

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ПРОЦЕССОВ

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
РЕСУРСОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО СЕКТОРА РЕГИОНА**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.04.01 Экономика
заочной формы обучения, группы 09001688
Лазебной Ирины Викторовны

Научный руководитель:
к.э.н., доцент
Чистникова И.В.

Рецензент:
Советник государственной
гражданской службы
Российской Федерации
2 класса
Клочков В.Ю.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона.....	6
1.1. Трудовые ресурсы предпринимательского сектора региона, их количественные и качественные характеристики.....	6
1.2. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона.....	12
1.3. Факторы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона.....	25
Глава 2. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области.....	35
2.1. Анализ экономического развития предпринимательского сектора Белгородской области.....	35
2.2. Оценка состава и состояния трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области.....	42
2.3. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области.....	46
Глава 3. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона.....	50
3.1. Мероприятия по повышению производительности труда в предпринимательском секторе региона.....	50
3.2. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора за счет оптимизации регионального рынка труда.....	61
Заключение.....	68
Список используемой литературы.....	74
Приложения.....	84

ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение рационального использования трудовых ресурсов во всех регионах страны составляет одну из важнейших задач социально-экономического развития регионов России. Для ее решения требуется объективная оценка трудовых ресурсов, которыми располагает общество, потребностей хозяйственного комплекса в рабочей силе и путей наиболее эффективного и полного их использования в стране и регионах, исходя из интересов всего общества.

Главной производительной силой развития общественного производства выступает та ее часть населения, которая обладает совокупностью физических и духовных способностей, позволяющих ему трудиться. Трудоспособное население – это часть населения, ограниченная определенными возрастными рамками. Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека.

Актуальность темы заключается в том, что экономическая система представляет собой взаимодействие ресурсов и факторов производства, важнейшим из которых выступают трудовые ресурсы, их качественные характеристики. Структурные изменения прав собственности привели к тому, что работники организаций осуществляют трудовую деятельность как необходимое условие обеспечения личного дохода (заработной платы), при этом ориентация на улучшение конечных финансовых результатов в целом является прерогативой собственников бизнеса.

Трудовые ресурсы становятся объектом управления, затрат, вложений инвестиций для повышения эффективности труда и, в конечном итоге, эффективности отдельной организации, отрасли, региона. Четкое планирование конечного продукта при заданных финансовых параметрах и установление нормативов времени, норм выработки и производственных

заданий работникам является основой организации труда и построения социально-трудовых отношений в различных отраслях промышленности.

Степень научной разработанности проблемы. Вопросы, связанные с исследованием факторов, оказывающих влияние на формирование, использование трудовых ресурсов, а также функционирование и регулирование внутрихозяйственных производственно-экономических отношений, широко представлены в научной литературе.

Теоретические и методологические основы экономики труда в области эффективности трудовых ресурсов составляют базовые идеи представителей зарубежной и отечественной экономической науки: развитие социально-трудовых отношений с позиций качества трудовой жизни и социальной защиты раскрыто в трудах Антосенкова Е.Г., Бобкова В.Н., Колосовой Р.П., Роика В.Д., Сафонова А.Л. и др.

Все вышеизложенное предопределило выбор темы исследования, обусловило ее актуальность и значимость с теоретической и с практической точки зрения.

Целью работы является разработка направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона Белгородской области.

Предмет исследования – внутрихозяйственные производственно-экономические социально-трудовые отношения предпринимательского сектора Белгородского региона.

Объект исследования – трудовые ресурсы предпринимательского сектора Белгородской области.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в выявлении основных проблем формирования, распределения и эффективности использования трудовых ресурсов организаций региона.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в разработке научно-обоснованных предложений по совершенствованию процесса воспроизводства трудовых

ресурсов, которые способствуют целевому формированию, рациональному Белгородской области и повышению эффективности производства в предпринимательском секторе.

Структура диссертационного исследования состоит из введения, трех разделов, заключения, списка источников и литературы, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО СЕКТОРА РЕГИОНА

1.1. Трудовые ресурсы предпринимательского сектора региона, их количественные и качественные характеристики

Важной составной частью социального и экономического потенциалов региона является его трудовой потенциал, представляющий собой совокупную рабочую силу и совокупную общественную способность населения к труду. Как экономическая категория, трудовой потенциал отражает производственные отношения по поводу воспроизводства психофизиологических, квалификационных, духовных и социальных качеств трудоспособного населения. С количественной стороны трудовой потенциал представляет собой запасы труда, которые определяются общей численностью трудовых ресурсов, их половозрастной структурой, образовательным уровнем и возможностями их использования.

Трудовые ресурсы региона – это часть населения страны, которая обладает физическими и духовными способностями к труду и которая представляет собой действующую и потенциальную рабочую силу [51].

Фактически к трудовым ресурсам относятся:

- население в трудоспособном возрасте: мужчины в возрасте от 16 до 65 лет и женщины – от 16 до 60 лет (за исключением неработающих инвалидов, мужчин и женщин трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях);
- население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве [18].

Трудовые ресурсы как страны, так и региона могут быть охарактеризованы такими параметрами, как:

- образовательный уровень, отражающий долю лиц с начальным, средним, средним специальным и высшим образованием;
- профессионально-квалификационная структура, характеризующая трудовые ресурсы по видам деятельности, профессиям, специальностям и уровню квалификации;
- половозрастная структура, отражающая соотношение возрастных и дифференцированных по полу групп;
- социально-экономическая неоднородность работающих, связанная со сложностью труда у тех или иных групп (неквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный труд; для руководителей – руководители высшего, среднего, низшего звена)[37].

Для оценки состояния трудовых ресурсов региона используется следующая система показателей:

- общая численность трудовых ресурсов;
- среднегодовая численность рабочих и служащих в народном хозяйстве;
- уровень занятости населения;
- состав работающих по полу и возрасту;
- отраслевая структура занятости населения;
- уровень образования и профессиональная подготовка кадров.

Трудовые ресурсы имеют количественные и качественные характеристики. Количественные включают показатели численности трудовых ресурсов и их состава (по полу, возрасту, общественным группам и т.д.). Качественные характеристики - это показатели образовательного уровня, профессионально-квалификационной структуры и т.д. (рис. 1.1).

Показатели численности трудовых ресурсов рассчитываются по состоянию на конкретный момент времени для определенной административно-территориальной единицы (района, области, республики и т.д.).



Рис. 1.1. Характеристики трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона

Одним из показателей количественных изменений трудовых ресурсов является коэффициент естественного прироста, исчисляемый как отношение естественного прироста трудовых ресурсов к их среднегодовой численности за определенный период, умноженное на 1000[21].

Деление трудовых ресурсов по возрасту и полу также относится к числу важных количественных характеристик. Соотношение возрастных групп в составе трудовых ресурсов представляет собой их возрастную структуру. При изучении трудовых ресурсов принято выделять четыре основные возрастные группы: молодежь 16-29 лет; лица 29-49 лет, лица предпенсионного возраста (мужчины 50-59 лет, женщины 50-54 лет); лица пенсионного возраста (мужчины 65 лет и старше и женщины 60 лет и

старше), занятые в общественном хозяйстве. В научных и практических целях наряду с укрупненными возрастными интервалами изучаются также возрастные группы с пяти- или десятилетними интервалами[5].

Независимо от территориального размещения трудовая активность населения, принадлежащего к одним и тем же возрастным группам, имеет общие закономерности. Так, в возрастной группе 16-29 лет большая часть молодежи до 22 лет занята обучением, получением профессиональной подготовки, военной службой. Этот контингент активно включается в общественное производство к 23-25 годам. Поэтому наиболее высокая активность и наиболее полная занятость характерны для населения в возрасте 25-49 лет. У лиц старше 50 лет трудовая активность постепенно снижается. Особую группу составляет население старше трудоспособного возраста - пенсионеры. Определенная часть лиц пенсионного возраста продолжает трудиться в общественном производстве, однако их трудовая деятельность остается относительно активной лишь в течение первых трех-пяти лет после оформления пенсии (рис. 1.2).

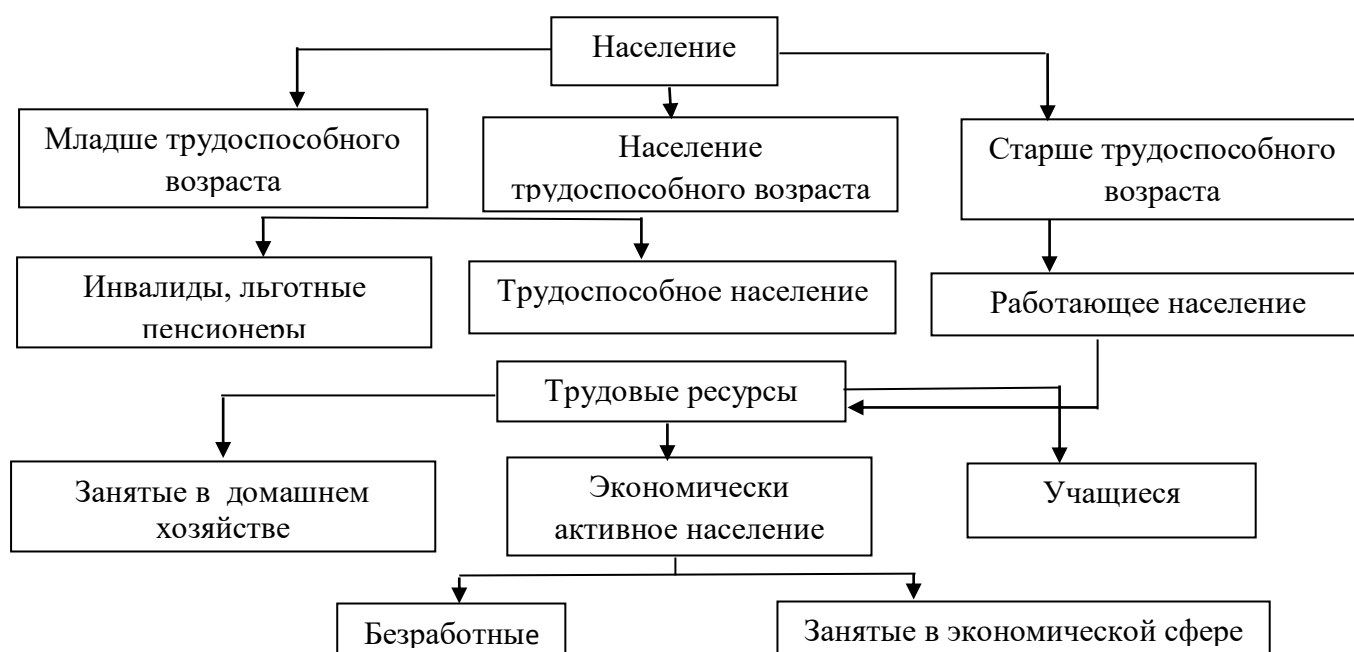


Рис. 1.2.Схема формирования трудовых ресурсов
предпринимательского сектора региона

Структура трудовых ресурсов по полу также является их важной количественной характеристикой и имеет большое значение для формирования эффективной занятости. Этот показатель определяется путем выявления соотношений мужчин и женщин, занятых в общественном производстве, домашнем и личном подсобном хозяйстве, а также занятых на учебе с отрывом от производства. Структура трудовых ресурсов по полу различается по регионам и сферам занятости. Это обусловлено, в частности, миграцией трудоспособного населения: в местах выбытия доля мужчин сокращается, в районах интенсивного освоения – увеличивается [19].

Структура трудовых ресурсов по уровню образования и профессиональной подготовке является важной качественной характеристикой трудовых ресурсов, показателем интеллектуального потенциала общества. При анализе трудовых ресурсов по уровню образования и профессиональной подготовке учитываются следующие параметры: уровень образования трудоспособного населения (общего, специального); соотношение численности занятого населения и численности лиц с высшим, средним (полным и неполным) и начальным образованием; динамика численности учащихся по видам обучения и т.д. Важное значение при этом имеют изучение профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов, определение удельного веса работников по видам деятельности, уровню квалификации и т.п. [29].

В связи с научно-техническим прогрессом претерпевают существенные изменения профессии, специальности, квалификации. Профессия – это род трудовой деятельности человека, владеющего определенными общими, специальными теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретенными в результате специальной подготовки и опыта работы³. Виды и наименования профессий определяются характером и содержанием труда, вещественными факторами труда. В рамках общих профессий, установленных по производственному признаку, выделяются специальности.

Специальность – это вид деятельности в рамках той или иной профессии, для выполнения которого необходимы определенные знания, умения и навыки, приобретаемые также путем специальной подготовки и опыта работы[61].

Одной из качественных характеристик трудовых ресурсов является их квалификационный состав. Квалификация - это степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определенных видов работ. Квалификационные требования, предъявляемые к работникам, определены в Едином тарифно-квалификационном справочнике и Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Группировка трудовых ресурсов по уровню образования, профессиям и квалификациям и исчисляемые на этой основе абсолютные и относительные показатели используются для организации вовлечения трудовых ресурсов в народное хозяйство.

Количественный аспект трудового потенциала отражает его экстенсивную составляющую, а качественный аспект – интенсивную составляющую.

Важнейшей проблемой наличных трудовых ресурсов является их полная занятость и эффективное использование, обеспечивающее экономический рост и на этой основе – повышение уровня жизни населения[16].

Таким образом, формирование трудовых ресурсов региона включает естественное воспроизводство населения, приобретение и развитие способностей к труду посредством получения образования на основе средств, необходимых работнику для поддержания и воспроизводства его собственной жизни и жизни членов его семьи[43].

1.2. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона

Система управления трудовыми ресурсами нацелена на повышение эффективности использования рабочей силы. Перспективное развитие предприятия должно включать задачу формирования и функционирования системы управления трудом, которая исключительно важна для достижения высокой конкурентоспособности, а значит – для обеспечения прочных позиций конкретного субъекта хозяйствования на рынке.

Под эффективностью труда понимают социально-экономическую категорию, определяющую степень достижения той или иной цели (или решения задачи), соотнесенную со степенью рациональности использованных при этом трудовых ресурсов[12].

В настоящее время определение эффективности труда на предприятии требует, прежде всего, научного обоснования и совершенствование расчетов таких показателей, как производительность труда и уровень оплаты труда.

Производительность труда является частным показателем производительности в общем виде, соизмеряющим результаты деятельности с затратами живого труда. Это определение производительности труда в полной мере относится и к промышленности[67].

В связи с тем что затраты труда могут быть выражены количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, средним списочным числом работников хозяйствующего субъекта, различают показатели средней часовой, средней дневной выработки и средней выработки на одного списочного работника[33].

Критерием эффективности при сравнении различных вариантов организационной структуры служит возможность наиболее полного и устойчивого достижения конечных целей системы управления при относительно меньших затратах на ее функционирование. В связи с этим, оценка эффективности управления трудовыми ресурсами необходима для

определения достижимости целей, стоящих перед предпринимательской структурой. В этой связи задача предпринимательских структур заключается в организации работы таким образом, чтобы она в максимальной степени соответствовала потребностям сотрудников, позволяла активизировать их работу и повысить ее эффективность, обеспечивающую достижение повышения конкурентоспособности при наименьших затратах. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами является важным условием повышения эффективности управления предпринимательской структурой в целом. При этом эффективность управления трудовыми ресурсами должна быть полностью охарактеризована системой взаимосвязанных показателей, исчисление которых основано на единых методологических принципах и учитывает их сопоставимость и соразмерность применительно к различным производственным условиям. Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами как фактора повышения конкурентоспособности предпринимательских структур требует от них осознания и необходимости проведения анализа хозяйственной деятельности. Основными задачами анализа эффективного использования трудовых ресурсов являются:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования[9].

Производительность труда является также одним из важнейших показателей экономической эффективности. Производительность труда - это выработка продукции на одного работающего в единицу времени или затраты труда на производство единицы продукции. К важнейшим показателям производительности труда относятся следующие[53].

Показатели использования трудовых ресурсов представляют собой количественные характеристики общих или частных результатов трудовой

деятельности работников, имеющие определенные измерители. Эти показатели отражают уровень занятости трудоспособного населения в общественном производстве, эффективность использования трудовых ресурсов, развитие трудового потенциала и качественные изменения в совокупной рабочей силе.

Показатели использования трудовых ресурсов анализируются во всех звеньях общественного производства: в рамках единого народнохозяйственного комплекса РБ и других стран; на региональном уровне (в республиках, областях, административных и экономических районах); в межотраслевых комплексах (машиностроительном, топливно-энергетическом, агропромышленном и т. д.) и отраслях народного хозяйства и промышленности; на отдельных предприятиях и в организациях, а также в их подразделениях. Экономическое содержание этих показателей на всех уровнях управления едино. Однако масштабы учета численности трудовых ресурсов и результатов их труда существенно различаются [65].

Показатели уровня занятости трудоспособного населения страны и ее регионов, межотраслевых комплексов, отраслей и предприятий. Эти показатели отражают степень вовлечения трудовых ресурсов в общественное производство и структуру их занятости.

1. Удельный вес трудоспособного населения, занятого в общественном производстве страны (региона), $У$ - характеризует общественно-трудоуовую активность населения в трудоспособном возрасте и рассчитывается по формуле:

$$У = \frac{Ч \text{ общ. хоз.}}{ТР} * 100, \quad (1)$$

где $Ч$ общ. хоз. – численность занятых в общественном производстве, включая рабочих, служащих и колхозников, тыс. человек; $ТР$ – общая численность трудовых ресурсов. Эти данные определяют исходя из балансов

трудовых ресурсов и численности занятых по отраслям народного хозяйства[77].

2. Удельный вес работников, занятых: в материальном производстве (промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт и проч.); непроизводственной сфере (просвещение, культура, искусство, наука и научное обслуживание, здравоохранение, физическая культура, бытовое обслуживание, ЖКХ, транспорт и проч., управленческий аппарат кооперативных и общественных организаций, кредитных и страховых учреждений, органов государственного управления); в домашнем и личном подсобном хозяйстве, а также учащиеся с отрывом от производства.

3. Структура коллективов предприятий: персонал основной деятельности (включает работников производственных цехов – основных, вспомогательных, подсобных и заводоуправления), а также неосновной деятельности (работники жилищного и коммунального хозяйства, социальных служб предприятия и т. д.).

4. Показатели состава работников в зависимости от выполняемых функций[88].

Рабочие либо непосредственно заняты изготовлением продукции, либо осуществляют вспомогательные и обслуживающие функции в процессе производства; специалисты выполняют инженерно-технические и экономические работы по подготовке производства, руководству производственным процессом, техническому инструктажу рабочих и контролю за качеством исполнения; служащие осуществляют административные функции и работы по учету, делопроизводству, финансированию, организации снабжения и сбыта; ученики обучаются рабочим профессиям на производстве.

5. Показатели численности работников. Списочное число работников включает всех постоянных, сезонных и временных работников, на которых, как правило, заводятся трудовые книжки, включая не явившихся на работу в связи с болезнью, выполнением государственных обязанностей, отпуском

или по другим причинам. Явочное число показывает, сколько человек из списочного состава явилось на работу. Избыток (экономия) численности работников представляет собой разность между их плановой (фактической) и среднесписочной численностью, скорректированной (по категории рабочих) на процент выполнения производственной программы[97].

Для расчета численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности работников за данный период. Расчет среднесписочной численности работников необходим для сопоставления ее с интервальными показателями: объемом продукции, фондами рабочего времени и заработной платой и т. д.

6. Показатели использования рабочего времени. Коэффициент использования числа дней работы на одного работника рассчитывается путем отнесения среднего фактического числа дней работы одного списочного работника к числу дней работы, предусмотренному планом. На величину этого коэффициента влияет среднее число дней работы, пропущенных по болезни, с разрешения администрации (отпуска за свой счет), в связи с прогулами, а также по причине перехода с одного предприятия на другое.

Коэффициент использования продолжительности рабочего дня представляет собой отношение средней фактической продолжительности рабочего дня (частное от деления числа фактически отработанных человеко-часов на число фактически отработанных человеко-дней) к его средней продолжительности по плану.

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов характеризуют соотношение между конечными результатами производства (национальным доходом, продукцией, реализованной в соответствии с планом и договорами поставок) и численностью занятых в соответствующем звене общественного производства, а также годовым фондом оплаты труда и рабочего времени. Ведущее место среди них занимают показатели производительности труда[57].

Относительное высвобождение (плановое и фактическое) рабочей силы в результате роста производительности труда рассчитывается как разность между фактической численностью и числом работников, требуемых для производства продукции планового (фактического) объема при условии сохранения базисного уровня производительности труда.

1. Показатели общественной, отраслевой и локальной производительности труда характеризуют уровень и темпы роста эффективности использования трудовых ресурсов в различных звеньях общественного производства.

Отраслевая производительность труда определяется на основе оценки результата по объему произведенной продукции в стоимостном выражении (чистой, нормативной чистой продукции, нормативной стоимости обработки), а в отдельных отраслях – по товарной (валовой) продукции в сопоставимых ценах, натуральным показателям или нормативной трудоемкости выпускаемой продукции, а также по условно-чистой продукции (включая амортизацию).

Производительность труда на предприятии определяется количеством продукции, приходящейся на единицу отработанного времени или на одного списочного работника основной деятельности[70].

2. Показатели среднегодовой, среднедневной и среднечасовой производительности труда.

Индекс производительности труда I_p равен произведению индексов удельного веса рабочих (y), среднего числа дней, отработанных одним рабочим (d), продолжительности рабочего дня ($ч$) и часовой производительности труда рабочих (v).

С помощью такого расчета определяется зависимость индекса производительности труда от изменения индексов факторных показателей. Для выявления их количественного влияния используется метод цепных подстановок, с помощью которого можно определить, какой была бы

производительность труда при фактическом значении одного из факторов и неизменной (постоянной) величине остальных[79].

Сопоставление индексов среднегодовой (в расчете на одного списочного рабочего), среднедневной (в расчете на один отработанный человеко-день) и среднечасовой (в расчете на один отработанный человеко-час) выработки позволяет оценить влияние на итоговый показатель изменения производительной силы труда среднего числа дней работы одного рабочего за год и средней фактической продолжительности рабочего дня в часах (без учета внутрисменных перерывов и потерь).

Показатели развития трудового потенциала. Такие показатели отражают изменение качественных характеристик трудовых ресурсов в процессе их обучения и эффективного использования, в том числе уровень образования, профессиональной подготовки и квалификации кадров, степень развития их трудовой и социальной активности, включая участие в совершенствовании производства и управлении делами коллектива, удовлетворенность профессией, работой на данном предприятии, уровень социального развития трудовых коллективов, текучесть и стабильность кадров, охрану здоровья. Рассмотрим некоторые из них[87].

1. Численность лиц, имеющих высшее, среднее специальное и общее среднее образование

2. Показатели текучести и движения кадров: коэффициенты оборота по приему и выбытию; коэффициент постоянства кадров; коэффициент текучести кадров и др.

Текучесть кадров мешает правильной организации труда, повышению квалификации рабочих, снижает трудовую дисциплину. В результате неорганизованного движения кадров рабочую силу получает не то предприятие, которое больше всего нуждается в ней. Поэтому периодический анализ (два раза в год) движения кадров помогает своевременно наметить и осуществить мероприятия, которые обеспечат их постоянство, а значит, и рост производительности труда.

Анализ проводят путем сопоставления коэффициента текучести в отчетном и базисном периодах и изучения причин, вызывающих уход рабочих с предприятия[95].

С экономической точки зрения текучесть кадров в значительной степени представляет собой отрицательное явление. Она приводит к большим потерям как у отдельных работников, так и у предприятий и народного хозяйства в целом. Работники, меняющие место работы, теряют часть заработка, замедляется их квалификационный рост. Частая сменяемость рабочих снижает рост производительности труда, расшатывает трудовую дисциплину, увеличивает затраты средств на подготовку новых рабочих, ухудшает психологический климат в производственном коллективе. Из-за нестабильного состава кадров нарушается ритмичность производства, недоиспользуются производственные мощности, предприятие начинает, как говорят, «лихорадить». Возникают простои оборудования, и, чтобы выполнить производственную программу, приходится прибегать к сверхурочным работам. «В условиях высокого уровня занятости трудоспособного населения и уменьшения размеров естественного прироста трудовых ресурсов сокращение текучести рабочей силы представляет собой важный внутрипроизводственный резерв экономии живого труда, необходимую предпосылку повышения квалификации работников, улучшения качества, продукции, обеспечения ритмичной работы предприятий».

Основные виды потерь, связанные с текучестью, включают:

- а) потери части фонда рабочего времени вследствие перерыва в работе при перемещении работников с одних предприятий на другие;
- б) снижение эффективности труда в период адаптации работников на новом рабочем месте;
- в) расходы общества на переподготовку тех работников, которые при смене места работы одновременно меняют и профессию;
- г) утрату (обесценивание) тех производственных навыков и опыта, которые не используются работниками после приобретения другой

профессии[55].

Причинами ухода чаще всего являются: слабая работа по улучшению условий труда, недостатки в организации оплаты труда рабочих, нормировании труда, отсутствие жилья, детских учреждений и т. п., т. е. такие причины, устранить которые может само предприятие.

Стабильные, устойчивые кадры – залог высокой эффективности производства[27].

Как известно, понятие оценки «эффективности труда» более широкое, чем производительность, и предполагает не только соизмерение полученного экономического эффекта с затратами живого труда, но и оценку социального эффекта.

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется в первую очередь показателями производительности труда. Под производительностью понимают эффективность использования различных ресурсов труда, капитала, земли, материалов, энергии, информации, которые применяются при производстве различных товаров и оказания услуг. Эта экономическая категория отражает взаимосвязь между количеством и качеством произведенных товаров или оказанных услуг и ресурсами, которые были затрачены на их производство.

Производительность дает возможность сравнить объемы выпуска продукции и оказанных услуг на различных уровнях экономической системы (отдельный работник, первичный трудовой коллектив, цех, предприятие или организация, отрасль, государство) с использованными ресурсами в соответствующих звеньях общественного производства. В процессе такого сравнения и оценки следует учитывать воздействие на производительность и чисто рыночных причин: рост стоимости энергии, ресурсов; увеличение затрат, связанных с безработицей, влияние форсмажорных обстоятельств (наводнение, засуха, коррупционность власти и т.п.).

Более высокая производительность означает увеличение объемов продукции при тех же самых (неизменных) затратах. При этом необходимо

учитывать потребность в той или иной продукции на рынке товаров или в обществе в целом. Следует также отметить, что на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой принимается к расчету производительности та продукция, которая уже продана, а не просто изготовлена[15].

Таким образом, производительность можно рассматривать как общий показатель, который характеризует эффективность использования различных ресурсов при производстве продукции. Однако, современная экономическая теория доказывает, что абсолютно точно роль и долю затрат тех или иных ресурсов, используемых на производство продукции, определить достаточно трудно. Например, почти невозможно полное, стопроцентное использование того или иного вида ресурсов (особенно это касается ресурса труда); неодинакова эффективность использования различных ресурсов или одних и тех же ресурсов в разное время[63].

Поэтому для определения эффективности производства чаще всего используется показатель производительности труда; хотя это и не означает, что труд является единственным источником производительности. Рассчитываются и применяются такие показатели: энергии, информации, производительность материалов, производительность капитала[80].

Производительность труда (ПТ) – это эффективность затрат конкретного труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени. С понятием производительности тесно связано понятие трудоемкости. Трудоемкость (Тр) - показатель, обратный производительности труда, характеризующий количество затрат труда (рабочего времени), приходящихся на единицу продукции.

Социальный эффект в оценке труда выражается в степени удовлетворения спроса населения на товары и качестве обслуживания, в сокращении издержек потребления. Повышение эффективности труда в розничной торговле ведет к достижению наилучших результатов в труде, выражающихся в наиболее полном и качественном удовлетворении спроса

населения на товары при минимуме издержек обращения и потребления[85].

Обеспеченность предприятий рабочей силой – важнейшее условие эффективного его функционирования. Это связано с серьезными изменениями в экономической, политической, социальной сферах, что сказывается на формировании и использовании рынка рабочей силы.

Правильная оценка обеспеченности предприятия рабочей силой дает возможность осуществления рациональной занятости. Она позволяет установить наиболее действенное, соответствующее затраченному труду, материальное поощрение, выявить имеющиеся резервы, которые не были учтены плановым заданием, определить степень выполнения заданий и на этой основе определять новые задания, ориентировать трудовые коллективы на принятие более напряженных планов[40].

Эффективная занятость характеризуется с двух точек зрения: с экономической – как наиболее рациональное использование человеческого ресурса и социальной – как наиболее полное соответствие интересам человека труда.

Степень эффективности применения труда в любых видах и сферах деятельности в конечном счете измеряется временем, затрачиваемым работником на изготовление продукции или производство услуг с учетом соблюдения требований качества и технологии, при этом эффективность оценивается с позиции минимизации затрат времени на единицу результата труда. В материальном производстве эффективность применения труда оценивается показателем производительности труда. В нематериальной сфере (в образовании, обслуживании, здравоохранении, и др.) в соответствии с конечными результатами таких видов деятельности применяются различные показатели[91].

При определении отдачи трудовых ресурсов изучается изменение выхода продукции и численности принимавших участие в производстве, а

также сопоставляется численность работавших с затраченным рабочим временем.

Главным показателем отдачи трудовых ресурсов является выход валовой продукции на одного среднегодового работника. Для сопоставимости данного показателя по годам и между хозяйствами страны валовую продукцию выражают в сопоставимых ценах[60].

Отдача трудовых ресурсов зависит также от уровня использования запаса труда, определяемого как отношение физических затрат человеко - часов к годовому фонду рабочего времени. Труд (или рабочая сила) имеет два свойства – производительность труда и интенсивность. Интенсивность труда – это напряженность, плотность труда, измеряется количеством произведено затраченной за единицу времени мускульной и нервной энергии. Интенсивность является фактором, влияющим на результат труда, то есть его производительность

Не менее важна кадровая политика организации – это целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы, имеющая целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, ответственного коллектива, сплоченного, способного гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды[12].

Основным содержанием кадровой политики являются:

- во-первых, обеспечение рабочей силой высокого качества, включая планирование, отбор и наем, высвобождение (выход на пенсию, увольнения), анализ текучести кадров и др.;

- во-вторых, развитие работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестаций и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе;

- в-третьих, совершенствование организации и стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты (рис. 1.3).

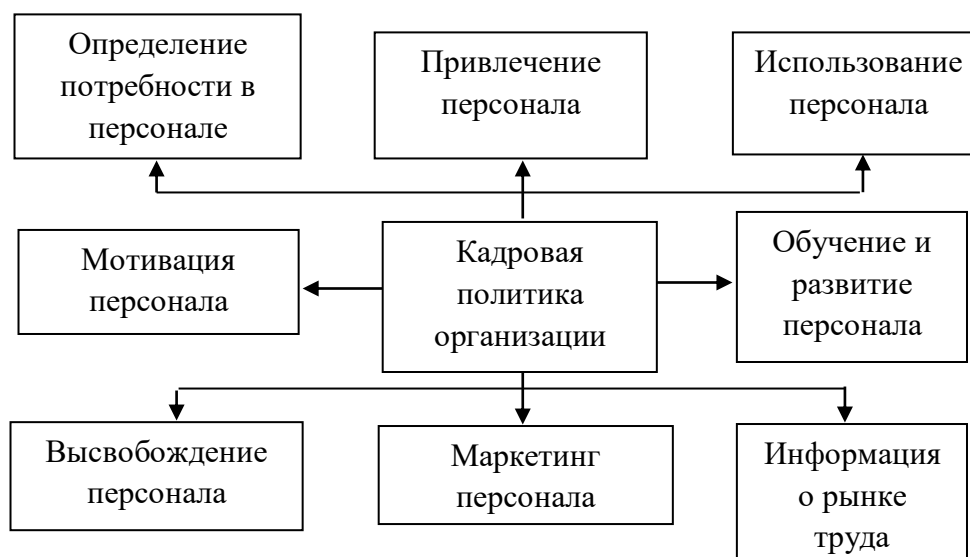


Рис. 1.3. Кадровая политика организации

Основные цели кадровой политики должны отвечать миссии организации и полностью отвечать концепции ее развития. Сама же концепция развития должна охватывать самые различные направления деятельности организации и определять задачи руководства с учетом анализа реальной ситуации, складывающейся на фирме и на рынке[69].

В условиях рыночной экономики, наличия рынка труда использование трудовых ресурсов регулируется не в масштабе страны, а только в рамках отдельных отраслей и территорий. Использование трудовых ресурсов как фаза общего процесса управления трудовыми ресурсами решает задачи повышения технической вооруженности труда, применения передовых методов труда, сокращения ручного неквалифицированного и тяжелого труда, улучшения затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции или услуг, материального и морального стимулирования результатов труда, улучшения условий труда и его охраны и т. п. Показатели использования трудовых ресурсов отражают уровень занятости трудоспособного населения, эффективность использования трудовых ресурсов, развитие трудового потенциала, качественные изменения в совокупной рабочей силе.

Таким образом, повышение эффективности использования трудовых ресурсов на производстве, а именно повышение производительности труда, позволяет сократить затраты труда на единицу выпущенной продукции, сократить издержки обращения, повысить рентабельность продаж. Основными резервами дальнейшего повышения эффективности использования трудовых ресурсов являются: совмещение профессий, должностей, разделение труда, расширение зон обслуживания, сокращение текучести кадров, привлечение на работу лиц на неполный рабочий день, внедрение достижений научной организации труда и научно-технического прогресса, и т.п.

1.3. Факторы и резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов зависит от создания благоприятных экономических условий, которые давали бы возможность перевода экономики в преимущественно интенсивный путь развития, на ускорение научно-технического прогресса (НТП) в действующем производстве, глубокой технической реконструкции экономики путем внедрения современных достижений науки и техники.

К резервам повышения эффективности использования трудовых ресурсов относятся:

- снижение трудоемкости продукции за счет автоматизации и механизации производства, совершенствования технологии производства, роста квалификации труда;
- улучшение использования рабочего времени за счет сокращения дневных и сменных потерь и устранения непроизводительных затрат труда;

- снижение текучести кадров;
- совершенствование условий труда и улучшение организации труда;
- сокращение излишней численности персонала;
- ликвидация непроизводительных выплат и необоснованного увеличения размера заработной платы;
- внедрение и разработка эффективной системы вознаграждений, экономически обоснованной системы оплаты труда[75] .

По каждому резерву повышения эффективности использования трудовых ресурсов определяется влияние на показатели производства и финансовые результаты деятельности организации.

Резерв роста производительности труда за счет сокращения дневных простоев можно определить следующим образом: изменение числа дней работы, отработанных всеми работниками, умножить на среднедневную выработку одного работника по плану и результат поделить на фактическое количество работников. В этой формуле числитель показывает влияние количества дней работы на объем производства (рис. 1.4).

Эффективность использования затрат на оплату труда во многом определяется планированием ее величины. Плановый фонд оплаты труда – это фактический фонд оплаты труда за отчетный период, увеличенный на индекс инфляции. Такой расчет экономически неправомерен, здесь не учитываются изменения в объемах производства и связанного с ним количества работников, а также перспективы развития бизнеса. Чтобы средства были эффективно использованы, они должны быть грамотно спланированы по всем направлениям. Достичь максимального эффекта позволит внедрение системы бюджетирования[81].

Научно-технический прогресс следует рассматривать как главный фактор экономии живого труда и как материальную основу перераспределения совокупной массы труда в народном хозяйстве и повышении эффективности использования трудовых ресурсов.



Рис. 1.4. Резервы повышения производительности труда на предприятии

В качестве фактора экономии перераспределения рабочей силы технический прогресс дает наиболее ощутимый эффект в отраслях, производящих материальную продукцию, там где он проявляется не посредственно в повышении производительности труда. Тем самым технический прогресс создает предпосылки для межотраслевого перераспределения работников, расширяя возможности удовлетворения растущих потребностей в рабочей силе других отраслей национальной экономики[22].

Происходящая модернизация и техническое обновление средств производства создают возможность и необходимость перераспределения рабочей силы в экономике, которое может быть достигнуто путем:

- 1) реального перемещения части работников из отраслей материального производства в другие отрасли экономики;
- 2) изменение направлений потоков молодежи, впервые вовлекаемой в общественное производство;
- 3) использование части высвобождаемых работников внутри отрасли в порядке перераспределения на рабочие места, освобождаемые в результате естественного движения рабочей силы.

Соотношение данных форм перераспределения рабочей силы зависит от численности высвобождаемых работников, размеров и структуры потребностей самих отраслей в рабочей силе, от конкретных профессионально-квалификационных и половозрастных характеристик высвобождаемых работников, определяющих степень их пригодности к использованию на рабочих местах.

Общие масштабы процесса высвобождения работников в перспективе должны вырасти в результате кардинального ускорения научно-технического прогресса. Влияние технического прогресса ускорения научно-технического прогресса. Таким образом, научно-технический прогресс является одним из важнейших резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов, фактором высвобождения рабочей силы и ее перераспределения в отрасли, испытывающий потребности в ее притоке[93].

Важнейшим направлением решения социально-экономических проблем регионов является рост производительности общественного труда. Только на его основе можно обеспечить повышение эффективности использования трудовых ресурсов, повышения народного благосостояния, ускорения экономического развития. Рост общественной производительности труда не происходит сам по себе. Для его инициирования и поддержания требуются соответствующие и разнообразные общественно-экономические условия.

На повышение эффективности труда оказывают влияние различные факторы, которые связаны с оплатой труда, макроэкономическими пропорциями, с человеческим капиталом, техникой и технологиями, а так же с группой социальных факторов.

Условием расширения производства выступает воспроизводственное накопление, т. е. накопление производственных мощностей, производительных сил у хозяйствующих субъектов, которое зависит от величины доли накопления основного производственного капитала, соответствующих долей расходов на запасы дополнительных материальных оборотных средств в национальном доходе .

Влияние отраслевых сдвигов на общественную производительность труда заключается в том, что ее прирост или снижение являются результатом соответствующего перераспределения затрат труда между отдельными отраслями экономики. Такие изменения не затрагивают уровня ни локальной, ни индивидуальной производительности труда. Это обусловлено тем, что трудоемкость продукции отдельных отраслей в каждый данный момент времени может быть либо ниже, либо выше уровня общественной производительности труда. Следовательно, изменения удельного веса численности рабочих в каждой отрасли в общей величине занятых в экономике соответственно меняет уровень общественной производительности труда[59].

Использование новой техники и технологии, производственных зданий и сооружений, сырья и энергии, оборудования и инструментов способно повысить производительность труда толь тогда, когда оно сочетается с уменьшением затрат живого труда на единицу продукции. При таком условии то же самое или меньшее количество живого труда в данном производственном процессе способно произвести большее количество потребительских стоимостей. При этом сбережение живого труда на единицу продукции должно быть больше, чем затраты.

Динамика производительности труда непосредственно зависит от

человеческого капитала, который характеризует уровень квалификационного работника, включая его образование, опыт работы, врожденные способности и талант.

Уровень качества рабочей силы включает в себя такие характеристики работника, как профессиональные знания и осведомленность, предприимчивость, приспособленность к новым условиям, состояния здоровья. В процессе социально-экономического развития для выпуска конкурентоспособной и эффективной продукции все большее значение приобретает качество и сложность применяемого труда. Основой формирования сложного труда являются технический прогресс и знания работника, соответствующие навыки работы. Следовательно, повышения образования в современном высокоразвитом производстве способствует росту производительности труда.

В повышении использования трудовых ресурсов важную роль играет улучшения использования рабочей силы на предприятиях, где происходит непосредственная реализация способностей, знаний и отношения к труду занятых работников. Выявления и использования резервов экономии живого труда составляют основу повышения эффективности функционирования рабочей силы, находящейся в распоряжении предприятия. Резервы использования рабочей силы на предприятии по характеру их проявления в процессе производства могут быть связаны с улучшением использования трудового потенциала при существующей технике и технологии производства. Это, прежде всего, сокращение или полная ликвидация потерь рабочего времени, уменьшение не явок по болезни, снижение текучести кадров, укрепление дисциплины и улучшение организации труда, замена ручного труда автоматизированным или механизированным[68].

Одним из резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов является сокращение применения ручного труда. Ручной труд малопроизводителен и поэтому вытеснение его или замена механизированным трудом создает предпосылки для качественного

совершенствования структуры трудовых ресурсов. Абсолютное высвобождение работников ручного труда остается серьезным резервом повышения эффективности рабочей силы.

При оптимизации структуры рабочих кадров за счет снижения доли ручного труда особое внимание должно быть уделено механизации вспомогательных процессов. Сокращение применения ручного труда на вспомогательных процессах, их механизация повысят производительность труда на этих работах[30].

В настоящее время все труднее становится заполнять рабочие места ручного труда низкой квалификации, особенно в условиях обострения проблемы трудовых ресурсов. Сокращение ручного труда в данных условиях становится важнейшим показателем эффективности использования трудовых ресурсов.

Структурные изменения в распределении занятого населения по сферам и отраслям оказывают воздействия на экономический рост, на показатели эффективности использования трудовых ресурсов и экономии живого труда в отраслях материального производства[73].

При ограниченном приросте ресурсов эффективность производства и интенсивный рост становятся одно порядковыми процессами, поэтому результаты экономического развития все больше зависят от использования механизма, побуждающего принимать во внимание структурные сдвиги в экономике. Ограниченный прирост трудовых ресурсов, изменения источников пополнения рабочей силой различных отраслей требуют применения механизмов высвобождения и перераспределения работников как источника дальнейшего развития отраслей непродуцированной сферы.

Влияние демографического фактора на эффективность использования трудовых ресурсов на государственном уровне реализуется по средствам комплекса социально-экономических мер, имеющих глобальный характер. Численность и темпы роста населения, размещения и миграционная подвижность людей, разные типы поселений являются важным условием

размещения предприятий, создания промышленных центров и городов, играющих значительную роль в экономическом развитии[90].

Уровень экономической активности людей, оказывающий влияние на эффективность использования трудовых ресурсов, зависит от социальной и половозрастной структуры населения, а так же от соотношения численности населения отдельных территорий и регионов. Снижение численности населения и изменения его возрастной структуры оказывает существенное влияние на численность и возрастную структуру занятых в экономики. Это сказывается на снижении темпов роста занятости и возможностей вовлечения дополнительных источников рабочей силы, в постарении трудовых ресурсов страны.

Значительное влияние на численность занятых в экономики и эффективность использования трудовых ресурсов оказывают размещения и плотность населения, а так же их миграционная мобильность. От данных факторов зависит экономическая и социальная мобильность людей, уровень их образования и квалификации, которые определяют показатели эффективности использования трудовых ресурсов на региональном уровне. На эффективность использования трудовых ресурсов воздействуют соотношения их распределения между городом и селом, сложившиеся в них уровни концентрации ресурсов труда, сочетания числа крупных, средних и малых городов и соотношения в них численности людей трудоспособного возраста с определенными характеристиками половозрастной структуры, образовательного и профессионального уровня, степени социальной, экономической и трудовой мобильности.

В формировании и использовании трудовых ресурсов, в определенной степени зависящих от демографических факторов, имеются значительные резервы за счет: увеличения средней продолжительности жизни; снижения показателей смертности людей, особенно мужчин в рабочем возрасте; формирования в ряде регионов нормальной структуры населения по полу и возрасту; достижения высокого уровня рождаемости и темпов роста

населения; повышения уровня его экономической активности; более рационального процесса размещения и миграционных потоков[99].

На эффективность использования трудовых ресурсов определенное влияние оказывает здоровье населения. Это важный параметр демографического роста выявляет значительные потенциальные возможности увеличения трудового потенциала страны, роста экономически активного населения, а так же снижения потерь труда по болезни. Необходимость снижения смертности и повышения здоровья населения требует принятия ряда мер по снижению общего и производственного травматизма, улучшению условий труда, применению качественных средств защиты от неблагоприятных производственных факторов, осуществлению системы мер по борьбе с наркоманией и алкоголизмом.

Повышения эффективности здравоохранения без создания необходимых для этого социально-экономических условий представляется проблематичной, так как само по себе повышение темпов роста населения и изменения его половозрастной структуры, увеличение доли населения трудоспособного возраста и людей с более высоким уровнем производительности труда не могут обеспечить надежный рост экономики. На рождаемость, снижения заболеваемости и смертности людей в рабочем возрасте нацелены и разработаны национальные проекты[39].

Таким образом, демографический фактор оказывает непосредственное влияние на все основные воспроизводственные процессы, в том числе:

- на численность и структуру трудовых ресурсов, занятых в экономике;
- на величину национального валового продукта;
- на масштабы общественного производства и разделения труда;
- на эффективность производства и использования трудовых ресурсов.

Исходя из выше сказанного можно сделать вывод, что проблема эффективности использования персонала предприятия в условиях рыночных отношений приобретает особую актуальность, так как именно человеческий капитал является главным фактором экономического роста предприятия[44].

Так же повышение эффективности использования трудовых ресурсов является важнейшим слагаемым развития экономики страны, и ускорительным фактором развития. Важнейшим резервом повышения эффективности использования трудовых ресурсов является научно-технический прогресс. Научно-технический прогресс оказывает существенное влияние на высвобождение и перераспределения рабочей силы и выступает главным фактором экономии живого труда. Одним из резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов является сокращения применения ручного труда.

ГЛАВА 2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО СЕКТОРА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Анализ экономического развития предпринимательского сектора Белгородской области

Предпринимательский сектор Белгородской области – это динамично развивающаяся структура экономики, пополняющая бюджет налогами и сборами, производящая качественные услуги и товары, создающая новые рабочие места, то есть, решающая ряд актуальных проблем жителей Белгородского региона, тем самым улучшая качество жизни населения.

По состоянию на 1 января 2015 года в области действовало 21,2 тысяч единиц малых и средних предприятий. В этом секторе занято большое количество трудоспособного населения региона. Оборот предпринимательского сектора в 2016 году вырос, количество малых предприятий увеличилось до 24,4 тысяч единиц. Следует отметить, что почти половина субъектов этого сектора осуществляет свою деятельность в сфере торговли и предоставлении услуг. Однако, темпы роста развития предпринимательского сектора Белгородской области не стабильны. Так, например на 1 января 2017г. количество малых предприятий снизилось до 23,2 тысяч единиц. Деятельность многих субъектов малого бизнеса не является достаточно эффективной, это связано с тем, что значительная часть организаций данного сектора имеют малую производительность труда, берут в найм недостаточно квалифицированный персонал, не имеют возможности вкладывать средства в охрану труда и собственное развитие. Причиной этому выступает недостаток оборотных средств, внесение в законодательство изменений, низкая прибыль и принятие административных решений, ухудшающих положение предпринимателей[38].

Таблица 2.1

**Основные показатели деятельности предпринимательского сектора
Белгородской области за 2015-2017 гг.**

Показатели	Годы			Абс. изм. (+, -)		Темп прироста, %	
	2015	2016	2017	2017г./ 2016г.	2017г./ 2015г.	2017г./ 2016г.	2017г./ 2015г.
Число предприятий и организаций, всего	36119	37326	37351	25	1232	0,07	3,41
Оборот предприятий и организаций, млн. руб.	1490644	1713595	1800279	86684	309635	5,06	20,77
Сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) деятельности предприятий, млн. руб.	57605	216055	138352	-77703	80747	-35,96	140,17
Сумма убытков предприятий и организаций, млрд. руб.	51036	12574	16814	4240	-34222	33,72	-67,05
Удельный вес рентабельных организаций, %	72,9	72,7	75,2	2,5	2,3	3,44	3,16
Удельный вес убыточных организаций, %	27,1	27,3	24,8	-2,5	-2,3	-9,16	-8,49
Основные фонды в предпринимательского сектора экономика (по полной учетной стоимости), млн. руб.	12897179	14008379	14013207	4828	1116028	0,03	8,65
Рентабельность продаж предприятий и организаций, %	12,9	12,9	17,0	4,1	4,1	31,78	31,78
Рентабельность активов предприятий и организаций, %	4,3	16,8	11,3	-5,5	7	-32,74	162,79

В Белгородской области на 2017 г. количество предприятий и организаций составляет 34821 единицу, из них 3540 - это промышленные предприятия.

Количество промышленных предприятий по сравнению с 2015 годом увеличилось на 279 организаций. Стабильный рост так же отмечается среди выручки таких предприятий – на 252,2 по сравнению с 2015г. Темпы роста малых организаций характеризуются меньшей предсказуемостью: в 2016 году прекратило деятельность каждое третье малое предприятие. Однако, с начала 2017 года ситуация изменилась в положительную перспективу, количество малых предприятий выросло на 355 единиц. Средние организации показывают постепенную убыль численности, при том что, их удельный вес остается на постоянном уровне (0,8%). Количество таких предприятий на 1 января 2015 года (231 предприятие) не достигло значения показателя в 2010 году (308 компаний). С одной стороны, это можно считать положительной тенденцией, так как это способствует развитию малых и микро предприятий. С другой стороны, если предположить, что 33% средних предприятий, переставших существовать в 2010 году, были реорганизованы в несколько микропредприятий с целью оптимизации налогообложения, то это свидетельствует об усилении налоговой нагрузки и административных барьеров ведения среднего бизнеса. Такая тенденция не способствует развитию здоровой рыночной конкуренции за счет естественного роста численности малых предприятий.

Для интенсивного развития сектора малого и среднего предпринимательства Белгородской области характерны две тенденции. Первая из них связана с постепенным увеличением количества малых фирм и их оборотов. Вторая, с объемом инвестиций в основной капитал и численностью наемных работников, которая остается постоянной или незначительно снижается в определенные годы. В современных условиях количественный рост малых предприятий при сокращении числа сотрудников и уменьшении инвестиций в основной капитал может говорить о том, что малые фирмы создаются для оптимизации налогообложения крупных компаний, или для вывода заработной платы в теневой сектор.

Естественно, данная ситуация далека от желаемой цели инновационного развития, когда снижение потребности в кадрах обусловлено модернизацией оборудования, технологическим обновлением, оптимизацией процессов, внедрением ресурсосберегающих технологий и т.д.

По показателям оборота инвестиций в основной капитал на одно малое предприятие Белгородская область значительно отстает от Липецкой области (лидер среди областей Центрально-Черноземного экономического района по показателям развития МСП) и ЦФО микропредприятий, пересчитанных с учетом результатов сплошного наблюдения. В программе сплошного наблюдения отсутствуют показатели «Оборот предприятий» и «Отгружено товаров собственного производства, выполнено работ и услуг собственными силами».

В структуре нашего региона преобладают микропредприятия (87,2%), хотя по сравнению с 2016 годом их численность уменьшилась как в абсолютном (на 3541 МП), так и в относительном выражении (на 0,2 п.п.). Численность малых предприятий по сравнению с 2016 годом увеличилась на 355 организаций, атак же вырос их удельный вес с 11,7% до 12,0%.

За счет собственных средств предприятий финансируется 35,7% инвестиций в основной капитал, доля привлеченных средств составляет 64,3% от всего объема инвестиций. В целях содействия развитию экономике предпринимательского сектора, привлечения инвестиций в экономику региона за 2014-2016 года было рассмотрено 135 инвестиционных проектов, из которых 120 рекомендованы в Белгородский областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства (МСП) для реализации своего производственного потенциала в различных сферах. Общая стоимость проектов составляет 154 883,9 тыс. рублей, объем запрашиваемых инвестиций – 87 337 тыс. рублей.

Распределение предприятий и организаций Белгородской области по видам экономической деятельности в 2015-2017 гг. представлена в таблицы 2.2.

Таблица 2.2

Распределение предприятий и организаций Белгородской области по видам экономической деятельности в 2015-2017 гг.

Показатели	Годы			2017г./2015г.	
	2015	2016	2017	Абс. изм., (+,-)	Темп прироста, %
Всего предприятий:	36119	37326	37351	1232	3,41
в том числе по видам деятельности:					
- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1130	1141	1101	-29	-2,57
- рыболовство, рыбоводство	63	60	60	-3	-4,76
- добыча полезных ископаемых	66	66	62	-4	-6,06
- обрабатывающие производства, в том числе:					
производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	506	533	545	39	7,71
текстильное и швейное производство	106	107	104	-2	-1,89
производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	15	13	15	0	0,00
обработка древесины и производство изделий из дерева	169	166	154	-15	-8,88
целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	294	292	275	-19	-6,46
химическое производство	210	205	202	-8	-3,81
производство резиновых и пластмассовых изделий	220	218	212	-8	-3,64
производство прочих неметаллических минеральных продуктов	445	443	416	-29	-6,52
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	440	477	463	23	5,23
производство машин и оборудования	401	422	418	17	4,24
производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	305	331	311	6	1,97
производство транспортных средств и оборудования	32	34	36	4	12,50
прочие производства	266	283	275	9	3,38
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	133	137	143	10	7,52
строительство	4458	4572	4596	138	3,10
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	12285	12868	12912	627	5,10
в том числе:					
торговля автотранспортными средствами и мотоциклами, их техническое обслуживание и ремонт	980	1035	1048	68	6,94

Окончание таблицы 2.2

Показатели	Годы			2017г./2015г.	
	2015	2016	2017	Абс. изм., (+,-)	Темп прироста, %
оптовая торговля, включая торговлю через агентов, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами	8639	9143	9281	642	7,43
розничная торговля, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами; ремонт бытовых изделий и предметов личного пользования	2666	2690	2583	-83	-3,11
гостиницы и рестораны	553	596	590	37	6,69
транспорт и связь	2428	2601	2703	275	11,33
финансовая деятельность	668	655	607	-61	-9,13
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5294	5489	5568	274	5,18
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	1007	1024	1044	37	3,67
образование	1517	1493	1450	-67	-4,42
здравоохранение и предоставление социальных услуг	607	627	646	39	6,43
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2490	2463	2431	-59	-2,37
деятельность домашних хозяйств	2	1	1	-1	-50,00

Распределение предприятий и организаций Белгородской области по формам собственности в 2015-2017 гг. представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Распределение предприятий и организаций Белгородской области по формам собственности в 2015-2017 гг.

Показатели	Годы			2017г./2015г.	
	2015	2016	2017	Абс. откл., (+,-)	Темп прироста, %
Всего предприятий и организаций, всего:	36119	37326	37351	1232	3,41
в том числе по формам собственности:					
- государственная	742	733	745	3	0,40
- муниципальная	2642	2608	2548	-94	-3,56
- частная	29256	30413	30589	1333	4,56
- собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	1606	1544	1489	-117	-7,29
- прочие формы собственности, включая смешанную российскую, собственность государственных корпораций, иностранную, совместную российскую и иностранную	1873	2028	1980	107	5,71

Таким образом, предприятия является инструментом предпринимательской деятельности в Белгородской области. Предприятие - это основное первичное звено организации производительных сил и производственных отношений в регионе.

В 2015-2017 году состояние экономики Белгородской области характеризовалось в основном положительными тенденциями, обеспечено увеличение промышленного и сельскохозяйственного производства, объема строительных работ, сохраняется стабильная ситуация на рынке труда.

Основу экономики области во многом определяет развитие промышленного комплекса, в котором формируется третья часть валового регионального продукта. В 2017 году обеспечен рост промышленного производства 106 процентов. Объем отгруженной промышленной продукции составил 750,8 млрд рублей, из которого более 80% приходится на обрабатывающие производства. По объему отгруженных товаров, выполненных работ и услуг на душу населения по виду экономической деятельности «обрабатывающие производства» Белгородская область занимает 3 место среди регионов ЦФО и 12 - в Российской Федерации.

Одной из основных задач развития Белгородской области является формирование модели сбалансированного пространственного развития на основе совершенствования системы государственного управления, стратегического планирования, обеспечения устойчивого роста реального сектора экономики, развития малого и среднего бизнеса, улучшения делового климата, создания условий для разработки и внедрения современных технологий, стимулирования инновационной деятельности, развития цифровой экономики, инфраструктуры, повышения производительности труда, реализации конкурентных преимуществ экспортно ориентированных секторов экономики, поддержки несырьевого экспорта, формирования современной среды обитания и развития человеческого потенциала.

2.2. Оценка состава и состояния трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области

Трудовые ресурсы региона имеют прямую взаимосвязь с трудовым потенциалом населения и его занятостью.

В связи с особенностями территориального расположения Белгородского района, близостью областного центра среднесписочная численность работников (с учетом субъектов малого предпринимательства) на предприятиях Белгородского района за 2017 год составляет 823,2 тыс. человек, что на много больше значения 2015 года.

Показатели, характеризующие трудовые ресурсы предпринимательского сектора Белгородской области за 2015-2017 гг. представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Показатели, характеризующие трудовые ресурсы предпринимательского сектора Белгородской области за 2015-2017 гг.

Показатели	Годы			Абс. изм. (+, -)		Темп прироста, %	
	2015	2016	2017	2017г./ 2016г.	2017г./ 2015г.	2017г./ 2016г.	2017г./ 2015г.
Численность населения, всего, тыс. чел.	1550	1552	1549	-3	-1	99,81	99,94
в том числе:							
численность трудоспособного населения, всего, тыс. чел.	882	872	871	-1	-11	-0,11	-1,25
Рабочая сила региона, тыс. чел.	806	821	823	2	17	0,24	2,11
Уровень участия населения в рабочей силе, %	68,5	70,0	70,2	0,2	1,7	0,29	2,48
Численность работников предприятий и организаций (среднегодовая), всего, тыс. чел.	754,0	756,8	757,9	1,1	3,9	0,15	0,52
Уровень занятости населения, %	65,7	67,3	67,4	0,1	1,7	0,15	2,59
Численность безработных в возрасте 15- 72 лет (в среднем за год), тыс. чел.	32,8	32,5	32,1	-0,4	-0,7	-1,23	-2,13
Уровень безработицы, %	4,1	4,0	3,9	-0,1	-0,2	-2,50	-4,88
Средний возраст занятых в экономике, лет	40,7	40,6	41,0	0,4	0,3	0,99	0,74

Численность населения Белгородской области находилась на примерно одинаковом уровне, что обусловлено достаточно благоприятной демографической ситуацией и превышением миграционного прироста над естественной убылью.

Основными источниками прироста населения являются миграция (1,3 тыс. человек - 93 %) и естественный прирост - разница между родившимися и умершими за период (0,1 тыс. человек - 7 %).

Положительное состояние общей численности населения Белгородской области за последние годы так же благоприятно отражается на показателях населения в трудоспособном возрасте. За период с 2015 по 2017 годы численность населения в трудоспособном возрасте увеличилась на 1,7 тыс. человек и составила на 1 января 2017 года 67,4 тыс. человек. По данным на 1 января 2017 г. самый трудоспособный возраст в Белгородской области с 25 до 34 лет.

Согласно имеющимся данным можно предположить что, структура населения этого возраста будет расти, что повлечет за собой сокращение не трудоспособной части региона и созданию еще более сбалансированных потоков спроса и предложений рабочей силы.

Таблица 2.5

Распределение трудовых ресурсов предпринимательского сектора
Белгородской области по хозяйственным видам экономической деятельности
в 2015-2017 гг.

(тыс. чел.)

Показатели	Годы			2017г./2015г.	
	2015	2016	2017	Абс. откл., (+,-)	Темп прироста, %
Всего трудовых ресурсов в том числе:	754,0	756,8	757,9	3,9	0,52
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	100,2	104,2	92,6	-7,6	-7,58
рыболовство, рыбоводство	0,7	0,6	0,6	-0,1	-14,29
добыча полезных ископаемых	27,5	27,7	27,4	-0,1	-0,36
обрабатывающие производства	125,8	130,6	125,2	-0,6	-0,48
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	17,8	17,6	24,7	6,9	38,76

Окончание таблицы 2.5

Показатели	Годы			2017г./2015г.	
	2015	2016	2017	Абс. откл., (+,-)	Темп прироста, %
строительство	58,7	56,5	58	-0,7	-1,19
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	119,9	122,6	130,4	10,5	8,76
гостиницы и рестораны	10,8	10,7	11,8	1	9,26
транспорт и связь	51,8	48,3	53,2	1,4	2,70
финансовая деятельность	9,5	9,3	8,8	-0,7	-7,37
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	47,1	45,9	14,9	-32,2	-68,37
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	32,4	31,8	33,2	0,8	2,47
образование	71,9	72,4	71,9	0	0,00
здравоохранение и предоставление социальных услуг	53	52	49,4	-3,6	-6,79
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	26,5	26,3	11,5	-15	-56,60
деятельность домашних хозяйств	0,4	0,3	0,3	-0,1	-25,00

Структура трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области по хозяйственным видам экономической деятельности в 2015-2017 гг. представлена в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Структура трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области по хозяйственным видам экономической деятельности

в 2015-2017 гг.

(%)

Показатели	Годы			Абс. откл. (+,-)	
	2015	2016	2017	2017/2016	2017/2015
Всего трудовых ресурсов в том числе:	100,00	100,00	100,00	-	-
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	13,29	13,77	12,22	-1,55	-1,07

Окончание таблицы 2.6

Показатели	Годы			Абс. откл. (+,-)	
	2015	2016	2017	2017/2016	2017/2015
рыболовство, рыбоводство	0,09	0,08	0,08	0	-0,01
добыча полезных ископаемых	3,65	3,66	3,62	-0,04	-0,03
обрабатывающие производства	16,68	17,26	16,52	-0,74	-0,16
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,36	2,33	3,26	0,93	0,9
строительство	7,79	7,47	7,65	0,18	-0,14
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	15,90	16,20	17,21	1,01	1,31
гостиницы и рестораны	1,43	1,41	1,56	0,15	0,13
транспорт и связь	6,87	6,38	7,02	0,64	0,15
финансовая деятельность	1,26	1,23	1,16	-0,07	-0,1
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	6,25	6,07	1,97	-4,1	-4,28
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	4,30	4,20	4,38	0,18	0,08
образование	9,54	9,57	9,49	-0,08	-0,05
здравоохранение и предоставление социальных услуг	7,03	6,87	6,52	-0,35	-0,51
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,51	3,48	1,52	-1,96	-1,99
деятельность домашних хозяйств	0,05	0,04	0,04	0	-0,01

Согласно данным региональной статистики наибольшее количество работников трудится в сельском хозяйстве - 161,7 тыс. человек. В сфере образования работают - 64,7 тыс. человек, оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования - 57,1 тыс. человек, в здравоохранении - 44 тыс. человек, государственном управлении и обеспечении военной безопасности, социальном страховании - 29,2 тыс. человек. За 2015-2017 годы на предприятиях и в организациях Белгородского района было создано более 742 новых рабочих мест.

2.3. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области

Эффективность использования трудовых ресурсов измеряется показателями производительности труда. Производительность труда играет важную роль в конкурентоспособности субъекта, так как свидетельствует о степени эффективности его деятельности.

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области в 2015-2017 гг. представлены в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области в 2015-2017 гг.

Показатели	Годы			2017г./2015г.	
	2015	2016	2017	Абс.откл., (+,-)	Темп при- роста, %
Удельный вес трудоспособного населения, занятого в общественном производстве региона, %	85,49	86,79	87,01	1,52	1,78
Производительность труда (среднегодовая), тыс. руб./чел.	1976,98	2264,26	2375,35	398,37	20,15
Производительность труда (среднедневная), тыс. руб./чел.	5,49	6,29	6,60	1,11	20,22
Производительность труда (среднечасовая), тыс. руб./чел.	0,69	0,79	0,83	0,14	20,29
Фондовооруженность, тыс. руб./чел.	17105,01	18510,01	18489,52	1384,51	8,09

Белгородская область в 2017 году вошла в число пилотных регионов, приступивших в 2018 году к реализации федеральной приоритетной программы по повышению производительности труда и поддержке занятости.

Показатели развития трудового потенциала предпринимательского сектора Белгородской области в 2015-2017 гг. представлены в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Показатели развития трудового потенциала предпринимательского сектора
Белгородской области в 2015-2017 гг.

Показатели	Годы			2017г./2015г.	
	2015	2016	2017	Абс.откл., (+,-)	Темп при- роста, %
Принято трудовых ресурсов на работу					
тысяч человек	94,1	89,5	86,5	-7,6	-8,08
в % от среднесписочной численности	23,2	23,4	22,2	-1	-4,31
Выбыло трудовых ресурсов работников					
тысяч человек	98,3	91,5	91,6	-6,7	-6,82
в % от среднесписочной численности	24,2	23,9	23,5	-0,7	-2,89
Коэффициент оборота по приему, %	12,48	11,83	11,41	-1,07	-8,57
Коэффициент оборота по выбытию, %	13,04	12,09	12,09	-0,95	-7,29
Коэффициент замещения, %	-0,07	-0,03	-0,09	-0,02	28,57
Коэффициент постоянства кадров, %	95,4	95,5	95,6	0,2	0,21

Показатели уровня образования трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области в 2015-2017 гг. представлены в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Показатели уровня образования трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области в 2015-2017 гг.

Показатели	Годы			2017г./2015г.
	2015	2016	2017	Абс. отклонение, (+,-)
Доля работников с высшим образованием, %	30,4	31,3	32,2	1,8
Доля работников со средним профессиональным образованием, %	47,6	49,2	49,2	1,6
Доля работников со средним общим образованием, %	19,9	17,4	16,3	-3,6
Доля работников с основным общим образованием, %	2,0	1,8	2,2	0,2
Не имеют основного общего образования, %	0,2	0,2	0,1	-0,1

Экономические показатели трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области в 2015-2017 гг. представлены в таблице 2.10.

Таблица 2.10

Экономические показатели трудовых ресурсов предпринимательского сектора Белгородской области в 2015-2017 гг.

Показатели	Годы			Изменения 2017г./2015г.	
	2015	2016	2017	Абсолютные, (+,-)	Темп роста, %
Средняя номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.	25456	27090	29150	3694	14,51
Реальная заработная плата к предыдущему году, %	93,2	100,1	103,9	10,7	11,48
Просроченная задолженность по заработной плате, тыс. руб.	4747	7103	10643	5896	124,20
Уровень зарегистрированной безработицы в % к численности экономически активного населения	0,90	0,90	0,68	-0,22	-24,44

Одним из важнейших направлений деятельности организации является эффективное управление персоналом. Перед руководством предприятия стоит первостепенная задача построения системы управления, при которой в глазах людей руководство имело бы стабильный статус «предпочтительного работодателя», готового и способного принести максимальную пользу своей организации. Реализация такой стратегии управления предполагает четкое и своевременное предоставление и обмен информацией в соответствии с регламентируемыми правилами и процедурами между всеми сторонами, вовлеченными в процессы управления.

Для кардинального воздействия на эффективность работы предприятия необходимо разработать комплекс мероприятий, охватывающий все группы организационных резервов.

Значительным элементом плана оценки и повышения производительности трудовых ресурсов выступает осознание ожидаемых конечных результатов, например:

- 1) разработка системы, способная выявить области и возможности повышения производительности труда;
- 2) своевременное, успешное внедрение системы, удовлетворяющей

определенным четко выраженным критериям;

3) отлаженная система, легко воспринимаемая всеми работниками, которые причастны к ее использованию;

4) управленческое воздействие, стимулирующее желание повысить производительность в проблемных областях;

5) получение гибкой динамичной системы оценки, которая способна в необходимый момент предоставить результаты о производительности труда, включая данные, учитывающие специфику организации;

6) внедрение системы, в которой участвует наибольшая часть работников организации;

7) создание простой, но детальной и экономически эффективной системы;

8) обеспечение возможности четкого выявления рисков внедрения системы и разработки их предотвращения.

Результаты не только благоприятно отразятся на экономике одного субъекта, но и на экономике её территориального расположения, то есть всего региона.

Для того что бы персонал был заинтересован в качественном выполнении своих обязанностей необходимо создание благоприятных условий для продуктивной деятельности, например:

- повышение ежемесячной оплаты труда и поощрений;
- разработка и применение системы внутриотраслевых льгот;
- повышение качества условий труда, обеспеченного необходимым современным оборудованием;
- стимулирование профессионального и карьерного роста работников;
- формирование благоприятной психологического климата организации;
- предотвращение возникновения конфликтных ситуаций;
- формирование кадрового резерва на замещение вакантных должностей.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО СЕКТОРА РЕГИОНА

3.1. Мероприятия по повышению производительности труда в предпринимательском секторе региона

В условиях перехода к современной экономике, ориентированной на инновационное развитие, повышение эффективности производительности труда становится одним из главных факторов обеспечения устойчивого социально-экономического развития как экономики страны в целом, так и отдельных субъектов.

Эффективно спланированное социально-экономическое развитие субъектов РФ предполагает достижение стратегических и промежуточных целей. Которые направлены на увеличение объемов производства, рациональное использование ресурсов, обеспечение комплексного использования человеческого капитала, и как следствие – высокий уровень экономического и социального развития региона.

Во многих ключевых отраслях препятствием для устойчивого развития экономики выступает низкий уровень производительности труда. Важным фактором формирования его эффективности являются региональные особенности структуры воспроизводства[92].

Решение стратегических задач развития региона в области повышения эффективности трудовых ресурсов предполагает:

- существенный рост производительности труда за счет инновационного развития экономики, основанного на новейших технологиях, новых социальных институтах;
- развитие человеческого потенциала за счет гармонизации межэтнических и межконфессиональных отношений;
- совершенствование системы обучения и переобучения;

- эффективная модернизация отраслей социальной сферы;
- формирование и обустройство новых крупных городских агломераций;
- повышения социальной мобильности и создания новых объектов инновационной инфраструктуры.

Базой для региона выступает стратегия инновационного развития, сформированная на основе приоритетных направлений развития Российской Федерации, сформулированная в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года. Интенсивность инновационного обновления производств и динамика производительности труда является ключевым внутренним условием перспективного социально-экономического развития каждого региона. Создание новых промышленных зон, модернизация действующих предприятий в старых индустриальных районах обеспечат формирование сотни новых высокоэффективных рабочих мест[32].

Формирование экономики нового типа должно происходить на основе развития общественного воспроизводства, базирующегося на росте производительности труда, создании необходимых условий для повышения и укрепления конкурентоспособности региона.

Повышение производительности труда является обязательным условием развития экономики региона, позволяющим совершенствоваться согласно реализуемой стратегии. Рост эффективности труда находится в прямой зависимости от активности предпринимательского сектора, так как именно в данной сфере реализуется большая часть кадрового потенциала региона[78].

Факторами, способными оказать непосредственное влияние на уровень и динамику производительности труда в предпринимательском секторе региона, могут выступать:

1. Численность занятых в предпринимательском секторе – фактор, характеризующий наличие трудовых ресурсов.
2. Остаточная стоимость основных фондов – фактор, отражающий

экономический потенциал хозяйствующего субъекта, создающий предпосылки для увеличения объёмов производства.

3. Развитие малого и среднего предпринимательства региона.

4. Износ основных фондов – фактор, отражающий причины низкого качества выпускаемой продукции, как следствие простоев производства и невыполнения требований обеспечения безопасности работников.

5. Инвестиции в основной капитал – фактор экономического развития, представляющий собой совокупность затрат, направленных на создание, воспроизводство и приобретение основных фондов.

6. Средняя реальная заработная плата работников – фактор, мотивирующий сотрудников [31].

Рекомендуется провести ряд мероприятий по повышению производительности труда в предпринимательском секторе, например:

- проведение комплексного аудита финансово-хозяйственной деятельности предпринимательского сектора на предмет определения резервов роста производительности труда и формирования набора мероприятий, направленных на обеспечение такого роста;

- совершенствование организации путем внедрения новых операционных моделей, включая повышение операционной эффективности на основе принципов "бережливого производства";

- повышение квалификации персонала и развитие управленческого потенциала руководителей, формирование у них навыков проектного менеджмента;

- повышение эффективности организации производственных систем, процессов и труда, включая формирование систем управления качеством, и систем бережливого менеджмента, мотивацию персонала к постоянному улучшению трудовой деятельности;

- увеличение инновационной активности субъекта, включая развитие механизмов трансфера технологий, внедрения современных технологий;

- использование процессов цифровизации, преимущественно,

российского программного обеспечения;

- оптимизация логистических процессов;
- оптимизация и совершенствование системы закупок;
- рефинансирование и сокращение дебиторской задолженности;
- совершенствование системы маркетинга, включая расширение рынков сбыта и стимулирование продаж;
- развитие механизмов аутсорсинга;
- участие в мероприятиях и инструментах поддержки, реализуемых по линии государственных программ РФ и её субъектов, федеральных и региональных институтов развития;
- определение состава работников, участвующих в мероприятиях по повышению эффективности занятости, в том числе в связи с осуществлением мероприятий, направленных на рост производительности труда, и информирование о них заблаговременно (до 6 месяцев) в институты содействия занятости;
- организация программного обучения и профессиональная переподготовка, в том числе за пределами данного субъекта, работников организаций, принятых из иных организаций после увольнения в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата работников [46].

В целях обеспечения эффективной реализации мероприятий по повышению производительности труда в предпринимательском секторе рекомендуется реализация следующих мер:

1) организационная поддержка повышения производительности труда, включающая:

- обеспечение содействия предпринимателям в доступе к существующим формам поддержки, включая поддержку по линии государственных программ Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, государственных институтов развития (федеральных и региональных);
- поддержку экспорта производимой продукции, содействие

кооперации с международными партнерами;

- развитие инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства, в том числе создание инжиниринговых центров и центров кластерного развития;

- обеспечение содействия в инновационном развитии;

- реализация соревновательных и конкурсных практик по повышению производительности труда.

2) финансовая поддержка предпринимательства, включающая применение региональных налоговых льгот и предоставление субсидий организациям на цели частичной компенсации процентных ставок по кредитам, полученным для реализации мероприятий по повышению производительности труда;

3) снятие административных барьеров, сдерживающих рост производительности труда [26].

В Белгородском регионе реализуется федеральная программа "Повышение производительности труда и поддержки занятости", цели проекта очень амбициозны. Основной задачей является обеспечить рост производительности труда на малых, средних и крупных организациях различных отраслей экономики не ниже 5% в год к 2024 году. К участию в проекте должны быть привлечено не менее 10 000 предприятий в 85 субъектах РФ[86].

За последние годы такой темп роста производительности труда показывал только Китай, у нас в стране прирост этого показателя за последние четыре года составил только 1,3%[35].

Важной задачей выступает формирование интереса бизнеса к проблеме роста кадрового потенциала, формирование продукта и рынка услуг по повышению производительности труда, а также условий для создания своего рода движения в экономике. В настоящее время такая проблема еще недостаточно сформулирована рынком. Особую значимость в этом процессе имеет воспитание управленческих кадров и команд повышения

производительности труда.

По прогнозам, можно сказать что, федеральный и региональные центры компетенций до 2024 года воспитают 23 000 специалистов по производственной системе в стране. Речь идет не просто об обучении, а именно о воспитании, тренировке таких профессионалов.

В любой сфере деятельности обученные специалисты смогут выполнить три основных блока:

- выявление существующих потерь (лишняя транспортировка, лишняя обработка, складирование (запасы), ожидание, лишние движения (эргономика) брак (передается на следующие стадии), перепроизводство);
- нахождение резервов производительности (труда, оборудования или материалов);
- мобилизация человеческого потенциала.

Программа делится на несколько фаз. На первой эксперты находятся на производстве почти постоянно, показывая, что именно нужно сделать по изменению производства. На второй – проводят консультации в контрольных точках. За это же время на самих производствах обучаются тренеры по производственной системе, которые смогут преобразовывать производство далее самостоятельно после ухода действующих специалистов. Таким образом закладываются основы формирования культуры производства, запускается процесс постоянных улучшений [4].

Вышесказанное поможет организациям обеспечить увеличение выручки, повышение зарплаты сотрудникам и диверсифицировать производство. Некоторые субъекты, вступившие в программу ранее, в 2018 году планируют увеличить свою выручку на 20-30%.

В реализацию проекта до 2024 года планируется вовлечь 143 крупных и средних хозяйствующих субъектов Белгородской области, из них 23 организациям будет оказана экспертная поддержка ресурсами. Параллельно с поддержкой первых субъектов будет проводиться подготовка регионального центра компетенций для самостоятельной работы, начиная со следующего

года.

В ходе проекта порядка 1270 сотрудников задействованных в предпринимательском секторе пройдут обучение методикам повышения производительности труда, что создаст базу для дальнейшего роста эффективности. Основная цель – повышение производительности труда на предприятиях-участниках проекта не менее 30% за первые три года [25].

Участие в программе даст доступ к наиболее прогрессивным методикам повышения производительности труда. За счет применения вышеназванных инструментов, организации смогут без вложения инвестиций увеличить выручку, зарплаты сотрудникам, диверсифицировать производство. Следование предложенным направлениям дает хозяйствующим субъектам доступ к наиболее прогрессивным методикам повышения производительности труда.

Уровень производительности труда зависит от различных факторов: как внешних, так и внутренних. К внешним относятся социально-демографические, экономические, политические и технологические факторы. Все они являются косвенными и оказывают опосредованное воздействие. К внутренним – численность занятых в экономике, остаточная стоимость основных фондов, износ основных фондов, инвестиции в основной капитал, средняя реальная заработная плата работников, электровооруженность. Данные факторы способны оказывать непосредственное влияние на уровень и динамику производительности труда [14].

Среди внешних факторов можно выделить государственную политику, зачастую оказывающую сдерживающее влияние на повышение производительности труда, устанавливая высокие тарифы на налоги, создавая сложные административные процедуры. Многие из них в нашей стране зачастую чрезмерно усложнены и требуют много времени для получения необходимого результата, который может быть непредсказуем. Это приводит к коррупции и снижению эффективности бизнеса, а в ряде отраслей – к созданию неравных условий конкуренции.

Более подробно следует рассмотреть внутренние факторы, так как они оказывают непосредственное влияние на темпы роста производительности труда. Один из них – устаревшая техника и технологии, приводящие к высокому износу основных фондов.

Для обеспечения стремительного роста производительности труда важна подготовка специалистов высокого уровня. Ввиду сложности и комплексности программ обучения государству и бизнесу необходимо инвестировать значительные средства в развитие профессиональных навыков сотрудников. Но при этом действующее трудовое законодательство никак не регламентирует контрактную систему, получившую широкое распространение в развитых странах. К примеру, сотрудник, который прошел сколь угодно дорогое обучение, может в течение 14 дней уволиться с данного места работы, а средства на его обучение будут потрачены впустую [11].

Следует отметить, что в Белгородской области имеются значительные резервы для роста качественных характеристик трудового потенциала населения и уровня их соответствия требованиям рабочих мест, что говорит о возможности повышения производительности труда путем улучшения качества рабочей силы [32].



Рис. 3.1. Резервы повышения производительности труда в предпринимательском секторе региона

Нехватка высококвалифицированных кадров может быть объяснена недостаточным стимулированием и мотивированием сотрудников для увеличения роста производительности труда. В научной литературе отмечено, что стимулирование работников главным образом направлено на следующие аспекты:

- увеличение объема производства;
- расширение существующего ассортимента продукции;
- повышение технического уровня и качества выпускаемой продукции.

В свою очередь, эффективная и качественная работа влечет за собой снижение себестоимости и повышение рентабельности производства, что способствует дополнительному материальному поощрению работников. В связи с этим важно восстановить роль материального стимулирования на предприятии. От четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного сотрудника, но и итоговые результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непромышленной сфер деятельности [17].

Проблемы повышения производительности труда имеют разносторонний характер. Для того чтобы обеспечить высокую производительность труда, необходимо устранять эти причины не по одной, а в комплексе: относящиеся и к персоналу, и к технике, и к технологиям. Немаловажную роль в вопросе повышения производительности труда играет государство, которое выступает законодателем нормативно-правовых актов.

Таким образом, можно выделить ряд основных проблем повышения производительности труда:

1. Административные барьеры. Как на федеральном, так и на региональном уровне большинство административных процедур усложнены, что приводит к коррупции и снижает результаты деятельности предприятия, а также ослабляет степень конкуренции внутри любой отрасли экономической деятельности [1].

2. Устаревшие техника и технологии производства. С каждым годом растет уровень износа основных фондов. Это свидетельствует о том, что техника и технологии обновляются несвоевременно.

3. Недостаточный объем инвестиций. В послекризисный период не происходит высокого подъема уровня инвестиций в основной капитал, что приводит к снижению производительности труда.

4. Низкая квалификация работников. По мере того как растет уровень образования и квалификации работников, увеличивается производительность труда, что способствует повышению уровня и темпов экономического роста. Иначе говоря, затраты труда могут расширяться без какого-либо увеличения рабочего времени и численности занятых, а лишь за счет повышения качества рабочей силы [19].

5. Несоответствие трудового законодательства потребностям экономики – одна из главных причин наличия неквалифицированных рабочих кадров. 6. Недостаточное стимулирование работников.

Для роста производительности труда необходимо увеличение гибкости персонала, так как повышения уровня заработной платы не достаточно. На основании вышеизложенного можно определить ряд направлений повышения уровня производительности труда:

1. Стимулирование роста конкуренции путем устранения административных барьеров. Формирование конкурентной среды и обеспечение равных условий конкуренции должны стать для органов государственной власти приоритетной задачей.

2. Повышение технического уровня производства путем внедрения новых технологических процессов, проведения технологической модернизации, автоматизации производственной и управленческой деятельности.

3. Увеличение объема инвестиций за счет разработки более эффективной системы выхода на зарубежных партнеров и новые рынки.

4. Модернизация системы профессионального образования и

переподготовки кадров, которая включает в себя организацию и проведение программ по повышению квалификации руководящих кадров высшего и среднего звена, развитие системы внутрипроизводственного обучения, повышения квалификации работников.

5. Реформа трудового законодательства, направленная на официальное закрепление контрактных взаимоотношений работодателей и сотрудников с целью защиты средств, вложенных в профессиональное развитие кадров.

6. Разработка эффективной системы мотивации персонала путем проведения сбора и анализа информации о существующих мерах; опросов среди сотрудников о наиболее выгодных для них стимулов [14; 20].



Рис. 3.2. Процесс управления стимулированием трудовых ресурсов предпринимательского сектора региона в целях повышения производительности труда

Реализация предполагаемой системы направлений, по нашему мнению, будет способствовать росту производительности труда, повышению уровня конкурентоспособности и ускорению экономического роста.

3.2. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов предпринимательского сектора за счет оптимизации регионального рынка труда

Предпринимательский сектор является сложным социально-экономическим субъектом, в его системе особое место занимает управление трудовыми ресурсами. Без персонала не возможно эффективное развитие предприятия, а успехи его финансово-хозяйственной деятельности - это достижение и заслуга работников. Система отношений, которая являлась традиционной для индустриального общества, в современном постиндустриальном экономическом мире перешла в кризисное состояние. На смену жесткому иерархическому подчинению в современных организациях пришли методы управления, которые поощряют автономию, творчество и свободу, сбалансированное сочетание единоначалия и коллегиальности в управлении [41].

Потребность в квалифицированных специалистах, которые обладают актуальными разносторонними знаниями в области предпринимательской деятельности, на ведущих предприятиях, где происходят существенные изменения в системе управления трудовыми ресурсами.

Ключевую нагрузку в реализации этих изменений составляют специалисты по управлению трудовыми ресурсами. Необходимо, чтобы они были вооружены такими знаниями, которые умело и эффективно они смогут применять на практике. Однако, большое значение имеет то, как предприятие адаптируется к условиям рынка и как достигает поставленной цели [10].

В современных условиях основой концепции занятости в российском обществе должно стать повышение и сохранение уровня занятости населения. Речь идёт как о излишках, которые существуют давно и имеют хронический характер, так и о тех, что могут появиться в ходе модернизации производства и структурных изменений.

Учитывая, насколько важно создание эффективного рынка труда в

системе общественного воспроизводства, региональные органы государственной власти должны отслеживать все изменения на нем и выработать комплекс мер по его стабилизации.

Государственное регулирование рынка труда является эффективным, если способствует достижению системности и состояния равновесия, то есть полной занятости.

Для оптимизации государственного регулирования данной сферы необходимо учитывать следующие факторы:

1. Рынок труда является системой, которая подвержена влиянию многих факторов внешней среды.

2. Ежегодно ситуация на региональном рынке труда меняется. Необходимо корректировать механизмы его регулирования, поскольку методы воздействия на состояние сферы рынка труда, считающиеся оптимальными в прошлом году, не могут считаться таковыми в текущем.

3. Ситуация текущего года на рынке труда является продолжением тех процессов и явлений, которые имели место в предыдущем году, и во многом ими обусловлена.

4. Под рынком труда понимаются только официально безработные, занимающиеся поиском подходящей работы и зарегистрированные в службе занятости. При этом не учитываются скрытые безработные, а также занятые в формальном и неформальном секторе экономики.

5. Главные участники рынка труда – работники и работодатели, действуют рационально, и их решения как субъектов данного рынка зависят от заработной платы [42] .

Государственное регулирование рынка труда на уровне региона должно обеспечить решение следующих задач:

Первая задача – обеспечение гибкости рынка труда и сокращение нелегальной занятости, в том числе:

- обеспечение сбалансированности между оплатой труда, способами социальной защиты работников и сохранением конкурентоспособности

производимой продукции;

- обеспечение соблюдения установленных правил и трудовых отношений в сфере регулирования рынка, повышение эффективности контроля и надзора за их исполнением;

- снижение уровня нелегальной занятости;

- развитие социального партнерства;

- повышение эффективности использования трудовых ресурсов в бюджетном секторе;

- стимулирование развития форм занятости населения, которые не требуют постоянного присутствия на рабочем месте;

- содействие интеграции в рынок труда граждан, испытывающих трудности в приёме на работу. К ним относятся женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, инвалиды, граждане, не работающие длительное время, в том числе женщины, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после перерыва, связанного с рождением и воспитанием детей, выпускники общеобразовательных учреждений, не имеющие профессии, потерявшие работу граждане предпенсионного возраста, и др.;

- создание условий для продления периода трудовой деятельности за счет стимулирования потенциала работников старшего возраста (частичная занятость, гибкий график работы и т.д.);

- внедрение практики стажировок молодых специалистов в организациях с целью их последующего трудоустройства.

Вторая задача – улучшение качества рабочей силы путем переподготовки кадров с учетом приоритетных направлений развития региональной экономики, в том числе:

- развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций;

- развитие системы повышения квалификации и переобучения, направленной на повышение конкурентоспособности работников;

- развитие программ профессиональной ориентации подрастающего поколения, направленных на повышение престижа рабочих профессий;
- мотивирование школьников к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда, а также к занятию предпринимательской деятельностью;
- развитие системы психологической поддержки населения.

Третья задача – обеспечение роста занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов, включая:

- развитие информационных ресурсов и обеспечение их доступности в сфере занятости населения;
- стимулирование трудовой миграции и совершенствование системы предоставления государственной поддержки гражданам и членам их семьи;
- развитие механизмов партнерства местных и региональных органов власти, общественных организаций и бизнеса, для обеспечения эффективной занятости населения, защиты от безработицы, социальной адаптации, переобучения работников, внедрением современных технологий;
- создание новых рабочих мест за счет открытия новых организаций, внедрения новых производств на действующих предприятиях;
- стимулирование работодателей, которые решают проблему профессиональной адаптации инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- совершенствование системы государственной поддержки гражданам, которые особо нуждаются в социальной защите (квотирование, резервирование рабочих мест и др.).

Реализация поставленных задач, на рынке труда региона, позволит повысить эффективность занятости населения и не допустить дальнейшего повышения уровня безработицы [17].

В условиях осложнения экономической ситуации на рынке труда, службой занятости должны проводиться все необходимые мероприятия по

трудоустройству молодых специалистов.

Помимо предоставления молодежи информационных услуг по трудоустройству, необходимо организовывать приглашения со стороны работодателей на прохождение практики с последующим трудоустройством.

В процессе временной работы в организации молодые специалисты получают необходимые практические навыки, у них формируется эффективная стратегия социального поведения, что очень важно в нынешней экономической ситуации. Руководителям предоставляется возможность оценить нового сотрудника и заключить с ним договорные отношения на постоянной или временной основе [2].

Для создания условий трудоустройства молодежи, впервые вступающей в трудовую жизнь, государство предлагает:

- организацию временных стажировочных мест для безработной молодежи с целью дальнейшего трудоустройства;
- привлечение молодежи к участию в общественных работах;
- трудоустройство за счет муниципальных квот;
- корректировку перечня профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка молодежи в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, и количества выпускаемых специалистов с учетом спроса на рынке труда;
- разработку и внедрение системы содействия трудоустройству выпускников высших учебных заведений;
- информирование выпускников общеобразовательных учреждений о возможности обучения в учреждениях профессионального образования, получения дополнительной профессии (специальности);
- участия предприятий в дальнейшем совершенствовании целевой подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов;
- разработку среднесрочной перспективы, которая ориентирована на внедрение передовых наукоемких технологий;
- создание системы контроля качества профессионального образования

подготавливаемых специалистов;

- предоставление максимально возможного количества государственных услуг гражданам с использованием электронных носителей.

Для повышения эффективности трудоустройства выпускников необходимо:

- совершенствование системы мер, направленных на экономическое стимулирование работодателей, которые создают рабочие места для молодежи;
- использование экономической базы организаций для прохождения оплачиваемой практики в соответствии с профилем подготовки студентов;
- предоставление студентам во время обучения возможности получения дополнительной профессии, а также освоения учебных курсов, ориентированных на продвижение малого и среднего бизнеса [48].

В качестве основного предложения, способствующего лучшей адаптации выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда, можно реализовать на региональном уровне их участие в стажировке на предприятии независимо от имеющегося опыта работы в период до 12 месяцев с момента окончания учебного заведения. Пребывание на законной основе будущего молодого специалиста в трудовом коллективе позволит понизить психологический барьер для вступающего в самостоятельную трудовую деятельность молодого сотрудника [28].

Таким образом, в рыночных отношениях между процессами производства и использования рабочей силы предприятия существует такое же равновесие, как между спросом и предложением, результатами и затратами, уровнем жизни работников и доходами предприятия. Деятельность персонала организации должна в полной мере соответствовать существующему механизму рыночных отношений в современном производстве и обеспечивать высокий рост производительности труда [96].

Во всех сферах экономической деятельности главной

производительной силой является персонал организации. Своим трудом он создает материальные ценности и благоприятный климат. Чем выше человеческий капитал в организации или фирме, тем эффективнее она работает. Люди служат на предприятии одновременно экономическими ресурсами и основными факторами производства. Без взаимодействия работников не возможно ни производство, ни потребление, ни рынок.

Приводимые предложения по данному вопросу направлены на поиск рациональных путей использования трудовых ресурсов.

Таким образом, после внедрения предложенного комплекса усилий выручка предприятия должна увеличиться как минимум на 5%, после внедрения повышенной оплаты труда текучесть персонала снизится более чем на 8%, повысится удовлетворённость сотрудников заработной платой на 10%, а производительность труда – на 25%. Однако, только комплексное воздействие на потребности работников (заработная плата + социальные гарантии + карьерный рост) сможет стабилизировать коллектив предприятия, понизить текучесть кадров, увеличить фактическое отработанное время. Все это положительно отразится на работе хозяйствующего субъекта, повысит его конкурентоспособность, платёжеспособность, а так же позволит привлечь к себе крупных инвесторов и в перспективе выйти на мировой рынок.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

К трудовым ресурсам региона относится часть населения страны, которая обладает физическими и духовными способностями к труду и которая представляет собой действующую и потенциальную рабочую силу на определенной территории.

Система управления трудовыми ресурсами нацелена на повышение эффективности использования рабочей силы. Перспективное развитие предпринимательского сектора должно включать задачу формирования и функционирования системы управления трудом, которая важна для достижения высокой конкурентоспособности и для обеспечения прочных позиций конкретного субъекта хозяйствования на рынке .

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов является важнейшим слагаемым развития экономики страны, и ускорительным фактором развития. Важнейшим резервом повышения эффективности использования трудовых ресурсов является научно-технический прогресс, который оказывает существенное влияние на высвобождение и перераспределения рабочей силы и выступает главным фактором экономии живого труда. Одним из резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов является сокращения применения ручного труда.

Во всех сферах экономической деятельности главной производительной силой является персонал организации. Своим трудом он создает материальные ценности и благоприятный климат. Чем выше человеческий капитал в организации или фирме, тем эффективнее она работает. Люди служат на предприятии одновременно экономическими ресурсами и основными факторами производства. Без взаимодействия работников не возможно ни производство, ни потребление, ни рынок.

Предпринимательский сектор Белгородской области является динамично развивающейся структурой экономики, пополняющей бюджет налогами и сборами, производящей качественные услуги и товары,

создающей новые рабочие места, то есть, решающей ряд актуальных проблем жителей Белгородского региона, тем самым улучшающей качество жизни населения.

Экономическое развитие предпринимательского сектора Белгородской области в целом носит более стабильный характер. Власти региона активно способствуют улучшению ситуации в сфере малого и среднего бизнеса. В связи с чем, заметно положительное изменение экономического состояния региона и как минимум увеличение количества рабочих мест в два раза.

Предпринимательский сектор Белгородской области – это динамично развивающаяся структура экономики, пополняющая бюджет налогами и сборами, производящая качественные услуги и товары, создающая новые рабочие места, то есть, решающая ряд актуальных проблем жителей Белгородского региона, тем самым улучшая качество жизни населения.

По состоянию на 1 января 2015 года в области действовало 21,2 тысяч единиц малых и средних предприятий. В этом секторе занято большое количество трудоспособного населения региона. Оборот предпринимательского сектора в 2016 году вырос, количество малых предприятий увеличилось до 24,4 тысяч единиц. Следует отметить, что почти половина субъектов этого сектора осуществляет свою деятельность в сфере торговли и предоставлении услуг. Однако, темпы роста развития предпринимательского сектора Белгородской области не стабильны. Так, например на 1 января 2017г. количество малых предприятий снизилось до 23,2 тысяч единиц. Деятельность многих субъектов малого бизнеса не является достаточно эффективной, это связано с тем, что значительная часть организаций данного сектора имеют малую производительность труда, берут в найм недостаточно квалифицированный персонал, не имеют возможности вкладывать средства в охрану труда и собственное развитие. Причиной этому выступает недостаток оборотных средств, внесение в законодательство изменений, низкая прибыль и принятие административных решений, ухудшающих положение предпринимателей[38].

Предприятия является инструментом предпринимательской деятельности в Белгородской области. Предприятие - это основное первичное звено организации производительных сил и производственных отношений в регионе.

В 2015-2017 году состояние экономики Белгородской области характеризовалось в основном положительными тенденциями, обеспечено увеличение промышленного и сельскохозяйственного производства, объема строительных работ, сохраняется стабильная ситуация на рынке труда.

Основу экономики области во многом определяет развитие промышленного комплекса, в котором формируется третья часть валового регионального продукта. В 2017 году обеспечен рост промышленного производства 106 процентов. Объем отгруженной промышленной продукции составил 750,8 млрд рублей, из которого более 80% приходится на обрабатывающие производства. По объему отгруженных товаров, выполненных работ и услуг на душу населения по виду экономической деятельности «обрабатывающие производства» Белгородская область занимает 3 место среди регионов ЦФО и 12 - в Российской Федерации.

Одной из основных задач развития Белгородской области является формирование модели сбалансированного пространственного развития на основе совершенствования системы государственного управления, стратегического планирования, обеспечения устойчивого роста реального сектора экономики, развития малого и среднего бизнеса, улучшения делового климата, создания условий для разработки и внедрения современных технологий, стимулирования инновационной деятельности, развития цифровой экономики, инфраструктуры, повышения производительности труда, реализации конкурентных преимуществ экспортно ориентированных секторов экономики, поддержки несырьевого экспорта, формирования современной среды обитания и развития человеческого потенциала.

Согласно данным региональной статистики наибольшее количество работников трудится в сельском хозяйстве - 161,7 тыс. человек. В сфере

образования работают - 64,7 тыс. человек, оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования - 57,1 тыс. человек, в здравоохранении - 44 тыс. человек, государственном управлении и обеспечении военной безопасности, социальном страховании - 29,2 тыс. человек. За 2015-2017 годы на предприятиях и в организациях Белгородского района было создано более 742 новых рабочих мест.

Белгородская область в 2017 году вошла в число пилотных регионов, приступивших в 2018 году к реализации федеральной приоритетной программы по повышению производительности труда и поддержке занятости.

Проанализировав ситуацию Белгородского региона, можно сказать, что особое внимание следует уделить следующим вопросам: повышение имиджа работы в предпринимательском секторе региона; обеспечение государственной поддержки инновационных разработок в области предпринимательства, содействие успешной адаптации зарубежных методик и подходов, безопасных для человека и т.д.

Повышение производительности труда позволяет сократить затраты труда на единицу выпущенной продукции, сократить издержки обращения, повысить рентабельность продаж. Основными резервами дальнейшего повышения эффективности использования трудовых ресурсов являются: совмещение профессий, должностей, разделение труда, расширение зон обслуживания, сокращение текучести кадров, привлечение на работу лиц на неполный рабочий день, внедрение достижений научной организации труда и научно-технического прогресса и т.п.

Для того что бы персонал был заинтересован в качественном выполнении своих обязанностей необходимо создание благоприятных условий для продуктивной деятельности, например, повышение ежемесячной оплаты труда и поощрений; разработка и применение системы внутриотраслевых льгот; повышение качества условий труда, обеспеченного

необходимым современным оборудованием; стимулирование профессионального и карьерного роста работников; формирование благоприятной психологического климата организации; формирование кадрового резерва на замещение вакантных должностей.

В качестве основного предложения, способствующего адаптации молодых сотрудников на рынке труда, можно реализовать на региональном уровне их участие в стажировке на предприятии независимо от имеющегося опыта работы в период до 12 месяцев с момента окончания учебного заведения. Пребывание на законной основе будущего молодого специалиста в трудовом коллективе позволит понизить психологический барьер для вступающего в самостоятельную трудовую деятельность молодого сотрудника.

Приводимые предложения по данному вопросу направлены на поиск рациональных путей использования трудовых ресурсов. Создание необходимых условий для повышения трудового потенциала Белгородской области, увеличение количественной базы трудовых ресурсов до уровня, необходимого для благополучного развития экономики, улучшение его качественных характеристик, повышение эффективности его использования позволит повысить уровень предпринимательского сектора региона. Все это придаст кадровой системе Белгородского региона созидательную направленность, организованность, позволит расширить возможности ее устойчивого социально-экономического развития.

В стратегической перспективе можно прогнозировать высокий рост заработной платы кадров с высшим профессиональным образованием, что благоприятно отразится на закреплении кадров на местах и снижении их текучести.

После внедрения предложенного комплекса усилий выручка предприятий должна увеличиться как минимум на 5%, после внедрения повышенной оплаты труда текучесть персонала снизится более чем на 8%, повысится удовлетворённость сотрудников заработной платой на 10%, а

производительность труда – на 25%. Однако, только комплексное воздействие на потребности работников (заработная плата + социальные гарантии + карьерный рост) сможет стабилизировать коллектив предприятия, понизить текучесть кадров, увеличить фактическое отработанное время. Все это положительно отразится на работе хозяйствующего субъекта, повысит его конкурентоспособность, платёжеспособность, а так же позволит привлечь к себе крупных инвесторов и в перспективе выйти на мировой рынок.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авакьян, С.А. Состояние проблемы и перспективы местного предпринимательства [Текст] / С.А. Авакьян. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 283 с.
2. Александрова, С.А. Современные тенденции в принятии решений по управлению предприятий [Текст] / А.С. Александрова // Сибирская финансовая школа. – 2015. – № 1. – С. 20-23.
3. Аменицкий, В.Г. К вопросу о повышении эффективности государственных решений, принимаемых в сфере управления трудовыми ресурсами [Текст] / В.Г. Аменицкий // Экономика, предпринимательство и право. – 2014. – № 11(2). – С. 55-59.
4. Аничкова, А.А. Пути повышения эффективности управления трудовыми ресурсами [Текст] / А.А. Аничкова // Проблемы современной экономики. – 2016. – № 9. – С. 14-17.
5. Барабашев, Г. В. Муниципальные органы предпринимательства [Текст] / Г. В. Барабашев. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 232 с.
6. Баранчиков, В. А. Муниципальное право [Текст] / В. А. Баранчиков. – Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. – 354 с.
7. Басов, А. Б. Предпринимательский сектор экономики. [Текст] / А.Б. Басов. – М.: Прогресс-Традиция, 2015. – 530 с.
8. Башилов, В. М. Роль территориального общественного самоуправления в экономике [Текст] / Башилов В. М. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2015. – 288 с.
9. Бедин, Б.М. Процессы управления предприятием [Текст] / Б.М. Бедин // Известия Иркутской государственной экономической академии – 2014. – № 7. – С. 12-17.
10. Белоусова, Е. В. Территориальное планирование. [Текст] / Е. В. Белоусова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 354 с.
11. Беляков, И.В. Теоретические основы экономики [Текст] / И.В.

Беляков // Инженерный вестник Дона. – 2016. – № 10(3). – С. 36-40.

12. Булгакова, А.Ю. К вопросу об управлении организацией [Текст] / А.Ю. Булгакова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2015. – № 5. – С. 15-19.

13. Буренко, В. И. Политология [Текст] / В. И. Буренко – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М. : РАГС, 2014. – 342 с.

14. Буреш, И.В. Региональный аспект развития системы управления трудовых ресурсов [Текст] / И.В. Буреш // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – № 1. – С. 24-28.

15. Бялкина, Т. О системности законодательного регулирования кадров [Текст] / Т. Бялкина // Российская газета. – 2014. – 1 февраля. – С. 6.

9. Васильев, М. А. Основы экономики: естественные начала и правовые императивы. [Текст] / М. А. Васильев – М.: АНМИ, 2015. – 354 с.

10. Велихов, Л. А. Основы планирования хозяйства. [Текст] / Л. А. Велихов.– М. : ИНФРА-М, 2015. – 283 с.

11. Гладышев, А.Г. Правовые основы местного самоуправления. [Текст] / А.Г. Гладышев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 129 с.

12. Глазырин, М.В. О создании системы комплексного развития экономики. [Текст] / М.В. Глазырин // Экономист. – 2017. № 3. С. 84.

13. Гусев, Ю.В. Стратегическое планирование. [Текст] / Ю.В. Гусев. – Новосибирск.: 2016. – 283 с.

16. Васильев, В. И. Местное самоуправление. Учебное и научное пособие. [Текст] / В. И. Васильев. – Изд. 4-е, перерад. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 329 с.

17. Васильев, М. А. Основы экономики: естественные начала и правовые императивы [Текст] / М. А. Васильев – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 354 с.

11. Велихов, Л. А. Основы городского хозяйства [Текст] / Л. А. Велихов.– Изд. 3-е, перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 283 с.

18. Волков, Ю.Г. Экономика. [Текст] / Ю.Г. Волков., В.И.

Добренъков. – М: [б. и.], 2013. – 512 с.

19. Вопросы нормативно-правового обеспечения предпринимательской деятельности [Текст] : материалы регион. науч.-практ. конф. 28-30 апр. 2015 г. / под общ. ред. И.В. Вождаева, С.И. Зарков – Екатеринбург : УрАГС, 2015. – 25с.

20. Воробьев, В.Л. Предпринимательские риски. [Текст] / В.Л. Воробьев // Проблемы анализа риска. – 2015. – №2. – С.31-33.

21. Востоков, В.Ю. Современные проблемы предпринимательской деятельности. [Текст] / В.Ю. Востоков, Е.О. Иванова, К.А. Шилов // Стратегия предпринимательства. – 2014. – №2. – С.12-18.

22. Гербеева, Л.Ю. Система мониторинга управления трудовыми ресурсами в регионе [Текст] / Л.Ю. Гербеева. – 2016. – № 4. – С. 25-28.

23. Гидденс, Э. Трудовые ресурсы в бизнесе. [Текст] / Э. Гидденс. // THESIS. – 2014. – № 5. – С.107-134.

24. Гладышев, А.Г. Правовые основы экономического управления [Текст] / А.Г. Гладышев. – Изд. 4-е, перерад. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 129 с.

25. Грей, К.Ф. Управление ресурсами. Практическое руководство. [Текст] / К.Ф. Грей, Э.У. Ларсон. – М.: Дело и сервис, 2015. – 523 с.

26. Гровер, Р.А. Инновации в управлении предпринимательской деятельностью и собственностью [Текст] / Р.А. Гровер // Экономика и управление собственностью. – 2016. – №11. – С. 61-63.

27. Гудков, Л.В.Спрос и предложение [Текст] / Л.В. Гудков. // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – № 6. – С.46-53.

28. Гошуляк, В. В. Тенденции развития законодательства в части, касающейся исполнения решений конституционных (уставных) судов [Текст] / В. В. Гошуляк // Социологические исследования. - 2013. № 7. С. 12.

29. Дуканова, И.В. Исследование потенциала социально-экономического развития экономики. [Текст] / И.В. Дуканова //

Микроэкономика. – 2011. №3. С. 217.

30. Емельянов, А.М. Предпринимательский сектор экономики. [Текст] / А.М. Емельянов. – М.: Академический проспект, 2013. – 389 с.

31. Заренков, В.А. Управление кадровыми ресурсами [Текст] / В.А. Заренков. – М.: АСВ, 2012. – 306 с.

32. Зотов, В. Б. Система управления персоналом [Текст] / В. Б. Зотов. – Изд. 5-е, перерад. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 98 с.

33. Калюжная, Н.Я. Конкурентоспособность российских регионов в условиях глобализации [Текст] / Н.Я. Калюжная // Бизнес информ. – 2014. – № 11. – С. 90-93.

34. Канюков, С.К. Управление эффективностью государственных решений при управлении экономикой // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 8. – С. 40-43.

35. Кашник, О.И. Теоретические аспекты экономики. [Текст] / О.И. Кашник, А.А. Брызгалина. // Образование и наука. – 2017. – №3. – С.32-45.

36. Ковтун, О.Б. Методические подходы к созданию комплексной системы предпринимательства в субъектах РФ [Текст] / О.Б. Ковтун, Н.В. Свентская // Наука и практика. – 2016. – №4. – С.63-68.

37. Козлова, М.В. Кластеризация регионов с учетом факторов экономического роста [Текст] / М.В. Козлова // Социально-экономические явления и процессы. – 2015. – № 2. – С. 33-38.

38. Кондуев, Б.В. Кластерный подход в управлении конкурентоспособностью региона [Текст] / Б.В. Кондуев // Инновации в образовательной среде материалы Международной научно-практической конференции. Саранский кооперативный институт РУК. – 2015. – С. 348-353.

39. Косова, Г.В. Общество рыночной экономики. [Текст] / Г.В. Косова. – М.: АНМИ, 2016. – 212 с.

40. Костыря, А.В. К вопросу оценки реализации стратегии развития г. Белгород. [Текст] / А.В. Костыря, А.Н. Когтева, Н.А. Герасимова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. –

2015. №7(2). С. 177.

41. Краснов, М. Л. Планирование процессов. [Текст] / М. Л. Краснов. - М. : РАГС, 2017. - 239 с.

42. Ксенофонтова, В.И. Проблемы устойчивого развития российских регионов: проблемы конкурентоспособности и инвестиций [Текст] / В.И. Ксенофонтова // Вестник Университета Российской академии образования. - 2015. - № 1. - С. 155-158.

43. Кузина, Т.А. Конкурентоспособность и конкурентные преимущества регионов России [Текст] / Т.А. Кузина // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. - 2016. - № 1. - С. 58-62.

44. Кузнецова, М.Н. Экономическая безопасность. [Текст] / М.Н. Кузнецова. - М.: Наука, 2017. - 134 с.;

45. Курушина, Е.В. Конкурентоспособность российских регионов [Текст] / Е.В. Курушина // Российское предпринимательство. - 2010. - № 5-1. - С. 130-134.

46. Кухтин, П.В. Целеориентированное управление собственностью // Теория и практика общественного развития. - 2013. - № 10. С. 27-31.

47. Лагуткин, А. В. Стратегическое развитие РФ. [Текст] / А. В. Лагуткин - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 129 с.

48. Лебедева, О.И. Управление трудовыми ресурсами [Текст] / О.И. Лебедева // Наука и образование. - 2015. - № 4. - С. 29-34.

49. Левдер, И. Добровольческое движение как одна из форм экономического развития. Экономическая работа. [Текст] / И. Левдер // Экономист. - 2017. № 2. С. 83-84.

50. Лоскутова, Е.Е. Специфика управленческих решений в предпринимательстве // Проблемы государственного управления. - 2016. - № 3. - С. 55-59.

51. Лузан, С.А. Экономическая собственность: возможно ли эффективное управление? [Текст] / С.А. Лузан // Безопасность бизнеса. -

2015. – № 9. – С. 88-93.

52. Маннапов, Р. Г. Современный механизм экономики. [Текст] / Р. Г. Маннапов, В. М. Рябов. – М.: Изд-во РАГС, 2017. – 258 с.

53. Маннгейм, К. Диагноз нашего времени. [Текст] / К. Маннгейм – М.: Феникс, 2011. – 431 с.

54. Маргулян, А.Я. Система и способы развития предпринимательства. [Текст] / А.Я. Маргулян. – СПб.: Наука, 2014. – 192 с.

55. Мастрюков, Б.С. Экономика. [Текст] / Б.С. Мастрюков. – М.: Изд. центр «Академия», 2016. – 336 с.

56. Медведев, В.Б. Методологические основы экономического анализа. [Текст] / В.Б. Медведев. – М.: Наука, 2013. – 202 с.

57. Мучин, П.В. Экономическая теория. [Текст] / П.В. Мучин. – Новосибирск: СГГА, 2015. – 278 с.

58. Налесная, Я.О. Методы и критерии оценки эффективности управления предпринимательской собственностью [Текст] / Я.О. Налесная // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2017. – № 2. – С. 17-22.

59. Новиков, И.А. Особенности стратегического управления в экономике. [Текст] / И.А. Новиков // Стратегия социально- экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты. – 2012. – № 1. – С.39-44.

60. Огий, А.Г. Безопасность индивидуального предпринимательства. [Текст] / А.Г. Огий. // Вестник ТОГУ. – 2013. – №1. – С.21-34.

61. Павлова, С.И. Индивидуальное предпринимательство. [Текст] / С.И. Павлова. – М.: Бизнес, 2015. – 130 с.

62. Пенегова, М.В. Стратегический компонент экономической деятельности.[Текст] / М.В. Пенегова. // Научные ведомости. «Философия. Социология. Право.» – 2015. – №10(65). – С.114-117.

63. Потапов, С.В. Как управлять бизнесом. [Текст] / С.В. Потапов. – М.: Эксмо, 2012. – 65 с.

64. Предпринимательские риски. [Текст] : материалы регион. науч.-практ. конф. 15-18 фев. 2016 г. / под общ. ред. Н.В Косолапова, Н.А. Прокаменко – М.: МГУ, 2016. – 349 с.

65. Предпринимательские риски в экономике региона. [Текст] : материалы регион. науч.-практ. конф. 8-11 апр. 2016 г. / под общ. ред. С.Г. Плещиц, П.О. Захаров, П.П. Дергаль – Орёл : ОГУ, 2014. – 64 с.

66. Проблемы трудового потенциала муниципальных образований: пути решения. [Текст] : материалы регион. науч.-практ. конф. 12-15 фев. 2016 г. / под общ. ред. А.П. Чуприян – М.: РАНХИГС, 2016. – 278 с.

67. Пчелинцев, О.С. К вопросу об управлении трудовым потенциалом региона: проблемы и перспективы [Текст] / О.С. Пчелинцев // Имущественные отношения в Российской Федерации. – 2015. – № 2. – С. 9-13.

68. Работкина, О.Е. Проблемы индивидуального предпринимательства. [Текст] / О.Е Работкина, Н.И. Попов // Проблемы экономики. – 2012. – №1. – С.11-17.

69. Рошин, С.К. Экономика: новый подход к обществу и государству. [Текст] / С.К. Рошин, В.А. Соснин // Российский монитор. – 2015. – №6. – С.43-47.

70. Свергунова, М.Н. Без экономики невозможно развитие страны. [Текст] / М.Н. Свергунова // Самоуправление. –2012. – №9. – С.5-7.

71. Смирнов, А.А. Антикризисное управление экономикой региона [Текст] / А.А. Смирнов // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2013. – № 4. – С. 78-82.

72. Смирнов, К. Н. Система и принципы местного самоуправления в РФ. [Текст] / К. Н. Смирнов. – Изд. 3-е, перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 152 с.

73. Смирнов, П.Г. Экономическое развитие муниципалитета. [Текст] / П. Г. Смирнов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 152 с.

74. Соколов, И.М. Эффективность экономических действий в

условиях модернизации [Текст] / И.М. Соколов // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 10. – С. 3-7.

75. Сундаков, В.В. Жизнь без экономики. [Текст] / В.В. Сундаков. – М.: Школа выживания Пал-Юникс, 2015. – 258 с.

76. Тамченкова, А.Г. Экономика индивидуального предпринимательского сектора России. [Текст] / А.Г. Тамченкова// Аллея науки. – 2016. – №6 (22). – С. 323-329.

77. Тинченко, К.С. Трудовой потенциал. [Текст] / К.С. Тинченко // Форум молодых ученых. – 2014. – №6 (22). – С. 110-117.

78. Трудовые ресурсы региона. [Текст] : материалы регион. науч.-практ. конф. 6-9 нояб. 2016 г. / под общ. ред. А.А. Чеконин – М.: МГУ, 2016. – 381 с.

79. Угольников, В.В. Роль государства в регулировании регионального рынка труда. [Текст] / В.В. Угольников // Технологические проблемы сервиса. – 2013. – №3. – С.3-7.

80. Харченко, С.Г. Российский рынок труда: вопросы теории, истории и практики. [Текст] / С.Г. Харченко., Р.В. Афанасьева. // Вестник экономических наук. – 2012. – №1. – С.56-67.

81. Хван, Т.А. Экономика и управление. [Текст] / Т.А. Хван. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. – 352 с.

82. Холодов, П. Эффективность использования труда всех ресурсов. [Текст] / П. Холодов // Экономика хозяйства России. – 2015. – № 6. – С.12-27.

83. Холостова, Е.И. Волонтеры [Текст] / Е.И. Холостова – М.: ИНФРА, 2014. – 562 с.

84. Чекалин, В. С. Стратегическая экономика в хозяйстве. [Текст] / В.С. Чекалин. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 392 с.

85. Черобков, Е.Ф., Щербинина О.А. Управление эффективностью функционирования экономической собственностью [Текст] / Е. Черобков, О. Щербинина // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – № 9. – С. 21-26.

86. Фадеев, В. И. Кадровая служба в Российской Федерации [Текст] / В. И. Фадеев – Изд. 6-е, перераб. и доп. - М. : РАГС, 2014. – 359 с.
87. Фатюхина, В.П. Мотивация к развитию предпринимательства [Текст] / – М.: ИНФРА, 2013. – 230 с.
88. Ширяев, С.П. Состояние рынка труда и занятости населения. [Текст] / С.П. Ширяев, А.Б Храмцов // Муниципальное право. – 2015. – №2. – С.46-49.
89. Штомпка, П. Социология социальных изменений [Текст] / П. Штомпка. – М.: Аспект-Пресс, 2016. – 416 с.
90. Явонский, Т.Н. Экономика. [Текст] / Т.Н. Явонский. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 352 с.
91. Ягольникова, В.В. Регулирование регионального рынка труда. [Текст] / В.В. Ягольникова // Технологические проблемы сервиса. – 2016. – №3. – С.3-7.
92. Яковский, С.Г. Теория и практика индивидуального предпринимательства. [Текст] / С.Г. Яковский. – М.: Книга и бизнес, 2015. – 212 с.
93. Ялотов, П. Эффективность использования трудовых ресурсов. [Текст] / П. Ялотов // Экономика хозяйства России. – 2015. – № 6. – С.12-27.
94. Ямиров, С.П. Состояние рынка труда и занятости населения. [Текст] / С.П. Ямиров // Право. – 2014. – №2. – С.46-49.
95. Яновская, С.Г. Глобальные изменения экономики. [Текст] / С.Г. Яновская. – М.: Наука, 2011. – 135 с.
96. Яновский, Р.Г. Воспроизводство человеческого капитала: теория и практика разрешения противоречий. [Текст] / Р.Г. Яновский. – М.: Книга и бизнес, 2015. – 212 с.
97. Ярочкин, В.И. Практика управления человеческими ресурсам. [Текст] / В.И. Ярочкин. – М.: Юсь-89, 2016. – 156 с.
98. Ярченко, С.Г. Российский рынок труда. [Текст] / С.Г. Ярченко// Вестник экономических теорий. – 2014. – №1. – С.56-67.

99. Яштопка, П. Социология социальных изменений [Текст] / П. Яштопка. – М.: Аспект-Пресс, 2016. – 416 с.

100. Яцин, С.Е. Экономика в государстве. [Текст] / С.Е. Яцин // Российский монитор. – 2013. – №6. – С.43-47.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 1

**ПРОСРОЧЕННАЯ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ
РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
(тысяч рублей)

	2006	2011	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	11026	22889	6635	5015	4747	7103	10643
Сельское хозяйство, охота и лесозаготовки	7716	1721	4076	-	-	-	-
Обрабатывающие производства	653	9685	2559	3520	4747	-	10643
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	906	-	-	-	-	-	-
Строительство	1616	1022	-	1495	-	6829	-
Транспорт	135	10461	-	-	-	-	-
Образование	-	-	-	-	-	274	-