

Левченкова А.А.

студент магистратуры

Тольяттинский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: Статья посвящена исследованию особенностей учета и оценки эффективности использования трудовых ресурсов в современных организациях. Рассматриваются ключевые аспекты организации кадрового учета в соответствии с требованиями трудового законодательства и стандартов бухгалтерского учета, включая классификацию персонала, документооборот и методы анализа производительности. Подчеркивается важность внедрения автоматизированных систем учета и комплексных показателей оценки для повышения эффективности управления персоналом и обеспечения достоверности управленческой отчетности.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, бухгалтерский учет, оценка эффективности, производительность труда, кадровый учет, анализ использования рабочего времени, мотивация персонала.

Levchenkova A.A.

Master's degree student

Togliatti State University

FEATURES OF ACCOUNTING AND EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF LABOR RESOURCE UTILIZATION IN ORGANIZATIONS

Abstract: This article examines the features of accounting and evaluation of the efficiency of labor resource utilization in modern organizations. The study analyzes key aspects of personnel accounting organization in accordance with labor legislation and accounting standards requirements, including personnel classification, document flow, and productivity analysis methods. The article emphasizes the importance of implementing automated accounting systems and comprehensive efficiency indicators to improve personnel management efficiency and ensure the reliability of management reporting.

Keywords: labor resources, accounting, efficiency evaluation, labor productivity, personnel accounting, working time utilization analysis, personnel motivation.

В современных условиях хозяйствования трудовые ресурсы являются ключевым фактором конкурентоспособности организаций, определяющим объем производства, качество продукции и общую эффективность бизнеса. Трудовые ресурсы обеспечивают непрерывность операционных процессов, снижая риски кадровых потерь и существенно влияют на формирование затрат на оплату труда. Учет и оценка эффективности их использования требуют высокой степени организованности, учитывая сложность документооборота, разнообразие квалификаций и необходимость соблюдения нормативных требований трудового и бухгалтерского законодательства.

Учет трудовых ресурсов направлен на обеспечение точного отражения численности, движения и квалификационного состава персонала в отчетности. Согласно Трудовому кодексу РФ и Федеральному закону «О бухгалтерском учете», трудовые ресурсы включают широкий спектр категорий, от основных работников до вспомогательного персонала. Для целей учета они классифицируются по штатной численности, включая постоянных, временных и сезонных сотрудников, что подчеркивает

необходимость регулярного анализа штатного расписания и инвентаризации кадров для подтверждения фактического состава.

Учет должен обеспечивать контроль за сохранностью квалификационного потенциала, правильное оформление трудовых договоров, расчет фондов оплаты труда и выявление резервов по оптимизации штата. Целью такого учета является предоставление достоверной информации о наличии, движении и стоимости трудовых ресурсов для принятия управленческих решений. В современных условиях учет все чаще ведется с помощью автоматизированных систем, таких как 1С: Зарплата и управление персоналом или HRM-системы, позволяющих интегрировать данные о времени, производительности и мотивации. Внедрение таких систем позволяет сократить ошибки в первичной документации и обеспечить оперативный доступ к данным о загрузке сотрудников.

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов является неотъемлемой частью системы управления, обеспечивая рациональное распределение персонала и минимизацию потерь.

М.Б. Щепакин и соавторы указывают, что «интегрированный индекс эффективности трудовых ресурсов рассчитывается с использованием нормированных показателей и весов, определяемых экспертами, что позволяет оценить вклад персонала в конкурентоспособность предприятия» [3]. Для этого применяются аналитические методы, такие как анализ фондов рабочего времени, коэффициенты текучести кадров и показатели выработки на одного сотрудника.

Ю.В. Иртегова отмечает, что «производительность труда как основной критерий оценки эффективности представляет собой показатель результативности затрат труда на единицу времени или на единицу продукции, выражаемый через показатели выработки и трудоемкости»,

подчеркивая важность естественных, стоимостных и трудовых методов расчета для точного учета вклада персонала [1].

Использование методов оценки эффективности трудовых ресурсов помогает выявить неэффективные участки, такие как простои или перегрузки, оптимизируя затраты на персонал.

Н.Ю. Верченко акцентирует внимание на том, что «анализ динамики кадров и использования рабочего времени позволяет выявить потери, зависящие от персонала, и реализовать резервы роста без дополнительных инвестиций» [2].

Оценка эффективности трудовых ресурсов также направлена на обеспечение соответствия трудовых затрат целям организации и соблюдение нормативов.

По мнению И.И. Шаповалова, «эффективность трудовых ресурсов измеряется как отношение результатов к затратам труда, с учетом скрытых потерь времени на брак и простои, что требует активной кадровой политики, включая ежегодные аттестации и переподготовку» [4].

Учет и оценка трудовых ресурсов осложняются динамикой рынка труда и разнообразием форм занятости. Существующие метрики занятости недостаточны из-за скрытой безработицы и миграции, поэтому предлагается коэффициент эффективности КЭ, учитывающий экономическую активность и интенсивность занятости для регионального уровня.

Типичные проблемы включают несоответствие квалификации задачам, высокую текучесть и неоптимальное использование рабочего времени. Например, анализ может выявить отсутствие резервов под обучение или неправильный учет сверхурочных. Для устранения таких недостатков рекомендуется внедрение KPI-систем и регулярный мониторинг производительности.

Современные тенденции в учете и оценке трудовых ресурсов связаны с цифровизацией HR-аналитики. Организациям рекомендуется разрабатывать

комплексные программы оценки, включающие ежеквартальный анализ и ежегодную аттестацию, что существенно сокращает риски, связанные с кадровыми потерями или их нерациональным использованием.

В заключение, учет и оценка эффективности трудовых ресурсов остаются ключевыми элементами устойчивого развития организации. На основе анализа современных подходов можно сделать вывод, что эффективность процесса зависит от четкой кадровой политики, применения автоматизированных инструментов и систематического анализа показателей.

Использованные источники:

1. Иртегова Ю.В. Оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятия // Вестник современных исследований. 2020. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenki-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-predpriyatiya> (дата обращения: 27.10.2025).

2. Верченко Н.Ю. Методические подходы к оценке эффективности использования трудовых ресурсов // Экономика и управление. 2023. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-otsenke-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov> (дата обращения: 27.10.2025).

3. Щепакин М.Б., Кривошеева Е.В., Михайлова В.М., Куренова Д.Г. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предприятия // Экономика и предпринимательство. 2016. № 8 (ч. 1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-predpriyatiya> (дата обращения: 27.10.2025).

4. Шаповалов И.И. Проблемы формирования и оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии // Международный научный журнал «Символ науки». 2016. № 9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-i-otsenki>

effektivnosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-na-predpriyatiya (дата обращения:
27.10.2025).