

способностей и удовлетворение потребностей человека, его максимально активное участие в экономической, политической и культурной жизни.

Нельзя не отметить, что за годы независимости Казахстаном достигнут значительный прогресс в области человеческого развития. Так, в 2006 году по поручению Главы государства Нурсултана Назарбаева и в соответствии с международными обязательствами Казахстана была разработана Концепция перехода Республики Казахстан к устойчивому развитию на 2007–2024 годы. В Концепции в качестве единого целого рассматриваются три вектора развития страны – экономический, социальный и экологический. В связи с этим Концепция должна сыграть интегрирующую роль по отношению к другим программным и концептуальным документам, принимаемым и реализуемым в Казахстане. Целью Концепции является достижение баланса экономических, социальных, экологических и политических аспектов развития Республики Казахстан как основы повышения качества жизни и обеспечения конкурентоспособности страны в долгосрочной перспективе [6].

«Принятие целей устойчивого развития предвещает поворотный момент для стран и народов мира. Итоговый документ нашего саммита станет поистине глобальным путеводителем развития и процветания на Земле. Основная ответственность за реализацию Целей устойчивого развития лежит на национальных правительствах», – подчеркнул Президент на Специальном саммите по устойчивому развитию ООН в сентябре 2015 года.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Sen Amartya. Development as Capability Expansion // Journal of Development Planning. – New–York: United States National Academy of Sciences, 1989. – №19. – 41–58 pp.
2. Доклад о человеческом развитии 2015 г.: Труд во имя человеческого развития. Резюме. – М.: Весь мир, 2015. – 37 с.
3. Human Development Report 1995: Gender and Human Development. – New–York: Oxford University Press, 1995. – 12 p.
4. Human Development Report 1994: New Dimensions of Human Security. – New–York: Oxford University Press, 1994. – 3 p.
5. Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года: Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. – Нью–Йорк: Генеральная Ассамблея ООН, 2015. – №70/1.
6. О Концепции перехода Республики Казахстан к устойчивому развитию на 2007–2024 годы: ИПС «Әділет». [Электронный ресурс]. 2006. URL: [http://adilet.zan.kz/rus/docs/T060000216\\_](http://adilet.zan.kz/rus/docs/T060000216_) (дата обращения: 25.02.2016).

УДК 332.14

#### ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО СЕКТОРА РЕГИОНА

**И.В. Лазебная**

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

*Статья посвящена исследованию сущности и содержания трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона. Обосновываются роль и значение трудовых ресурсов для предпринимательских структур территории.*

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудовые ресурсы предпринимательского сектора. Трудовые ресурсы предпринимательства.

## WORKFORCE OF THE BUSINESS SECTOR IN THE REGION

I.V. Lazebnaya

Belgorod, Russia

Belgorod state national research University

The article is devoted to the study of the nature and content of the labor resources of the business sector in the region. The role and importance of labor resources for the territory's entrepreneurial structures are substantiated.

**Keywords:** labor resources, labor resources of the business sector. Labor resource entrepreneurship.

Человеческий ресурс самый важный для всех организаций. Люди создают новейшие продукты, следят за качеством, планируют как использовать финансовые ресурсы. Они способны к постоянному развитию и совершенствованию. В то время как другие ресурсы имеют ограничения, человеческие ресурсы безграничны.

Очень важно различать такие понятия, как «персонал», «кадры» и «трудовые ресурсы предприятия».

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальную рабочую силу, «персонал» – полный личный состав работающих по найму временных и постоянных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Кадры предприятия – это основной (постоянный, штатный), как правило, квалифицированный состав работников организации или предприятия.

Трудовые ресурсы – наиболее сложный объект управления на предприятии, так как в отличие от вещественного фактора производства является «одушевленным», обладает возможностью самостоятельно решать, действовать, иметь субъективные интересы, критически оценивать предъявляемые к нему требования, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределенна.

Труд – целесообразная деятельность людей по созданию духовных и материальных благ, необходимых для удовлетворения потребностей определенного человека, организаций, людей или общества в целом.

Трудовые ресурсы или кадры – это основной штатный состав работников предприятия, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции. Данный состав характеризуется, прежде всего, своей численностью, которая определяется масштабами, характером, трудоемкостью, сложностью производственных процессов, степенью их компьютеризации, автоматизации, механизации.

По методологии, принятой в России, главными трудовыми критериями являются следующие границы трудоспособного возраста: 16–60 лет для мужчин и 16–55 лет для женщин.

Использование трудовых ресурсов на предприятии – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, специалистов и руководителей подразделений системы управления трудовыми ресурсами, которая включает разработку стратегии и концепции кадровой политики, методов и принципов управления трудовыми ресурсами [1].

Эффективное использование трудовых ресурсов является наиболее важной областью деятельности руководителя. Даже если эта функция в системе управления организацией делегирована соответствующим службам или конкретному менеджеру, стратегическое управление трудовыми ресурсами, т.е. определение кадровой политики предприятия, выборочный контроль, принятие наиболее важных решений, интенсивность которого определяется степенью удовлетворенности руководителя состоянием дел.

Состав трудовых ресурсов любого предприятия неоднороден, так как люди различаются по приобретенным и естественным признакам – возрасту, полу, образованию, стажу работы, специальности, профессии, занимаемой должности, квалификации.

В связи с этим выделяют группы работников, образующих структуру трудовых ресурсов. По-другому ее называют социальной структурой. Она может быть аналитической и статистической.

Статистическая структура трудовых ресурсов отражает его движение и распределение в разрезе групп и категорий должностей. Например, можно выделить персонал основных видов деятельности (лица, работающие в основных и вспомогательных, опытно-конструкторских и научно-исследовательских подразделениях, аппарате управления, занятые созданием услуг, продукции или осуществляющие обслуживание этих процессов), и неосновных видов деятельности (работники жилищно-коммунального, ремонтного, хозяйства, подразделения социальной сферы). Все они в своих подразделениях занимают должности специалистов, руководителей, инженерно-технических работников, рабочих, служащих.

Аналитическая структура определяется на основе специальных расчетов и исследований. Она подразделяется на частную и общую. В отношении общей структуры персонал рассматривается по таким признакам, как стаж работы, профессия образование. Частная структура определяет соотношение отдельных категорий работников, например, «занятые простейшим трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «выполняющие ручную работу по обслуживанию машин и механизмов», «выполняющие работу в ручную, не при машинах», и так далее.

На уровне отдельного хозяйствующего субъекта вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термин «кадры» или «персонал». Кадры – главная производительная сила общества. От эффективности кадровой политики зависит, в первую очередь, насколько рационально эксплуатируется рабочая сила и эффективность работы предприятия.

Кадры в организации классифицируются на младший обслуживающий персонал, учеников, рабочих, специалистов, руководителей. Исследованиями и практикой установлено, что эффективность работы предприятия на 70–80% зависит от руководителя организации, в связи с чем приоритет следует отдавать руководству. С переходом на рыночные отношения они получили самостоятельность в области оплаты труда. Предприятия в этот период стали чаще применять повременно-премиальную и бестарифную систему оплаты труда, а также оплату труда по контракту.

Кадры и заработная плата тесно связаны между собой. В каждой организации должен разрабатываться план по заработной плате, целью которого является изыскании резервов по улучшению рабочей силы и на этой основе повышение производительности труда. При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы.

Совершенный подход к описанию кадровой структуры современного предприятия включает в себя:

- «top management» – высшее звено правления (генеральный директор, президент компании и остальные члены управления);
- «middle management» – среднее звено правления (руководители управлений и отделов);
- «lower management» – низшие звенья правления (начальники смен, руководители подразделов, лабораторий);
- инженерно-технический персонал;
- работники, занимающиеся физическим трудом;
- работники социальной сферы [2].

Основой классификации кадров в Российской Федерации является характер функций, воспроизводимых на производстве различными категориями работников, то есть функциональное распределение труда.

Составом кадров промышленности называется группа работников и промышленно–производственного персонала, занятых на предприятиях непромышленного характера, находящихся в составе отдельных организаций.

Промышленно–производственный персонал (ППП) можно разделить по характеру выполняемых функций на следующие категории: инженерно–технические работники, рабочие, младший обслуживающий персонал, ученики, служащие, сторожевая и пожарная охрана.

Стремление предпринимателей, на региональном уровне, выжить в жесткой конкурентной борьбе возрастает. Это объясняется тем, что они хотят обеспечить стабильную перспективу развития производства. Следовательно, возникает необходимость заботиться о внедрении новой техники, современных технологий, инновационных процессов. Общая стратегия развития фирмы должна быть неразрывно связана с содержанием, с функциями подбора персонала и его оценки. В целом, это обуславливает необходимость постоянного совершенствования человеческих ресурсов. Тем самым, большее значение приобретают вопросы планирования их развития. На практике особое внимание уделяется формированию современной трудовой мотивации, готовности к возникновению рисков, перспективному развитию кадров региона для исполнения поставленных задач и адаптации к часто меняющимся условиям технологии производства.

Как отмечалось ранее, ключевым ресурсом производства являются кадры. Отличительными особенностями современного периода развития стратегического аспекта в управлении человеческими ресурсами является признание экономической целесообразности вложений, связанных с их обучением, привлечением и развитием.

В связи с этим, трудовые ресурсы региона – один из самых сложных объектов управления на предприятии, поскольку они обладают возможностью самостоятельно принимать решения, критически оценивать ситуацию, воспринимать предъявляемые к ним требования и иметь субъективные интересы [3].

Можно предложить ряд организационно–технических и социально–экономических мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов.

Во–первых, необходимо рассмотреть последовательность возможного карьерного роста как в своем подразделении так и занятия должностей в других линейных структурах. В подразделениях продвижение кадров должно происходить в основном «по вертикали», но с возможной ротацией на вновь создаваемые структуры организации. Для функционирования данного механизма необходима эффективная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на различных этапах трудовой деятельности.

Во–вторых, для привлечения квалифицированных специалистов в предпринимательский сектор региона следует внедрить систему стимулирующих выплат, например такие как:

- выплаты, способствующие формированию чувства защищенности, уверенности в завтрашнем дне в случае болезни, несчастий, потери работы. В настоящее время наличие таких выплат наиболее значительно для работников торговой сферы.

- выплаты, направленные на удовлетворение социально–бытовых потребностей персонала организации, обеспечивающие условия для воспитания детей (например, частичная оплата содержания детей в дошкольных и школьных учреждениях).

- компенсирующие выплаты, связанные со спецификой труда (использование собственных транспортных средств, частые разъезды, оплата сверхурочного труда, повышенные физические и психологические нагрузки).

- статусные выплаты, поощряющая денежная оплата работникам в соответствии с результатами труда или заслугами.

- другие выплаты, формирующие чувство удовлетворенности от труда и способствующие повышению жизненного уровня кадров.

В-третьих, внедрение более современных времяберегающих технологий с целью увеличения производительности труда. Это позволит строго контролировать рабочее время и избежать вынужденных переработок, которые влекут недовольство персонала.

В целом, резюмируя вышесказанное, трудовые ресурсы хозяйствующих субъектов в регионе полностью зависят от правильно выстроенной кадровой политики. Которая должна быть ориентирована на динамичное и устойчивое развитие не только организации в целом, но и каждого работника данной структуры. Формирование сплоченного трудового коллектива единомышленников обеспечивает качественные и эффективные результаты работы объединения за счет высокого профессионализма работников, таланта, самореализации и уникального опыта. Продуманная социально ответственная кадровая политика, ряд предложенных организационно-технических и социально-экономических мероприятий в скором времени принесет свои плоды предприятиям и экономике региона в целом.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Кирюхина И.С., Кулик А.М. Особенности государственного регулирования рынка труда // Актуальные вопросы развития современного общества сборник статей 4-ой Международной научно-практической конференции: в 4-х томах. – 2014. – С. 285–289.

2. Чистникова И.В. Социально-психологическое развитие человеческого капитала как фактор производительности труда // Метеор-Сити. – 2016. – № 5. – С. 32–35.

3. Шкуркин А.А., Калугин В.А. Оценка человеческого потенциала в организации // Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества: Материалы III международной научно-практической конференции. Под редакцией Е.В. Никулиной. – 2015. – С. 252–256.

УДК 65.049

### **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА КАК ПРИОРИТЕТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

**Ю.В. Лыщикова, М.И. Бибик**

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

*В статье рассмотрены цели и критерии управления экономической безопасностью региона. Рассмотрен общий порядок осуществления анализа состояния экономической безопасности региона. Приведена схема путей повышения уровня экономической безопасности регионов Российской Федерации.*

**Ключевые слова:** экономическая безопасность региона, оценка состояния экономической безопасности региона, уровень экономической безопасности региона.

### **IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY OF THE REGION AS A PRIORITY FOR SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT**

**Yu.V. Lyshchikova, M.I. Bibik**

Belgorod, Russia

Belgorod State National Research University

*The article considers the goals and criteria of economic security management in the region. The General procedure for the analysis of the state of economic security of the region is given a scheme of ways to improve the level of economic security of the regions of the Russian Federation.*