эффективности использования трудовых ресурсов и функционирования мотивационного механизма на предприятии;

- выявление влияния факторов на изменение показателей по труду и заработной плате;

- обоснование резервов оптимизации трудовых процессов и мотивационного механизма на предприятии;

- поиск путей наиболее оптимального использования выявленных резервов.

В качестве функций анализа трудовых ресурсов мы выделяем:

- оценку результатов деятельности трудовых ресурсов предприятия и разработку мероприятий по их улучшению;

- обоснование плановых заданий для трудовых ресурсов и контроль за их исполнением;

- обоснование размера оплаты труда в соответствии с принятой на предприятии мотивационной политикой;

- разработку обоснованных прогнозных значений в отношении трудовых ресурсов и заработной платы, их эффективности.

Третий блок в нашей схеме отражает инструментальный анализ, включающий в себя приемы, методы и непосредственно инструменты, используемые в процессе анализа функционирования трудовых ресурсов.

В практической деятельности предпочтение отдается следующим методам:

- 1) сравнительный – выявляет абсолютные и относительные отклонения рассматриваемых показателей; связан с количественными изменениями;

- 2) сопоставительный – основан на использовании качественных параметров и эталонных характеристик, возможно применение международных стандартов.

Для получения более информативных и достоверных результатов рекомендуется совокупное использование этих методов.

Особый интерес представляют непосредственно сами аналитические исследования трудовых ресурсов предприятия. Здесь можно выделить несколько направлений, которые под воздействием экономических преобразований постоянно дополняются и модифицируются.

Первое направление включает в себя анализ обеспеченности трудовыми ресурсами. Для этого показатели текущего периода сравнивают с показателями предыдущего периода или периодов, что дает возможность оценить, достаточно ли на предприятии работников определенной специальности с необходимыми знаниями и навыками, а также занимающих определенную должность.

Так, общую численность трудовых ресурсов можно определить следующим образом:

$$Ч_1 = Ч_0 * I_{ч} = Ч_0 * I_{в} : I_{нм}, \quad (1)$$

где $Ч_0$, $Ч_1$ – численность работников в базисном и отчетном периоде соответственно;

I_v – индекс выручки;
 I_{nm} – индекс производительности труда.

В свою очередь, численность основных рабочих можно определить по следующей формуле:

$$Ч_{ор} = \frac{T \cdot E_{\text{производимой продукции}}}{\text{Фонд рабочего времени 1 рабочего}} \quad (2)$$

Отметим в качестве примечания, что фонд рабочего времени 1 рабочего за рассматриваемый период должен быть скорректирован на процент выполнения норм.

Численность вспомогательных рабочих можно рассчитать исходя из объема выполняемых работ, норм и зон обслуживания, а также коэффициента сменности.

Для нахождения численности административно-управленческого персонала возможно применение формулы Розенкранца, в которой учитывается нагрузка данной категории специалистов [10]:

$$Ч_{АУП} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Miti}}{T_i} * K_{нрв} + \frac{t_p}{T_i} * \frac{K_{нрв}}{K_{фрв}}, \quad (3)$$

где n – количество видов управленческих работ, выполняемых данной категорией управленцев;

M_i – среднее количество определенных действий в рамках i -й управленческой работы за определенный период времени;

t_i – время, необходимое для выполнения единицы m действия в рамках i -го управленческого вида работ;

T_i – работа специалиста по контракту за соответствующий промежуток времени, принятый в расчетах;

$K_{нрв}$ – коэффициент необходимого распределения времени;

$K_{фрв}$ – коэффициент фактического распределения времени;

t_p – время на различные виды работ, которые невозможно предвидеть и учесть в предварительных расчетах.

Наряду с этим, мы считаем, что оценить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами также можно, рассчитав следующие показатели (табл. 1) [3]:

Таблица 1

Показатели, характеризующие обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

Показатели	Методика расчета	Значение
Коэффициент комплектности трудовых ресурсов	$K_{кт} = \frac{\bar{Ч}}{\bar{Ч}_{пр}}$	$K_{кт}$ – коэффициент комплектности трудовых ресурсов; $\bar{Ч}_{пр}$ – прогнозная численность работников, чел.
Коэффициент стабильности трудовых ресурсов	$K_{ст} = \frac{\bar{Ч}_{сп}}{\bar{Ч}}$	$K_{ст}$ – коэффициент стабильности трудовых ресурсов; $\bar{Ч}_{сп}$ – численность работников со стажем работы в организации более 5 лет, чел.
Коэффициент требуемого квалификационного уровня трудовых ресурсов	$K_{кв} = \frac{\bar{Ч}_{рк}}{\bar{Ч}}$	$K_{кв}$ – коэффициент требуемого квалификационного уровня трудовых ресурсов; $\bar{Ч}_{рк}$ – численность работников с квалификационным уровнем, соответствующим требованиям занимаемой должности, чел.

Второе направление аналитических исследований функционирования трудовых ресурсов связано с оценкой квалификационного состава трудовых ресурсов.

Оценку степени соответствия требованиям необходимой квалификации работников можно определить путем сопоставления среднего тарифного разряда работ и рабочих [10]:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i \cdot \text{Ч}_i}{\sum_{i=1}^n \text{Ч}_i}, \quad (4)$$

$$P_p = \frac{\sum_{i=1}^n P_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^n T_i}, \quad (5)$$

где P – средний тарифный разряд рабочих;

P_p – средний тарифный разряд работ;

P_i – разряд соответственно i-го рабочего или работы;

i – номера разрядов действующей тарифной сетки;

Ч_i – численность рабочих, имеющих i-й разряд;

T_i – трудоемкость работ, выполняемых по i-му разряду.

Сравнение среднего тарифного разряда работ и рабочих будет способствовать руководству предприятия принятию правильных управленческих решений, касающихся формирования профессионально-квалификационного состава своих трудовых ресурсов.

Еще одним направлением исследования трудовых ресурсов является анализ их движения, который чаще всего можно встретить как «показатели текучести кадров» или «индекс крутящихся дверей».

Под текучестью кадров подразумевается процент работников, покидающих предприятие в течение определенного периода времени.

Исследование движения трудовых ресурсов основывается на расчете следующих коэффициентов (табл. 2) [7].

Таблица 2

Показатели движения трудовых ресурсов предприятия

Показатели	Методика расчета	Значение
Коэффициент оборота по приему	$K_{np} = \frac{K_n}{\text{Ч}}$	K_n – количество принятых работников; Ч – среднесписочная численность работников
Коэффициент оборота по выбытию	$K_e = \frac{K_{ув}}{\text{Ч}}$	$K_{ув}$ – количество принятых работников
Коэффициент текучести кадров	$K_{т.} = \frac{K_{ув.пос.ж.}}{\text{Ч}}$	$K_{ув.пос.ж.}$ – количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины Ч – среднесписочная численность работников
Коэффициент постоянства состава персонала	$K_{п.с.} = \frac{K_{год}}{\text{Ч}}$	$K_{год}$ – количество работников, проработавших весь год

Отметим, что представленные показатели рассчитываются за любой период, однако оценивать их целесообразно в динамике. Кроме того, также необходимо принимать во внимание, что текучесть кадров бывает активной – когда работники

по различным причинам самостоятельно проявляют инициативу и инициируют процесс увольнения – и пассивной – когда руководство предприятия решает расторгнуть трудовой договор со своим работником. Учет этих особенностей и рас-

чет отдельно коэффициентов текучести по этим направлениям даст возможность лучшего понимания сложившейся ситуации на предприятии, а также выявить негативные моменты, влияющие на результативность деятельности трудовых ресурсов.

Особое место в системе исследований функционирования трудовых ресурсов занимает анализ эффективности труда, оценить которую можно посредством таких показателей, как производительность труда, трудоемкость, рентабельность труда и др.

Производительность труда, по своей сути, является мерой эффективности труда, отражающей количество продукции, произведенной одним работником.

Традиционно считается, что производительность труда – это ключевой показатель эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, а ее обобщенная формула выглядит следующим образом:

$$ПТ = \frac{V}{Ч}, \quad (6)$$

где V – объем произведенной продукции (выручка);

$Ч$ – среднесписочная численность работников за определенный период.

В экономических источниках можно встретить такие методы расчета производительности труда, как: натуральный, нормативный и стоимостной.

Натуральный метод измерения производительности труда направлен на расчет выработки одного рабочего в натуральных показателях по видам работ или в единицах измерения конечного продукта. Определяется он как отношение объема отдельного вида продукции в натуральном выражении (кг, т, м²) к среднесписочной численности работников по данному виду работ (чел.).

Расчет производительности труда по стоимостному подходу дает возмож-

ность определить динамику его изменения за ряд лет, а также планировать его значение на будущее. Этот метод является наиболее часто используемым при оценке эффективности труда на предприятии.

Нормативный метод расчета производительности труда представляет собой соотношение фактических затрат труда на определенный объем работ с затратами труда, полагающимися по норме. Очевидно, что данный метод отражает степень выполнения норм выработки одним работником.

Целесообразность использования нормативного метода расчета производительности труда обосновывается необходимостью определения возможности сокращения нормативного времени, либо уровня выполнения норм выработки.

Значимость анализа производительности труда заключается в том, что он позволяет определить степень напряженности производственного плана, что в дальнейшем позволит разработать мероприятия по выявлению резервов роста объемов деятельности в результате более оптимального использования трудовых ресурсов.

Обратным показателем производительности труда является трудоемкость, представляющая собой затраты рабочего времени на производство одного продукта или всей продукции. Особое значение данный показатель имеет для характеристики результатов внедрения в хозяйственную деятельность научно-технических разработок.

Трудоемкость, как и предыдущий показатель эффективности трудовых ресурсов, можно рассмотреть как в целом, так и по видам производимой продукции.

Значение анализа трудоемкости связано с тем, что она является значимым фактором, влияющим на уровень производительности труда. На основе этого показателя можно определить необходимую

численность рабочих, эффективность мероприятий по организации труда и т.д.

Отметим, что добиться повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии можно при условии превышения темпов роста производительности труда над темпами роста численности работников и заработной платой;

Еще одним направлением анализа трудовых ресурсов является исследование фонда рабочего времени и его динамики:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П}, \quad (7)$$

где ФРВ – фонд рабочего времени;

ЧР – численность рабочих;

Д – сумма отработанных дней одним сотрудником в среднем за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня.

Необходимость расчета фонда рабочего времени объясняется тем, что, с одной стороны он позволяет определить количество сотрудников, необходимых для работы в определенном периоде, а, с другой стороны, происходит учет рабочего времени.

При этом исследование рабочего времени позволяет определить эффектив-

ность работы в выбранном отрезке времени, а также осуществлять обнаружение проблемы с неэффективным использованием трудовых затрат.

Важным аспектом исследования фонда рабочего времени, связанным с эффективностью функционирования трудовых ресурсов, является определение потерь рабочего времени и его причин. Знание этого позволит разработать ряд мероприятий по улучшению его использования и повышению результативности труда.

Наряду с рассмотренными выше направлениями анализа, мы считаем возможным также обозначить современные тенденции аналитических исследований, продиктованные становлением и развитием информационного общества.

С появлением таких категорий, как «виртуальный работник», «виртуальный сотрудник», «фрилансер», «дистанционный труд» также появилась объективная необходимость их анализа с учетом специфики работ.

На рисунке 2 нами представлены основные направления исследования показателей труда виртуальных работников.



Рис. 2. Основные направления анализа труда виртуальных работников

Таким образом, к показателям, характеризующим виртуальных работников, можно отнести:

- общую численность виртуальных работников;
- долю виртуальных работников к общей численности персонала;
- объем (количество заказов на выполнение) виртуальных работ;
- общую сумму оплаты труда виртуальным работниками за выполненные им виртуальные работы;
- долю оплаты труда виртуальным работникам от общего фонда оплаты труда;
- эффективность (результативность) труда виртуальных работников.

При этом эффективность труда виртуального работника можно определить как:

$$ПТ_{\text{вирт}} = \text{Винт} / \text{Чвирт}, \quad (8)$$

где $ПТ_{\text{вирт}}$ – производительность труда виртуального работника, тыс. руб./чел.;

Винт – выручка от реализованных виртуальных работ/услуг, тыс. руб.;

Чвирт – среднесписочная численность виртуальных работников, осуществляющих виртуальную деятельность.

Полученные данные можно сопоставить с данными штатных сотрудников, а также оценить изменения показателя в динамике.

Инструментарием аналитических исследований трудовых ресурсов выступают методы экономического анализа: сравнение, расчет средних и относительных показателей, группировка показателей, графический способ, факторный анализ, корреляционно-регрессионный анализ и др. Спектр инструментов довольно обширен и благодаря современным научным изысканиям регулярно пополняется.

Информационной базой аналитических исследований функционирования трудовых ресурсов являются: табель учета

сотрудников, отчет по трудовой деятельности организации; сведения о текучести кадров, средней оплате труда и численности работников, отчет по определению сотрудников разной квалификации, данные об уровне трудовых затрат, информация из фотографий рабочего дня и др.

Аналитические исследования трудовых ресурсов способствуют созданию рационального использования данного вида ресурсов при изменении объемов деятельности и условий труда.

Выводы и заключение. Трудовые ресурсы представляют собой совокупность работников организации, входящих в его списочный состав и использующих свои физические, умственные способности, а также знания, умения, опыт для функционирования организации и достижения поставленных ею целей.

В настоящее время аналитические исследования функционирования трудовых ресурсов занимают особое место в системе экономического анализа, позволяя выявить обеспеченность предприятия работниками, оценить результативность их труда, а также установить зависимость результатов деятельности от функционирования данного вида ресурсов.

Аналитические исследования функционирования трудовых ресурсов являются основой управления ими и базой для создания мотивационного механизма.

Исследование функционирования трудовых ресурсов должно быть комплексным, включающим в себя следующие направления: анализ обеспеченности трудовыми ресурсами; анализ квалификационного состава трудовых ресурсов; анализ движения трудовых ресурсов; анализ эффективности труда; анализ использования фонда рабочего времени.

Представленные направления исследования трудовых ресурсов позволяют оценить эффективность их функционирования как в целом, так и в разрезе отдельных групп, что позволит разработать в

дальнейшем стратегию, направленную на повышение результативности труда.

Наряду с рассмотренными выше направлениями анализа, мы считаем возможным также проводить аналитические исследования трудовых ресурсов, продиктованные становлением информационного общества и появлением таких категорий работников, как «виртуальный работник», «виртуальный сотрудник», «фрилансер», «дистанционный труд» и др.

В качестве показателей, характеризующих функционирование виртуальных работников и их труд, можно выделить: общую численность виртуальных работников, долю виртуальных работников к общей численности персонала, объем (количество заказов на выполнение) виртуальных работ, общую сумму оплаты труда виртуальными работниками за выполненные им виртуальные работы, долю оплаты труда виртуальным работникам от общего фонда оплаты труда, эффективность (результативность) труда виртуальных работников.

Анализ широкого круга литературных источников и нормативных актов, а также практики деятельности предприятий позволяет нам сделать вывод о том, что аналитические исследования трудовых ресурсов постоянно совершенствуются, что связано с протекающими процессами информатизации экономики и общества.

Список литературы

1. Адам Смит о проблеме разделения труда : [сайт]. – URL: <http://studbooks.net> (дата обращения: 07.06.2021). – Текст : электронный

2. **Генкин, Б. М.** Экономика труда : учебник / Б. М. Генкин. – Москва : Норма : НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 352 с. – ISBN 978-5-91768-521-2. – Текст : непосредственный.

3. **Глаз, В. Н.** Методика формирования трудовых ресурсов организации / В. Н. Глаз, Ю. А. Глаз. –

Текст : непосредственный // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2011. – № 3. – С. 74–83. – ISSN 2223-5639.

4. **Киреев, В. Е.** Эволюция подходов к исследованию производительности труда в контексте экономической безопасности / В. Е. Киреев. – URL: <http://net.knigi-x.ru> (дата обращения: 11.06.2021). – Текст : электронный.

5. **Клименко, О. И.** К развитию методического обеспечения планирования численности торгового персонала / О. И. Клименко, Л. В. Афанасьева. – Текст : непосредственный // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2015. – № 7. – С. 51–55. – ISSN 1997-0749.

6. **Маркс, К.** Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е издание. – Москва : Государственное издательство политической литературы, 1960. – 920 с. – Текст : непосредственный.

7. **Снитко, Л. Т.** Экономика труда : учебное пособие / Л. Т. Снитко, Р. В. Кононенко, В. В. Оберемко. – Белгород : Издательство БУКЭП, 2015. – 247 с. – ISBN 978-5-8231-0398-5. – Текст : непосредственный.

8. **Струмилин, С. Г.** Наши трудовые ресурсы и перспективы / С. Г. Струмилин // Проблемы экономики труда : в 5 т. – Москва : Политиздат, 1964. – Т. 3. – 345 с. – Текст : непосредственный.

9. Управление персоналом: вариативные учебные дисциплины, курсовые проекты. Бакалаврская программа «Экономика труда» : учебное пособие / ГУУ ; под редакцией профессора А. Я. Кибанова. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 278 с. – ISBN 978-5-16-006930-2. – Текст : непосредственный.

10. **Федченко, А. А.** Экономика труда : учебник / А. А. Федченко. – Москва : Издательство «Экзамен», 2007. – 510. – ISBN 5-377-00145-1. – Текст : непосредственный.

Emirova I.U.

Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Senior Lecturer, Chair of Economics

Bezuglova Yu.V.

Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Candidate in Economics, Associate Professor, Chair of Economics

Zhilnikova M.V.

Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Postgraduate Student

ENTERPRISE'S LABOR RESOURCES FUNCTIONING ANALYTICAL STUDIES GENESIS

Abstract. The aim of the study is to reveal the essence of analytical studies of an enterprise's labor resources functioning, as well as to determine its new directions, taking into account current trends in informatization of the economy and society as a whole. Analytical studies were carried out through detailing and generalization, comparative and logical analysis, as well as the method of scientific abstraction. With the development of economic science, the concept of "labor resources" has changed and been supplemented, and, consequently, the directions of their analytical research - from the quantitative and qualitative composition to assessing the potential of labor resources and the prospects for its development. The study showed that the analysis of the functioning of labor resources has certain specific features, the essence of which was presented in the corresponding model of analytical studies of the functioning of labor resources. Particular attention in the article is paid directly to the areas of analytical studies of the functioning of labor resources, to which the authors include an analysis of the availability of labor resources, an assessment of the qualifications of labor resources, an analysis of labor efficiency, as well as a study of the working time fund. In addition, the article examines modern trends in analytical research of labor, including virtual workers, dictated by the formation and development of the information economy and society as a whole.

Keywords: labor, labor resources, analytical research of labor resources, staff turnover, labor efficiency, labor productivity, labor intensity, labor resources, working time fund, analysis of virtual workers.

References

1. Adam Smit o probleme razdeleniya truda [Adam Smith on the division of labor]. Retrieved from: <http://studbooks.net>
2. Genkin, B.M. (2019). *Ekonomika truda: Uchebnik* [Labor Economics: Textbook]. M.: Norma: NITS INFRA-M.
3. Glaz, V.N. & Glaz, Yu.A. (2011). *Metodika formirovaniya trudovykh resursov organizatsii* [Methodology for the formation of the organization's labor resources]. *Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava* [Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law]. 3, 74-83.
4. Kireyev, V.E. *Evolyutsiya podkhodov k issledovaniyu proizvoditel'nosti truda v kontekste ekonomicheskoy bezopasnosti* [Evolution of approaches to the study of labor productivity in the context of economic security]. Retrieved from: <http://net.knigi-x.ru>
5. Klimenko, O.I. & Afanasyeva, L.V. (2015). *K razvitiyu metodicheskogo obespecheniya planirovaniya chislennosti torgovogo personala* [To the development of methodological support for planning the number of sales personnel]. *Vestnik Kurskoy gosudarstvennoy sel'skokhozyaystvennoy akademii* [Bulletin of the Kursk State Agricultural Academy]. 7, 51-55.

6. Marx, K. (1960). Sochineniya [Works]. 2nd ed. Moscow: State Publishing House of Political Literature.

7. Snitko, L.T., Kononenko, R.V. & Oberemko, V.V. (2015). *Ekonomika truda: uchebnoye posobiye* [Labor economics: textbook]. Belgorod: Published by BUKER.

8. Strumilin, S.G. (1964). *Nashi trudovyye resursy i perspektivy. Problemy ekonomiki truda* [Our workforce and prospects. Labor economics problems]. In 5 v. V. 3. Moscow: Politizdat.

9. *Upravleniye personalom: variativnyye ucheb. distsipliny, kurs. proyekty. Bakalavr. programma. "Ekonomika truda"* [Personnel management: variable textbook. discipline, course. projects. Bachelor program. "Labor Economics"]. Tutorial; ed. by prof. A.Ya. Kibanov. Moscow: NITS INFRA-M, 2013.

10. Fedchenko, A.A. (2007). *Ekonomika truda: uchebnyk* [Labor economics: textbook]. Moscow: Published by "Ekzamen".

e-mail: irisollka@mail.ru