

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Гавриленко Владимир Николаевич,

*профессор кафедры экономики и управления
Гомельского государственного университета им Ф. Скорины,
кандидат физико-математических наук*

Михарева Валентина Алексеевна,

*зав. кафедрой профессиональной переподготовки
Гомельского государственного технического университета им. П.О. Сухого,
кандидат экономических наук, доцент*

В данной статье рассматриваются проблемы формирования трудовых ресурсов в целях обеспечения экономической безопасности промышленных предприятий. Особое внимание уделено трудовой миграции в Республике Беларусь и факторам, оказывающим влияние на процессы ее протекания. Рассчитаны критерии оценки кадровой безопасности исследуемой организации.

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, экономическая безопасность, трудовая миграция, кадровая безопасность.*

На современном этапе развития экономики, характеризующимся высоким уровнем конкуренции и нестабильностью экономической ситуации, главным фактором экономического роста любого государства становятся квалифицированные трудовые ресурсы. Это связано с тем, что рынок труда должен учитывать не только количественные, но и качественные их характеристики. В любой экономической системе совершенствование природных и приобретенных способностей человека к труду всегда является мощным фактором повышения его производительности и эффективности, улучшения качества выпускаемой продукции, расширения объемов общественного производства.

В условиях колебания рыночной конъюнктуры и спада экономики страны наиболее выгодными становятся инвестиции именно в развитие «человеческого капитала», т. е. в повышение уровня образования и улучшение состояния здоровья.

Среди миграционных потоков в Республике Беларусь в последние годы заслуживает пристального внимания внешняя трудовая миграция. Так, если в 2012 году эта цифра составляла более 10 тысяч, то в 2014 году она достигла 38 тысяч человек. На основа-

нии подписанных договоров и контрактов, представленных в подразделения по гражданству и миграции органов внутренних дел, в 2015 год в Республику Беларусь на работу по контракту прибыло 31 768 трудящихся-иммигрантов (2014 год – 37 868). Основное количество въехавших в Беларусь на работу составили граждане Украины (14 045), Китая (7 225), Узбекистана (1 707), Турции (656), Литвы (637).

Подавляющее большинство трудящихся-иммигрантов прибыло в Беларусь по рабочим специальностям – 18 197 иностранных граждан, в качестве квалифицированных работников и специалистов въехало 5 375 человек, работников, занятых в сельском хозяйстве, – 2 231, на должности руководителей – 1 146, работников сферы обслуживания, торговли – 1 502 [1].

В Концепции национальной безопасности Республики Беларусь в качестве фактора, создающего угрозу безопасности в сфере трудовых ресурсов назван отток наиболее квалифицированных специалистов за рубеж или «утечка мозгов». Уезжают молодые люди, наиболее мобильные и талантливые, что оказывает негативное воздействие на экономику страны. Также следует выделить и такие факторы как: **нехватка кадров в некоторых отраслях (в частности в белорусской промышленности и строительстве); ухудшение демографической ситуации (наблюдается снижение численности трудоспособного населения и снижение рождаемости);** дополнительная нагрузка на фонд социальной защиты населения (так как из-за трудовой миграции теряется часть отчислений на пенсионное обеспечение) и др.

В ряду многообразных аспектов миграции особого внимания со стороны государства заслуживает эмиграционное поведение самих жителей республики, которые покидают страну, главным образом, по экономическим причинам. При этом склонность к миграции проявляют наиболее перспективные группы населения, в первую очередь, молодежь, студенты и молодые специалисты. Потеря своих перспективных кадров в лице студентов и молодых специалистов влияет на подрыв кадровой безопасности республики. Вкладывая средства в обучение молодежи и не получая результаты их труда, государство не только теряет финансовые ресурсы, но и способствует росту кадрового потенциала стран-импортеров трудовых ресурсов. Еще одной проблемой в сфере трудовой миграции является неполный учет профессионально-квалификационного состава выезжающих работников, новые формы «утечки мозгов» – утечка идей,

не сопровождающаяся физическим перемещением умов, их генерирующих.

Поскольку для обеспечения экономической безопасности предприятие использует различные виды ресурсов, основной угрозой будет являться риск возникновения потерь ресурсов, включая кадровые риски. К основным причинам внешней трудовой миграции следует отнести:

- **желание улучшить свое материальное положение.** В Беларуси трудовую миграцию, как правило, представляют достаточно состоятельные жители городов, те, которые не смогли найти достойную оплату своего труда на родине, у кого потребности резко расходятся с теми возможностями, которые представляет сегодня Республика Беларусь;

- возможность сделать успешную карьеру, поэтому в поисках работы из республики активно уезжает квалифицированная молодежь;

- колебания на валютном рынке. Угроза дальнейшего падения доходов населения из-за кризисных явлений в экономике по-прежнему актуальна;

- **увеличение безработицы.** Согласно государственной статистике безработных в Беларуси в мае 2016 года было зарегистрировано 12,7 тыс. чел. (экономически активное население в 2014 году составляло 4572 тыс. чел.). При этом численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите в возрастной группе 20-24 года, составляла 12,1 %. Из числа зарегистрированных безработных 11,1 % приходится на специалистов с высшим образованием, 13,1 % со средним специальным, 30,4 % с профессионально-техническим образованием [2]. Но это зарегистрированная безработица, реальная же, как полагает ряд экспертов, в 10–15 раз больше официально обозначенной цифры. Кроме того, в свете принятых на государственном уровне планов по сокращению излишней численности работников, рынок труда может быстро пополниться новыми безработными;

- **медленное развитие частного сектора.** К основным факторам, сдерживающим развитие частного сектора в Республике Беларусь следует отнести: отсутствие стабильности в законодательстве в отношении предпринимателей; уровень защиты прав собственности и интересов частного бизнеса; большое количество налогов, их высокие ставки и частые изменения в отчетности, предоставляемой в налоговые органы; высокие размеры штрафов; большое количество проверок со стороны регулирующих органов; наличие ценового регулирования на ряд товаров и услуг; определенные сложности в лицензировании деятельности; валютное регулирование; высокие

арендные ставки; ставки на заемные средства со стороны банков и других финансовых организаций.

Проведенный анализ эффективности использования персонала ОАО «Гомельский мотороремонтный завод» показал, что к основным угрозам можно отнести высокую текучесть кадров; превышение темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда, что вместе с сокращением численности промышленно-производственного персонала и объема производства ведет к перерасходу средств фонда оплаты труда; значительные потери рабочего времени.

В настоящее время не существует единой методики оценки экономической безопасности предприятия. Это связано с тем, что данная оценка основывается на системе показателей и критериев, которые могут варьироваться по степени значимости для самого предприятия и в зависимости от целей оценки.

Оценка кадровой безопасности исследуемого предприятия по критериям, весовые коэффициенты для которых, предположительно, равны значениям, представленным в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии оценки кадровой безопасности
ОАО «Гомельский мотороремонтный завод»

Показатель	2012	2013	2014	Весовой коэффициент
Текучесть кадров	0,04	0,02	0,04	0,25
Коэффициент опережения	0,877	0,921	0,985	0,3
Доля работников с высшим и средним специальным образованием в общей численности	0,289	0,479	0,688	0,216
Доля работников пенсионного возраста в общей численности	0,89	0,1	0,156	0,053
Доля работников, которые прошли переобучение или повысили квалификацию в общей численности	0,034	0,056	0,009	0,181
Совокупный критерий экономической безопасности	0,389	0,4	0,46	1,0

Оценка полученных значений показателя по вербально-числовой шкале Харрингтона (таблица 2), говорит о том, что кадровая безопасность предприятия находится в границах 3–4 уровня, для которого характерна средняя степень угрозы кадровой безопасности.

Таблица 2 – Шкала оценки степени угроз кадровой безопасности организации

Градация	Оценка в %	Количественная оценка степени угрозы кадровой безопасности организации
1	0–10	Очень низкая степень угрозы кадровой безопасности
2	10–25	Низкая степень угрозы кадровой безопасности
3	25–40	Степень угрозы кадровой безопасности ниже среднего
4	40–55	Средняя степень угрозы кадровой безопасности
5	55–70	Высокая степень угрозы кадровой безопасности
6	70–85	Высочайшая степень угрозы кадровой безопасности
7	85–100	Максимально высокая степень угрозы кадровой безопасности

Для повышения кадровой безопасности руководство предприятия должно, наряду с материальными, широко использовать и другие средства стимулирования труда, к которым можно отнести изменение системы оплаты труда, используя два подхода. При первом подходе размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции. Второй подход предполагает использование системы «грейдов», поскольку заработная плата начисляется в зависимости от сложности и напряженности их труда, его условий, уровня квалификации, значимости профессии рабочего (должности служащего) для организации.

Теоретическая апробация предложенных методических подходов на примере одного из подразделений предприятия показала их экономическую целесообразность с точки зрения повышения эффективности производства и обеспечения экономической безопасности.

Список использованных источников

1. Информация о миграционной ситуации в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Министерство внутренних дел Республики Беларусь. – Режим доступа: URL <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid>, свободный (дата обращения 14.06.2016).
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/> solialnaya, свободный (дата обращения 14.06.2016).
3. Бендиков, М.А. Экономическая безопасность промышленного предприятия в условиях кризисного развития [Текст] / М.А. Бендиков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 2. – С. 17–29.
4. Вечканов, Г.С. Экономическая безопасность: учеб. для вузов [Текст] / Г.С. Вечканов. – Спб.: Питер, 2007. – 384 с.
5. Головачев, А.С. Инновационный подход к решению проблемы взаимодействия роста заработной платы и роста прибыли на предприятии [Текст] / А.С. Головачев, А.Ю. Дубинин, П.Л. Шикольчик // Экономика и управление. – 2013. – № 1 (33). – С. 25–33.