

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/562566>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Экономика

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ 3

### ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 5

#### 1.1. Общая характеристика трудовых ресурсов предприятия 5

#### 1.2. Методы анализа трудовых ресурсов предприятия 9

### ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ 13

#### 2.1. Экономическая характеристика деятельности организации 13

#### 2.2. Анализ состава и структуры трудовых ресурсов и пути повышения эффективности их использования 16

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ 24

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 26

### ПРИЛОЖЕНИЯ 28

Категории «запаса» и «потока», которые характерны для рассмотрения различных явлений и процессов в экономической теории, также могут быть интерпретированы в терминах категории «трудовые ресурсы». В связи с этим «запас» рабочей силы можно определить как характер и свойства трудового потенциала, а доступную рабочую силу можно определить как «поток».

Стоит отметить (табл. 1), что выделяется традиционный подход и противоположный, более современный. Основоположителем традиционной теории являлся К. Маркс, и в дальнейшем выделилось несколько трактовок, близкой к ней. Взгляд Б. М. Генкина, предлагающего определить рабочую силу как способность человека к выполнению труда, неоспоримо заслуживает внимания. Согласно этому подходу, рабочая сила включает в себя физические и интеллектуальные навыки, которые могут быть применены в процессе производства. Стоит отметить, что именно на рынке труда приобретается рабочая сила, которая характеризуется здоровьем, уровнем образования и профессионализмом, или квалификацией. И только при непосредственном взаимодействии с конкретными средствами производства рабочая сила становится действительной производительной силой. Важно подчеркнуть, что рабочая сила всегда принадлежит отдельному человеку и реализуется через его трудовую деятельность.

В. М. Маслова определяет трудовые ресурсы как ту часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями для создания новых материальных благ и услуг. Это понятие схоже с концепцией рабочей силы К. Маркса, согласно которой люди используют рабочую силу только тогда, когда это необходимо для создания новых продуктов или удовлетворения потребительских нужд.

Неправильное отождествление труда и рабочей силы классиками приводит современных авторов к ошибочным рассуждениям. С этим нельзя согласиться, так как рабочая сила является неотъемлемой частью работника. Следовательно, она не может быть товаром. Поскольку товары являются предметом торга, когда они переходят от продавца к покупателю, они передают право собственности и распоряжения покупателю. Однако запрет работоторговли в современных цивилизованных обществах означает, что работники могут продавать свою рабочую силу, но не свой труд, как жизнеспособный вид деятельности по созданию новой стоимости. Цена труда становится частью вновь созданной стоимости, что гарантирует воспроизводство рабочей силы.

Среди ученых, противостоящих этой трактовке, существует множество мнений, которые предполагают, что труд не может быть товаром (Е. Сахонко), или он является не чем иным, как трудовыми ресурсами (А. Котляр) или человеческими ресурсами (Е. Тихомиров), и что нужна конкуренция, а не трудовая составляющая. По мнению В. Г. Самойловича, трудовые ресурсы являются важным фактором производства, который включает в себя производственные факторы, такие как трудовые ресурсы.

Также в литературе можно встретить интерпретацию трудовых ресурсов через понятие трудового потенциала. Концепция трудового потенциала создана путем подчеркивания возможностей и способностей рабочей силы как обобщающей характеристики личного фактора производства. Термин «потенциал» в

экономике, особенно в экономике, становится связанным не с конкретной категорией, а с понятиями, несмотря на его абстрактный характер и многогранную применимость, так как это приводит к тому, что он теряет свое экономическое содержание, даже когда связан с системой понятий вместо категорий. Чтобы понять природу «трудовых ресурсов» и его специфические особенности, идея «трудового потенциала» позволяет лучше осмыслить черты этой категории, а также сеть внутренних связей внутри нее. В работах нескольких исследователей слова «ресурс» и «потенциал» рассматриваются как имеющие практически одинаковый смысл. В своей работе С. С. Стуканова не согласна с этой точкой зрения и считает, что ресурсы должны классифицироваться по-разному, потому что ресурсы являются компонентом производства и могут рассматриваться как инструмент для достижения целей.

Таким образом, понятие «трудовые ресурсы» не имеет универсального понимания в современных исследованиях, и как отечественные, так и зарубежные ученые не могут договориться о сопоставимом определении.

## 1.2. Методы анализа трудовых ресурсов предприятия

Методологией анализа называется всеобъемлющая совокупность инструментов и методов, используемых для получения показателей, оценки результатов и установления системного подхода к анализу данных с использованием этих методов.

Для применения системы методов необходимо выделить следующие этапы и следовать им:

1. Предварительный этап. На предварительном этапе дается краткая характеристика организации и проводится обзор производственного, экономического и финансового положения организации;
2. Информационный этап. Деятельность организации описана, проанализирована и организована собранными данными на информационном этапе. Анализ основывается на локальных нормативных документах и данных внутренних статистических и бухгалтерских отчетов организации за рассматриваемый период, которые являются важнейшими источниками информации, используемой для анализа трудовых ресурсов;
3. Аналитический этап. На данном этапе проводится собственно анализ трудовых ресурсов по показателям. Выделим следующие задачи для системного и полного анализа:
  - Анализ численности, состава и структуры рабочей силы;
  - Анализ половозрастной структуры рабочей силы;
  - Анализ состава рабочей силы по образованию и стажу;
  - Анализ движения рабочей силы. Анализ осуществляется на основе следующих коэффициентов: коэффициент общего оборота кадров; коэффициент оборота по приему и коэффициент оборота по увольнению; коэффициент текучести кадров; коэффициент замещения; коэффициент постоянства кадров; коэффициент закрепленности; коэффициент абсентеизма.
  - Анализ использования рабочего времени и определение потерь рабочего времени.
4. Рекомендательный этап. На данном этапе представляются результаты, полученные в ходе аналитической работы и даются рекомендации по их совершенствованию.

Эффективное использование труда важно, если учитывается соотношение реального использования элементов труда в производственном процессе и с учетом возможного уровня их использования. Вместе с тем, учитывая, что для предприятия одним из важных показателей использования трудовых ресурсов выступает производительность труда, статистическое изучение трудовых ресурсов позволяет оценить плодотворность целесообразной деятельности работников. Если производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом продукцию за период времени, то количество работы, произведенной одним работников, называется выработкой

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399).
2. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учебное пособие / А. Н. Аверин. - М.: РАГС, 2021. - 224 с.
3. Александрова Н. А. Управление персоналом организации: учебник /Н. А. Александрова. - Екатеринбург : Уральский государственный аграрный университет, 2023. - 372 с.
4. Афанасьева Л. А. Развитие кадров и кадрового потенциала как приоритетное направление кадровой

- политики предприятия / Л. А. Афанасьева // Управленческий учет. – 2024. – № 4. – С. 35-40.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 239 с.
6. Белова К.А. Повышение эффективности кадровой политики организации / К. А. Белова // Молодежь и наука. - 2023. - №1. - С. 78.
7. Бурый Д. А. Кадровая политика и мотивационная среда организации / Д. А. Бурый // Научный журнал. - 2023. - №2 (15). - С. 62-64.
8. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. - М.: Юрист, 2021. - 496 с.
9. Вукович Г. Г. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / Г. Г. Вукович, А. В. Никитина // Общество: политика, экономика, право. - 2023. - №1. - С. 34-38.
10. Гребенникова А. О. Реализация кадровой политики в современных организациях / А. О. Гребенникова // Саяпинские чтения : Материалы VII Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Тамбов, 24 января 2024 года. – Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2024. – С. 89-93.
11. Дзунцева Г. Н. Кадровая политика и методы ее совершенствования / Г. Н. Дзунцева, Л. В. Чкареули // Экономика и предпринимательство. - 2023. - №2 (91). - С. 823-825.
12. Егорова П. Д. Основные принципы и виды кадровой политики организации / П. Д. Егорова // Молодой ученый. – 2024. – № 8(507). – С. 32-34.
13. Загороднюк А. В. Направления реализации кадровой политики / А. В. Загороднюк, М. Г. Масилова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2024. – № 4. – С. 105-109.
14. Кибаров О. А. совершенствование кадровой политики коммерческого предприятия / О. А. Кибаров // Человек. Социум. Общество. – 2024. – № 5. – С. 100-103.
15. Кожемяко С. В. Динамика кадровой политики на рынке труда в России / С. В. Кожемяко, Г. Д. Конькова // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2024. – № 2. – С. 3-10.
16. Коптева Ж. Ю. Оптимизация кадровой политики предприятия путем внедрения инновационных персонал-технологий / Ж. Ю. Коптева, Л. А. Афанасьева, А. А. Афанасьев // Современный ученый. - 2023. - №2. - С. 79-82.
17. Пархимчик Е. П. Кадровая политика организации : учебное пособие / Е. П. Пархимчик. - Минск : ГИУСТ БГУ, 2021. - 128 с.
18. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. - М: Аспект Пресс, 2023. – 157 с.
19. Самоличенко А. Н. Социально-экономическая сущность и содержание кадровой политики / А. Н. Самоличенко // Вестник науки. – 2024. – Т. 3, № 3(72). – С. 120-133.
20. Скрипниченко Л.С. Кадровая политика предприятия в современных условиях / Л. С. Скрипниченко // Общество: политика, экономика, право. - 2023. - №1. - С. 64-66.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/562566>