- ТРУДОВОЕ ПРАВО -

Дата поступления рукописи в редакцию: 07.10.2025 г. DOI: 10.24412/2782-3830-2025-9-269-278
Дата принятия рукописи в печать: 15.10.2025 г.

СТАХЕЕВА Любовь Михайловна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля Уральского государственного аграрного университета, e-mail: staheeva53@mail.ru

ЗАРУБИНА Елена Васильевна,
кандидат философских наук, доцент кафедры философии Уральского государственного аграрного университета, e-mail: ethos08@mail.ru

СИМАЧКОВА Наталья Николаевна,
кандидат исторических наук, доцент кафедры менеджмента и экономической теории Уральского государственного аграрного университета, e-mail: nikolina73@yandex.ru

ПИЛЬНИКОВ Леонид Николаевич,
старший преподаватель кафедры техносферной и экологической безопасности Уральского государственного аграрного университета, e-mail: pilnikov960@mail.ru

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,
старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории Уральского государственного аграрного университета, e-mail: natbor73@mail.ru

ХАЙРОВА Инна Михайловна,
старший преподаватель кафедры хирургии, акушерства, микробиологии Уральского государственного аграрного университета, e-mail: khairova70@mail.ru

БАЛАНС ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация. *В данной научной статье рассматривается баланс трудовых ресурсов, вопрос формирования и распределения трудовых ресурсов, а также анализируются методы, факторы и резервы повышения эффективности трудовых ресурсов.*

Актуальность темы обусловлена тем, что вопрос повышения эффективности использования трудовых ресурсов остается важным для каждого бизнеса. Поиск способов мотивации и поощрения сотрудников для более продуктивной работы, а также развитие их профессиональных навыков и уровня мастерства играют ключевую роль в увеличении производительности. Эти аспекты становятся основой для роста компании и достижения успеха в условиях конкуренции.

Авторами, на основании выборочных данных Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации проведено исследование источников формирования и распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, а также рассчитан темп прироста за 2024 г.г. и на прогнозируемый 2025 к анализируемому периоду.

Намеченная цель исследования достигнута решением поставленных задач: даны определения трудовые ресурсы и персонал предприятия. Изучены комбинированные методы оценки эффективности персонала, изучены и описаны преимущества и недостатки метода «360 градусов». Рассмотрена схема построения баланса трудовых ресурсов, Определена

доля трудовых ресурсов по видам экономической деятельности в структуре распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности, изображена графически баланс трудовых ресурсов на прогнозируемый 2025 год. По результатам проведенного исследования сделано заключение: Баланс трудовых ресурсов - это система показателей, отражающая наличие трудовых ресурсов и их распределение по сферам и видам деятельности, который позволяет провести комплексный метод изучения состава и использования трудовых ресурсов, служит инструментом для объединения информации о рынке труда страны.

Ключевые слова: *баланс трудовых ресурсов, метод «360 градусов, персонал, мотивация, факторы, резервы, эффективность.*

STAHEEVA Lyubov Mikhailovna,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
of the Department of Economics, Accounting and Financial Control
of the Ural State Agrarian University

ZARUBINA Elena Vasilievna,
candidate of philosophical sciences,
associate professor of the Department of Philosophy
of the Ural State Agrarian University

SIMACHKOVA Natalya Nikolaevna,
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor
of the Department of Management and Economic Theory
of the Ural State Agrarian University

PILNIKOV Leonid Nikolaevich,
senior teacher of the Department
of Technological and Environmental Safety
of the Ural State Agrarian University

FATEEVA Natalya Borisovna,
senior teacher of the department
of management and economic theory
of the Ural State Agrarian University

KHAYROVA Inna Mikhailovna,
senior teacher of the Department
of Surgery, Obstetrics, Microbiology
of the Ural State Agrarian University

LABOR RESOURCE BALANCE. LABOR RESOURCE FORMATION AND DISTRIBUTION

Annotation. *This research article examines the labor resource balance, the formation and distribution of labor resources, and analyzes methods, factors, and potential for improving labor resource efficiency. This topic is relevant because improving labor resource efficiency remains crucial for every business. Finding ways to motivate and reward employees for more productive work, as well as developing their professional skills and expertise, play a key role in increasing productivity. These aspects form the basis for company growth and success in a competitive environment. Using selected data from the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, the authors studied the sources of formation and distribution of labor resources by type of economic activity and calculated the growth rate for 2024 and the projected 2025 period. The study achieved its intended goal by defining labor resources and personnel. Combined methods for assessing personnel effectiveness are studied, and the advantages and disadvantages of the "360-degree" method are examined and described. A scheme for constructing a labor force balance is considered, the share of labor resources by type of economic activity in the structure of labor force distribution by type of economic activity is determined, and a graphic representation of the labor force balance for*

the projected 2025 is presented. Based on the results of the study, the following conclusion is drawn: The labor force balance is a system of indicators reflecting the availability of labor resources and their distribution by spheres and types of activity, which allows for a comprehensive method for studying the composition and use of labor resources and serves as a tool for consolidating information on the national labor market.

Key words*: labor force balance, "360-degree" method, personnel, motivation, factors, reserves, efficiency.*

Целью исследования является баланс трудовых ресурсов.

Цель научной статьи определила решение следующих задач:

- дать определение трудовые ресурсы, персонал предприятия;
- изучить методы оценки эффективности сотрудника, раскрыть преимущества и недостатки метода «360 градусов»;
- рассмотреть схему построения баланса трудовых ресурсов;
- провести анализ рынка труда за 2023, 2024 г.г. и на прогнозный 2025 период;
- определить структуру распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности;
- изобразить графически баланс трудовых ресурсов;
- рассмотреть факторы и резервы эффективности использования трудовых ресурсов;
- описать выводы по исследуемой теме.

В связи с невозможностью применения эксперимента использован теоретический, статистический, абстрактно-логический метод исследования, метод сравнения исследуемых показателей в целях определения темпа прироста и удельного веса в структуре. распределения трудовых ресурсов.

При исследовании по теме «Баланс трудовых ресурсов. формирование или распределение трудовых ресурсов» были использованы показатели Министерства труда и социальной защиты РФ, приказ Федеральной службы государственной статистики от 29 сентября 2017 г. N 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда», интернет ресурсы и специальные издания, приведенные в списке литературы.

Практическая значимость работы. Материалы исследования могут быть применены как лекционный материал для обучающихся среднего профессионального обучения и бакалавров по экономическим дисциплинам, а также в научных статьях с учетом специфики темы.

Основная часть.

Трудовые ресурсы - это совокупность работников предприятия, обладающих физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности в рыночной экономике рассматриваются как ключевой элемент обеспечения деятельности предприятия [11].

Персонал – личный состав работников каждой организации, и именно от уровня их качества и эффективности использования во многом зависят как результаты её работы, так и способность конкурировать на рынке. Успешное достижение целей и решение сложных задач в значительной степени связаны с трудовыми ресурсами компании.

Среди них можно выделить различные категории персонала организации. Категории персонала приведены в «Инструкции по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях» (утв. Госкомстатом СССР 17.09.1987 N 17-10-0370) (ред. от 20.04.1993) [7].

Эффективность сотрудника - это показатель максимального качества работы на минимальный срок. Чем менее работник тратит время на выполнение своей задачи, тем лучше его результат.

Конкретных правил по определению критериев не существует, компании сами выбирают из целей и задач, порученных и выполненных сотрудником работ.

Этот показатель можно измерить с помощью комбинированных разных методов оценки, таких как: тестирование, аттестация на рабочих местах, по компетентности работника, иными словами по методу оценки 360 градусов» оценки персонала.

Термин метод оценки «360 градусов» был введен Уордом в 1987 году. Уорд определял данный метод как систематический сбор информации относительно результатов индивидуума или группы, получаемый от окружении [8].

Название этого метода объясняется тем, что оценка охватывает полный круг рабочих контактов на 360 градусов.

Как и любой метод «360 градусов» имеет свои преимущества и недостатки.

Преимущества метода «360 градусов»:

Всесторонняя оценка и формирование информации обратной связи в организации. Обратная связь от разных людей позволяет получить более объективный показатель о сотруднике, при оценке не будут замалчивать острые моменты, а сразу будут их озвучивать и решать.

Дистанционная оценка. Минимальное время и затраты на проведение онлайн оценки в электронной форме. Большой охват участников оценки с помощью метода оценки «360 градусов» можно за раз провести оценку и 1, и 100 человек, и быстро собрать большой объём обратной связи от разных групп людей.

Анонимность. Опрос проводится анонимно, что позволяет давать максимально правдивые информации о сотруднике.

Недостатки метода «360 градусов»:

Субъективность оценок. Оценки сотрудников могут быть не правдивыми завышенными или заниженными в зависимости от личной симпатии или антипатии к человеку.

Влияние на внутренний климат компании. Анонимная оценка может привести к недовольству и конфликтам, если сотрудники откроют свои негативные оценки относительно окружающих. Эмоциональное состояние человека также может влиять на объективность результатов.

Манипуляции мнением. Поскольку сотрудники могут манипулировать мнением руководителя, это может привести к недооценке трудолюбивых работников в коллективе, распознать манипулятивный стиль общения сложно: его маскируют под заботу, юмор, добрые намерения или даже самопожертвование [9].

Сбор и анализ результатов может занять много времени и создать дополнительные трудности для управления.

Из вышеописанного следует, Метод «360 градусов» целесообразно использовать только в комплексе с другими методами оценки персонала: данный метод является субъективным, так как предполагает оценку сотрудника деловым окружением, в целях предотвращения стресса при оценке сотрудника, следует четко разработать план мероприятий: составление списка направляемых на обучение, плановая оценка персонала.

Для оценки трудового потенциала страны, прогнозирования занятости населения, расчета производительности труда Федеральной службой государственной статистики издан приказ от 29 сентября 2017 г. N 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда» из девяти разделов [1].

В третьем разделе указанного приказа приводится схема построения баланса трудовых ресурсов.

В *таблице 1* представлена схема Баланса трудовых ресурсов, состоящая из двух частей формирующей и распределяющей.

Таблица 1 –– Схема Баланса трудовых ресурсов.

Формирование трудовых ресурсов	
1	Численность трудовых ресурсов
	в том числе:
2	численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте
3	численность иностранных трудовых мигрантов
4	численность лиц старше трудоспособного возраста, занятых в экономике
5	численность подростков, занятых в экономике
Распределение трудовых ресурсов	
6	1. Среднегодовая численность занятых в экономике
	в том числе по видам экономической деятельности
7	2. Численность обучающихся в трудоспособном возрасте, не совмещающих обучение с работой
8	3. Численность других категорий трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, не занятых в экономике (военнослужащие, российские граждане, работающие за границей, безработные, домохозяйки и другое население)

Как видно из таблицы 1 в рамках построения баланса трудовых ресурсов в первой части баланса производится численность трудовых ресурсов и источники их формирования, а во второй части баланса распределение трудовых ресурсов по категориям:

Источниками формирования ресурсной части баланса трудовых ресурсов послужили текущие статистические данные о численности населения в трудоспособном возрасте; сведения Пенсионного Фонда России о численности неработающих инвалидов в трудоспособном возрасте и лиц, получающих пенсии на льготных условиях, данные Министерства внутренних дел России о численности иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в России.

Источниками информации для составления распределительной части баланса трудовых ресурсов являются сведения организаций о численности работающих, данные статистических наблюдений; отчетности Минобрнауки России о численности обучающихся очной формы обучения.

Баланс трудовых ресурсов — это система показателей, которая отражает наличие трудовых ресурсов, их распределение по сферам и видам деятельности. Он служит инструментом для объединения информации о рынке труда.

Подставляя в схему Баланса трудовых ресурсов, выборочные данные Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации проведем анализ рынка труда социально-экономического развития Российской Федерации за 2023, 2024 г.г. прогноза на 2025 год [1,6].

В *таблице 2* представлен анализ рынка труда.

Таблица 2 – Анализ рынка труда (млн. человек)

Показатели	2023 год	2024 год	Ожидаемый (2025)	Темп прироста к 2023 году	
				2024	2025
Формирование трудовых ресурсов					
Численность трудовых ресурсов	91,1	91,8	92,0	0,8	1,0
Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	81,5	82,0	82,6	0,6	1,2
Иностранные трудовые мигранты	3,6	3,8	3,9	5,6	8,3
Работающие граждане моложе и старше трудоспособного возраста	6,0	6,0	5,5	0,0	-8,3
Распределение трудовых ресурсов					
Численность занятых в экономике (без военнослужащих)	72,9	73,3	73,4	0,5	0,7
Численность обучающихся в трудоспособном возрасте, не совмещающих обучение с работой	6,9	6,9	7,1	0,0	2,9
Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости	0,5	0,4	0,4	0,8	0,8
Численность прочих категорий населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	10,8	11,2	11,1	3,8	2,8
Справочно: Численность населения в трудоспособном возрасте, не занятого в экономике	18,2	18,5	18,8	1,6	3,3

За исследуемый период наблюдается прирост численности трудовых ресурсов в 2024 году по сравнению с 2023 годом на 0,8%, также по прогнозам в 2025 году по сравнению с анализируемым периодом на 1.0% за счет трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Анализируя рынок труда видно спад работающих граждан моложе и старше трудоспособного возраста на 8.2%.

Итак, работающие граждане моложе и старше трудоспособного возраста согласно прогнозам в 2025 году, будет снижаться на 8.2%, это обусловлено демографическим кризисом, который наблюдался в 90-х годах, который будет перекрываться за счет трудовых мигрантов 8.3%.

На *рисунке 1 и 2* для большей наглядности изобразим графически источники формирование и распределения трудовых ресурсов.

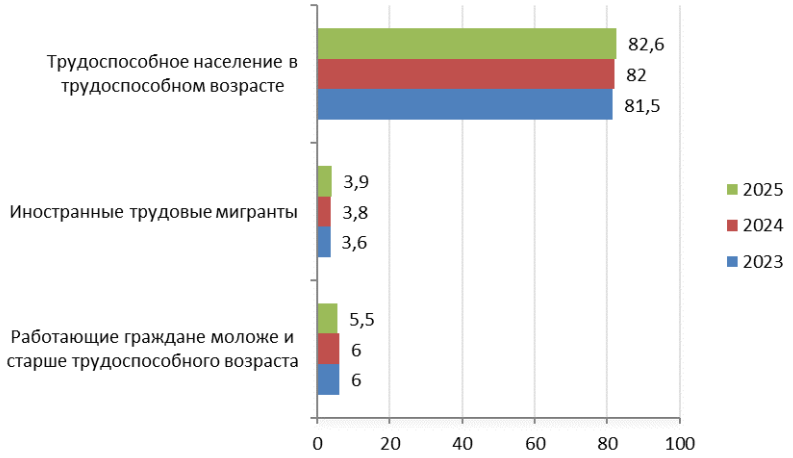


Рисунок 1 Формирование трудовых ресурсов

Как видно из данного рисунка основу численности трудовых ресурсов составляет трудоспособное население в трудоспособном возрасте от 81,5 млн. человек в 2023 году до 82,6 млн. человек в прогнозируемом 2025 году. Наблюдается спад работающих граждан моложе и старше трудоспособного возраста на 2 млн. человек. Кроме того, как отмечает ТААС по словам заместителя министра труда и социальной защиты РФ Дмитрия Платыгина, до 2030 года ожидается снижение численности населения в наиболее производительном возрасте (30–39 лет) почти на шесть миллионов человек, при этом увеличится численность населения старшего возраста. При этом должна вырасти численность молодёжи 15–29 лет [10].

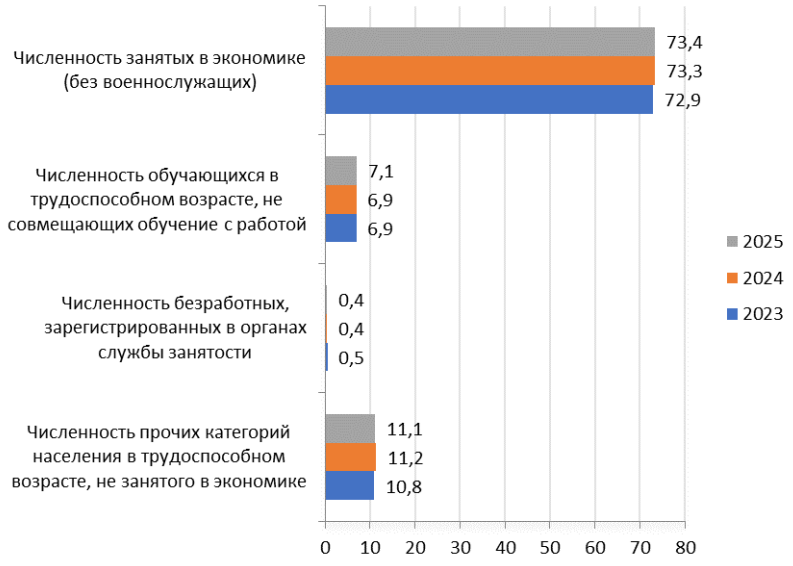


Рисунок 2. Распределение трудовых ресурсов

Как видно из рисунка 2, при распределении трудовых ресурсов, самый большой удельный вес занимает численность занятых в экономике, с темпами роста с 72,9 млн. человек в 2023 году до 73,3 млн. человек в 2024 году с темпом прироста на 0,7 % на ожидаемый 2025 год к 2023 году

Темп прироста распределения трудовых ресурсов показывает количественные изменения в составе численности трудовых ресурсов. Для более глубокого анализа в *таблице 3* представлена структура распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности.

Таблица 3 – Структура, распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности

Показатели	2023 год		2024 год		Ожидаемый (2025)	
	Млн. чел.	%	Млн. чел.	%	Млн. чел.	%
Распределение занятых в экономике по разделам ОКВЭД	72,9	100,0	73,3	100..0	73,4	100,0
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	4,4	6,1	4,3	5,9	4,3	5,9
Добыча полезных ископаемых	1,2	1,6	1,2	1,6	1,2	1,6
Обрабатывающие производства	10,3	14,1	10,4	14,2	10,5	14,3
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1,6	2,2	1,5	2,0	1,5	2,0
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,7	1,0	0,7	1,0	0,7	1,0
Строительство	6,8	9,3	6,9	9,4	6,9	9,4
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	13,4	18,4	13,3	18,2	13,2	18,0
Транспортировка и хранение	5,9	8,1	5,9	8,0	5,9	8,0
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,0	2,7	2,0	2,7	2,1	2,9
Деятельность в области информации и связи	1,8	2,5	1,8	2,5	1,8	2,5
Деятельность финансовая и страховая	1,3	1,8	1,3	1,8	1,3	1,8
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1,9	2,6	1,9	2,6	1,9	2,6
Деятельность профессиональная, научная и техническая	3,0	4,1	3,0	4,1	3,0	4,1
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2,2	3,0	2,2	3,0	2,2	3,0

Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	3,5	4,8	3,6	4,9	3,6	4,9
Образование	5,4	7,4	5,6	7,6	5,6	7,6
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	4,5	6,2	4,7	6,4	4,6	6,2
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,2	1,6	1,2	1,6	1,2	1,6
Прочие виды экономической деятельности	1,8	2,5	1,8	2,5	1,9	2,6

Самый большой удельный вес в структуре, распределения трудовых ресурсов по видам экономической деятельности занимает торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов со спадом от 18,4% в 2023 году, 18,2% в 2024 году и в прогнозном периоде составит 18,0%.

Затем лидируют обрабатывающие производства, с приростом из года в год и к концу прогнозного периода численность трудовых ресурсов в экономике составит 14,3% с опережением роста на 3,8% по сравнению с анализируемым 2024 годом.

В 2025 году по сравнению с анализируемым 2023 годом ожидается увеличение практически во всех видах экономической деятельности, за исключением сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства, обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха, торговли оптовой и розничной; ремонта автотранспортных средств и мотоциклов, транспортировки и хранения.

Вопрос повышения эффективности использования трудовых ресурсов остается важным для каждого бизнеса. Поиск способов мотивации и поощрения сотрудников для более продуктивной работы, а также развитие их профессиональных навыков и уровня мастерства играют ключевую роль в увеличении производительности. Эти аспекты становятся основой для роста компании и достижения успеха в условиях конкуренции [3].

Рассмотрим факторы эффективности использования трудовых ресурсов [4]:

– Правильный подбор кадров

Нужно отобрать работников, которые соответствуют как профессиональным требованиям, так и личным качествам. Существенно осуществить тщательный отбор, который будет включать анализ знаний, опыта и мотивации претендентов. При выборе сотрудников важно принимать во внимание не только их профессиональные навыки, но и личностные черты каждого из них.

– Мотивация персонала

Мотивация - это механизм, который побуждает работников стремиться к реализации общих целей организации. Она играет важную роль в поддержании высокой продуктивности труда. Существует множество методов для мотивации сотрудников, включая обеспечение их достойной заработной платой, предоставление возможностей для карьерного роста, а также различные бонусы и льготы.

Существует два вида мотивации: внешняя (премия или иной вид поощрения) и внутренняя (психологический способ усиления желаемых качеств личности персонала)

– Обучение и развитие персонала

Регулярное обучение помогает повысить квалификацию сотрудников и улучшить качество работы.

– Компетенция персонала

Компетенция - ключевая черта индивида, которая позволяет ему достигать значительных успехов в профессиональной сфере. В эту модель входят такие элементы, как знания, умения, мотивация и личностные качества.

– Коммуникация

Обмен данными и координация действий между работниками внутри компании. Они способствуют сохранению единого темпа работы, обеспечивают осведомленность о совместных целях и обязанностях, а также помогают справляться с ежедневными профессиональными проблемами. Лучше взаимодействие ведет к повышению результативности.

– Стиль управления персоналом

В организации преобладающий стиль управления, устоявшаяся методика ведения дел, анализ результатов работы и контроль над профессиональной активностью работников неизбежно сказываются на деятельности сотрудников.

Резервы эффективности [5]:

Кадровый резерв - это группа перспективных сотрудников организации, которые обладают высоким потенциалом и готовы к продвижению на более высокие должности.

Для более полного использования выше названных факторов и её повышения следует использовать все резервы роста производительности труда.

Под резервами роста производительности труда следует понимать существующие, но пока не задействованные способы сокращения расходов общественного труда путем оптимальной эксплуатации всех факторов, способствующих увеличению производительности труда.

Виды кадрового резерва [2]:

Внутренний - группа сотрудников, отобранных и подготовленных для замещения вышестоящих должностей или для перемещения горизонтально, в смежные отделы и команды

Внешний - кандидаты, которые прошли собеседования и отбор, были высоко оценены, но не получили оффер. При этом компания продолжает поддерживать с ними контакт и периодически привлекает на выполнение работ.

Цели кадрового резерва:

Одной из главных целей кадрового резерва является обеспечение преемственности в управлении. Специалисты, готовые занять важные позиции, способствуют минимизации временных задержек и снижению угроз, вызванных уходом квалифицированных работников.

– Оптимизация процесса подбора кадров

Создание резерва кадров позволяет существенно сократить время поиска и адаптации новых кадров. Внутренние резервы помогают быстро закрывать вакансии, если кандидаты уже подготовлены и знакомы с культурой фирмы.

– Развитие сотрудников

Кадровый резерв служит отличной возможностью для развития личностных и профессиональных качеств работников. Путем специальных тренингов и назначений на проектные роли, сотрудники могут развивать свои навыки и становиться более ценными для организации.

Современные методы развития кадрового резерва:

– Коучинг

Методика раскрытия человеческого потенциала, в ходе которого человек достигает какой-либо жизненной, так и профессиональной целей. Основная цель тренинга как метода разработки - помочь сотруднику самостоятельно найти решение какой-либо реальной задачи или проблемы.

– Менторинг

В менторинге описываются отношения, когда опытные коллеги делятся своими огромными знаниями для поддержки развития неопытных сотрудников. Эффективное менторское отношение является возможностью для обеих сторон обучения, поощрением обмена опытом, обучения поколений и ролей.

– Наставничество

Форма обучения вновь принятых работников, представляющая собой процесс консультирования и оценки нового работника более опытным сотрудником.

– Супервизия

Профессиональное консультирование и анализ как целесообразности и качества использования практических подходов и методов консультирования, так и отношений, возникающих между клиентом и консультантом, то есть один из методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в области консультирования.

– Обучение действием

Решение реальных проблем компании, не имеющих однозначного решения в ходе обучения.

– Консультирование

Получение консультации от приглашенного работником специалиста для решения конкретных личных проблем.

Вывод:

Таким образом, баланс трудовых ресурсов — это система показателей, отражающая наличие трудовых ресурсов и их распределение по сферам и видам деятельности, который позволяет провести комплексный метод изучения состава и использования трудовых ресурсов, служит инструментом для объединения информации о рынке труда страны. Баланс трудовых ресурсов используется для определения структурных пропорций предложения и спроса на рабочую силу, выявления нужных направлений развития рынка труда с учётом прогноза отдельных видов экономической деятельности, повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений.

Эффективность использования сотрудников напрямую зависит от уровня вовлеченности работников и удовлетворения их трудом. Одной из главных факторов кадрового резерва является обеспечение преемственности в управлении, создание комфортных рабочих мест, учет индивидуальных требований или желаний работников, которые способствуют росту производительности труда, снизить текучесть кадров, увеличить доходность. Результаты оценки эффективности сотрудников следует рассматривать с учетом конкретной ситуации, анализируя причины, и по итогам стимулировать или наказать.

Список литературы:

[1] Приказ Федеральной службы государственной статистики от 29 сентября 2017 г. N 647

«Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда» [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime

[2] Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А.Акулич // Финансовый директор. – 2010. – №5. – С.33-45.

[3] Владимирова Е.О. Конкурентоспособность трудового потенциала региона // Региональная экономика: теория и практика. 2011. № 13. С. 64– 67.

[4] Кудрявцева О.В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2012. No. 1. С. 31–38.

[5] Шабурова А.В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации [Текст] : монография / А.В. Шабурова. – Новосибирск: СГГА, 2014. – 179 с.

[6] Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт | Информация [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://mintrud.gov.ru/docs/2683

[7] Категории персонала \ КонсультантПлюс [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.consultant.ru

[8] Метод 360 градусов [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/

[9] Виды манипуляций в психологии и способы противостоять им [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://media.halvacard.ru/life/eto-dlia-tvoego-ze-blaga-cto-takoe-manipuliaciia-priemy-primery-i-kak-protivostoiat

[10] В России ожидается снижение числа работоспособного населения к 2030 году | РБК Life [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.rbc.ru/life/news/6894b1519a79474faabe7e17

[11] Управление трудовыми ресурсами и управление персоналом предприятия: взаимосвязь и отличия [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://cyberleninka.ru

References:

[1] Order of the Federal State Statistics Service of September 29, 2017 No. 647 “On Approval of the Methodology for Calculating the Balance of Labor Resources and Estimating Labor Costs” [Electronic Resource] - Access Mode: https://www.garant.ru/products/ipo/prime

[2] Akulich, V.A. Let’s explore labor resources/ V.A. Akulich//CFO. – 2010. – №5. - S.33-45.

[3] E.O. Vladimirova. Competitiveness of the labor potential of the region//Regional economy: theory and practice. 2011. № 13. S. 64-67.

[4] Kudryavtseva O.V. Theoretical approaches to the definitions of “human labor potential,” “labor resources,” “labor force “//Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. 2012. No. 1. S. 31-38.

[5] Shaburova A.V. Reproduction of the labor potential of employees in the advanced training system [Text]: monograph/A.V. Shaburova. - Novosibirsk: SGGA, 2014. - 179 p.

[6] Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation: Official website | Information [Electronic resource] - Access mode: https://mintrud.gov.ru/docs/2683

[7] Personnel Categories\ConsultantPlus [Electronic Resource] - Access Mode: https://www.consultant.ru

[8] 360 Degree Method [Electronic Resource] - Access Mode: https://ru.wikipedia.org/wiki/

[9] Types of manipulations in psychology and ways to resist them [Electronic resource] - Access mode: https://media.halvacard.ru/life/eto-dlia-tvoego-ze-blaga-cto-takoe-manipuliaciia-priemy-primery-i-kak-protivostoiat

[10] Russia is expected to reduce the number of working population by 2030 | RBC Life [Electronic Resource] - Access Mode: https://www.rbc.ru/life/news/6894b1519a79474faabe7e17

[11] Enterprise Workforce and Human Resources: Relationships and Differences [Electronic Resource] - Access Mode: https://cyberleninka.ru