

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**  
**Дагестанский государственный университет**  
**Экономический совет при Главе Республики Дагестан**  
**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК**  
**Дагестанский научный центр**  
**Институт социально-экономических исследований**  
**Министерство труда и социального развития РД**  
**Башкирский государственный университет**

**Материалы VI Всероссийской научно-практической**  
**конференции с международным участием**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ**  
**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

посвященная 85-летию образования  
Дагестанского государственного университета

*(8 апреля 2016 г.)*

Махачкала 2016

УДК 331

ББК 65

**А43** Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Махачкала: НИЦ «Апробация», 2016. – 338 с.

ISBN 978-5-9908451-3-8

Материалы Всероссийской научно-практической конференции представляют собой доклады ученых, преподавателей вузов, соискателей из различных регионов России, а также Белоруссии, Казахстана и Украины.

Предназначены для ученых, преподавателей, аспирантов, магистров, студентов, интересующихся вопросами социально-трудовых отношений.

***Ответственные редакторы:***

**Рабданов М.Х.** – ректор ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет», д.ф.-м.н., профессор

**Дохолян С.В.** – директор Института социально-экономических исследований ДНЦ РАН, д.э.н., профессор

***Члены редакционной коллегии:***

**Магомедов М.М.** – зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет», д.э.н., профессор;

**Гиндиев А.М.** – председатель Экономического совета при Главе Республики Дагестан, д.э.н., профессор;

**Кутаев Ш.К.** – зав. отделом Института социально-экономических исследований ДНЦ РАН, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет», д.э.н.

ISBN 978-5-9908451-3-8



9 785990 845138

© Даггосуниверситет, 2016

© ИСЭИ ДНЦ РАН, 2016

© ООО «Апробация», 2016

© Коллектив авторов, 2016

<b>Наумов А.И., Мраморнова О.В.</b> Участие работников в управлении компанией как одно из направлений совершенствования регулирования социально-трудовых отношений.....	256
<b>Ниналалова Ф.И., Магомедгазиева С.С.</b> К вопросу о прожиточном минимуме.....	258
<b>Олейник Е.А.</b> Регулирование рисков в социально-трудовых отношениях.....	260
<b>Олимских Н.Н.</b> Социально-экономическая защита населения как важнейший аспект регулирования социально-трудовых отношений.....	262
<b>Омаров З.З.</b> Актуальные вопросы профессионального самоопределения дагестанской молодежи.....	264
<b>Паркина А.В., Китаева М.В.</b> Качество и уровень жизни населения.....	265
<b>Полесская О.П., Прохода И.А.</b> Классификация формирующих качество жизни факторов социальной направленности и их реализация в инновационных процессах.....	268
<b>Пономарев И.Ф., Геммерлинг В.А.</b> Мотивация персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.....	271
<b>Рабданова А.А., Рабданова К.А.</b> Структурные проблемы развития рынка труда и занятости населения Республики Дагестан.....	273
<b>Ржаницына Л.С.</b> Трудовые отношения - основа антикризисной социальной политики.....	276
<b>Сагидов А.К.</b> Основные характеристики функционирования системы образования регионов СКФО.....	279
<b>Сагидов Ю.Н.</b> Проблемы мотивации труда.....	281
<b>Самолук Н.Н., Шишкина Е.А.</b> Определение дифференциации доходов трудоспособного и нетрудоспособного населения Украины.....	284
<b>Самраилова Е.К.</b> Современные формы занятости в системе социально-трудовых отношений.....	287
<b>Санкова Л.В.</b> Уровень жизни населения в современной системе координат развития человеческого потенциала.....	289
<b>Сараева Н.Д., Симонова М.В.</b> Анализ основных показателей доходов населения Самарской области и РФ.....	292
<b>Севастьянова Е.В.</b> Оценка профессиональной квалификации работника в обеспечении кадровой безопасности предприятия.....	294
<b>Северцова Т.В.</b> О понятии «прогула» в трудовом законодательстве Республики Беларусь и Российской Федерации как основания для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.....	296
<b>Сибатуллина С.Р.</b> Инвестиции в человеческий капитал в контексте рынка образовательных услуг.....	298
<b>Тагирова А.К., Гаджимурадова Л.А.</b> Качество и уровень жизни населения региона.....	300
<b>Тачкова И.А., Салова Ю.С.</b> Подходы к управлению оппортунизмом высших менеджеров и наемных работников в организациях различных организационно-правовых форм .....	302
<b>Толкачёва М.Г., Зайцева А.М.</b> Трудовая миграция в условиях глобализации экономического развития.....	304
<b>Трясцина Н.Ю.</b> Индикаторы кадровой безопасности.....	307
<b>Фролов Е.В., Мокшина И.А.</b> Анализ факторов повышения производительности труда на автотранспортных предприятиях.....	310
<b>Хаджалова Х.М.</b> Образование в системе формирования конкурентоспособного человеческого капитала.....	312
<b>Хапаева Б.Р.</b> Инвестиции в человеческий капитал как основа повышения качества роста экономики.....	317
<b>Харченко В.А.</b> Трудовые ресурсы в системе управления развитием предприятия.....	322
<b>Юнусова П.С.</b> Дифференциация регионов СКФО по экономической доступности продовольствия.....	324
<b>Юрчик Г.Н.</b> Развитие рынка труда Украины в русле евроинтеграционных стремлений.....	327
<b>Дохолян А.С.</b> Особенности кредитного поведения домохозяйств Российской Федерации.....	330
<b>Сабанаева К.А., Абдулаева З.З.</b> Проблемы молодежи на рынке труда регионов СКФО.....	333
<b>Амирова Э.А.</b> Устойчивое развитие региональной экономики на основе улучшения использования человеческого потенциала.....	335

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** *Определены роль и место трудовых ресурсов предприятия среди различных видов ресурсов в системе управления развитием. Обоснованы взаимосвязи между ресурсной обеспеченностью и достижением целей развития для усовершенствования процессов формирования и распределения ресурсных потоков во времени, в пространстве, по объёму, в качественном выражении.*

**Ключевые слова:** *развитие, трудовые ресурсы, промышленное предприятие, ресурсы развития, система управления развитием, подсистемы управления развитием, ресурсные потоки.*

## HUMAN RESOURCES IN DEVELOPMENT CONTROL SYSTEM OF ENTERPRISE

**Abstract.** *There are has been determined the role and place of the enterprise human resources among the different types of resources in the development control system. Links between the resource endowments and the achievement of development goals were substantiated. This is necessary to improve the processes of formation and distribution of resource flows in time, in space, by volume, in qualitative terms.*

**Keywords:** *development, human resources, industrial enterprise, development recourses, development control system, development control subsystems, resource flows.*

Трудовые ресурсы являются стратегическим ресурсом предприятия, концентрирующим опыт, навыки, знания, приобретённые деловые качества персонала. Состояние трудовых ресурсов влияет на инвестиционную привлекательность предприятия, связано с реализацией инновационных изменений, реконструкцией и модернизацией производственной базы, определяет направления развития, способствует повышению конкурентоспособности предприятия.

Анализ научной литературы как по проблеме ресурсного обеспечения предприятия в целом, так и по направлениям совершенствования управления трудовыми ресурсами в частности, показал, что потребность в ресурсах только возрастает в связи с необходимостью осуществления инновационно-инвестиционных преобразований, проектирования новых организационных структур, достижения устойчивого развития [1-11]. Это требует как мотивирующих стимулов в отношении персонала, так и удовлетворительных квалификационных характеристик персонала.

В своей научной работе М.С. Дюкова [3] отождествляет трудовые и кадровые ресурсы, предлагая модели использования кадрового ресурса: определение потребности в кадрах, их подбор, выдвижение в резерв и на новые должности, аттестация, переподготовка, повышение квалификации и пр. Исследуя систему «отдел кадров – управление персоналом – управление человеческими ресурсами», Е.Н. Елистратова подчеркивает, что персонал является объектом инновационного процесса, фактором развития для предприятия и нуждается в инвестиционных вложениях [4]. С.А. Черникова и Ю.А. Исаков выделяют три количественные составляющие трудовых ресурсов: кадры, персонал и рабочая сила, указывая при этом на двухкомпонентную структуру трудовых ресурсов: фактический персонал (трудоустроенный персонал) и потенциальный персонал (запас труда на предприятии и рынке труда) [11]. Сформулированы конкурентные преимущества трудовых ресурсов, среди которых С.Г. Землянухина и А.А. Щавлев выделяют, с одной стороны – адаптацию и переподготовку персонала, с другой – специальные знания, умения, индивидуальную мобильность, инновационную восприимчивость [5], что подчёркивает связь состояния трудовых ресурсов с задачами развития инновационной экономики в целом.

Однако, несмотря на освещение многих аспектов формирования трудовых ресурсов, остаётся нерешённой проблема обоснования особенностей и роли трудовых ресурсов в сравнении с остальными видами ресурсов в условиях развития предприятия.

**Целью** данного исследования является обоснование роли трудовых ресурсов в достижении целей развития предприятия в системе управления развитием в разрезе подсистем и элементов.

В различных контекстах изучаются вопросы, связанные с состоянием трудовых ресурсов и управлением ими. Так, В.В. Ковалёв, характеризуя деловую активность, предлагает в одном из направлений её оценки анализировать три основных вида ресурсов (материальные, трудовые и финансовые), отмечая, что определение эффективности использования трудовых ресурсов осуществляется на основе результатов анализа производительности труда [6, С. 248]. Выделяя факторы возникновения кризисных явлений, Л.А. Лигоненко указывает на такие кризисных факторы относительно трудовых ресурсов, как низкое качество, дефицит, потеря ключевых работников [7, С. 36].

Под трудовыми ресурсами, как известно, понимается трудоспособная часть населения; один из видов экономических ресурсов. Термин «человеческие ресурсы» шире изучаемого понятия и включает вопросы кадрового менеджмента, мотивации, их практической и организационной реализации.

Под ресурсами в данном исследовании понимается «совокупность предметов труда, средств труда и рабочей силы с учетом заложенных в них возможностей преобразования» – определение, данное И.Н. Гарифуллиным [2]. Без внимания остались другие виды ресурсов, которые не являются предметом данного исследования: административный ресурс, более характеризующий политическую деятельность; временной ресурс, не являющийся экономическим; природные ресурсы (например, топливно-энергетические, минеральные), находящиеся в собственности народа отдельно взятой страны; пространственные и товарные ресурсы, выделенные в [6, С. 249], более характеризующие торговые фирмы, а не промышленные предприятия.

Подсистему ресурсного состояния промышленного предприятия составляют, по мнению автора, такие основные виды

ресурсов, как материально-технические, технологические, трудовые, интеллектуальные, финансовые, инвестиционные, инновационные, организационные, информационные [10]. Эти ресурсы также являются управляемыми элементами системы управления развитием предприятия.

Ресурсное обеспечение предприятия играет важную роль в достижении целей развития предприятия, суть которых в разрезе видов развития изложена в авторской работе [1]. Каждый из рассматриваемых видов ресурсов оказывает определенное влияние на процесс развития, а в целом подсистема ресурсного состояния предприятия является связующим звеном между процессами производства и реализации продукции в рамках единой системы управления развитием промышленного предприятия, структура которой обоснована автором в [9]. Особенности влияния основных видов ресурсов предприятия на процесс развития отражены в табл. 1.

**Таблица 1**

Особенности влияния ресурсов на процесс развития предприятия

Наименование ресурсов	Особенности влияния ресурсов на процесс развития
Материально-технические, технологические	Образуют производственно-технологический потенциал как базу для формирования стратегий, сценариев, моделей поведения в процессе развития
Трудовые, интеллектуальные	Образуют кадровый, человеческий потенциал, определяющий содержание управленческих решений и отвечающий за результаты работы системы управления развитием
Финансовые, инвестиционные	Образуют экономический потенциал в части активизации и стимулирования деловой и инновационной активности [8]
Инновационные	Образуют экономический потенциал в части усиления конкурентоспособности
Организационные, информационные	Образуют организационно-управленческий потенциал, способствующий реализации задач развития

В проведенном исследовании выделены и представлены в табл. 2 основные ресурсные потоки (входящие и исходящие) по подсистеме производства и реализации продукции, что необходимо для установления зависимостей между ресурсами и определения роли трудовых ресурсов в ресурсообеспеченности предприятия.

**Таблица 2**

Основные ресурсные потоки в системе управления развитием предприятия

Наименование подсистем	Входящие ресурсные потоки	Исходящие ресурсные потоки
Подсистема производства продукции	– материально-технические и технологические (как основная часть активов); – трудовые и интеллектуальные (как человеческий фактор); – финансовые и инвестиционные (как вложения средств, как финансирование процессов развития); – организационные и информационные (как связующие ресурсы развития); – инновационные (как характеристика процесса развития)	трудовые, организационные, информационные
Подсистема реализации продукции	– трудовые и интеллектуальные (как человеческий фактор); – финансовые и инвестиционные (как денежные вливания в реализационный процесс); – организационные и информационные (как связующие ресурсы развития); – инновационные (как характеристика процесса развития)	трудовые, организационные, информационные

Информация табл. 2 свидетельствует о том, что трудовые ресурсы входят в состав каждого из рассмотренных потоков, наряду с такими связующими ресурсами, как организационные и информационные. При этом можно отметить следующую зависимость между ресурсами:

- исходящие ресурсные потоки подсистемы производства являются основой для входящих потоков подсистемы реализации продукции;
- исходящие ресурсные потоки подсистемы реализации формируют входящие потоки для подсистемы производства продукции.

На всех этапах формирования ресурсных потоков именно трудовым ресурсам отводится ведущая роль как в качестве субъекта управления, так и в качестве объекта управления процессом развития предприятия. Основная роль трудовых ресурсов по подсистемам развития раскрыта в табл. 3.

**Таблица 3**

Роль трудовых ресурсов в формировании ресурсных потоков предприятия

Подсистемы управления развитием	Содержание роли трудовых ресурсов в формировании:	
	входящих ресурсных потоков	исходящих ресурсных потоков
Подсистема производства продукции	Обеспечение фондовой готовности и укомплектованности	Подготовка к продаже качественной продукции
Подсистема реализации продукции	Распределение продукции по каналам сбыта	Получение платежей за реализованную продукцию

**Вывод.** Таким образом, в работе обоснована необходимость учёта прямой взаимосвязи и взаимозависимости между обеспеченностью деятельности предприятия различными видами ресурсов, эффективностью их формирования и распределения – с одной стороны, и достижением целей развития – с другой стороны, что позволит усовершенствовать процессы генери-

рования ресурсных потоков во времени, в пространстве, в качественном и количественном выражении. Данная взаимосвязь должна поддерживаться в процессе синхронной работы составляющих системы управления развитием в разрезе управляемых элементов, подсистемы внутреннего состояния предприятия, включающей процессы производства, реализации, ресурсного обеспечения, а также в подсистеме внешнего окружения, позволяющей учитывать влияние политических, социальных и других факторов на процесс развития предприятия. Это достигается усилиями промышленно-производственного персонала предприятия, его трудовыми ресурсами: слаженными управленческими решениями и действиями как управленческого персонала предприятия, так и исполнительностью и ответственностью работников предприятия.

#### Список литературы:

1. Белопольский М.Г. Характеристика розвитку промислового підприємства / М.Г. Белопольський, В.А. Харченко // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – Вип. 1 (31). – С. 148-156.
2. Гарифуллин И.Н. Формирование системы ресурсного обеспечения функционирования вертикально-интегрированных нефтяных компаний: автореф. дисс....к.э.н.: 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность; логистика) / И.Н. Гарифуллин. – Санкт-Петербург, 2013. – 22 с.
3. Дюков М.С. Развитие системы ресурсного обеспечения предприятий легкой промышленности: автореф. дисс....к.э.н.: 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность) / М.С.Дюков. – М., 13. – 22 с.
4. Елистратова Е.Н. Управление инновационными изменениями в системе управления персоналом: автореф. дисс...к.э.н.: 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) / Е.Н.Елистратова. – Омск, 2009. – 24 с.
5. Землянухина С.Г. Конкурентные преимущества трудовых ресурсов промышленных предприятий в контексте инновационности экономики / С.Г. Землянухина, А.А. Щавлев // Инновационная деятельность. – 2014. – № 3 (30). – С. 10-17.
6. Ковалёв В.В. Введение в финансовый менеджмент / В.В. Ковалёв. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 768 с.
7. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій: Моногр. / Л.О. Лігоненко. – К.: Київ. нац. торг-екон. ун-т, 2001. – 580 с.
8. Харченко В. Инновационная активность предприятия в процессе развития / В.Харченко // Схід. – 2015. – № 8. – С. 63-67.
9. Харченко В.А. Архитектура системы стратегического управления развитием промышленного предприятия / В.А. Харченко // Наука Красноярья. – 2015. – № 2 (19). – С. 117-137.
10. Харченко В.А. Ресурсное состояние предприятия в условиях развития / В.А. Харченко // Междунар. Юбилейна науч.-практ. конф. «Европейски практики и национални рефлексии в планирането»: сборник с доклади. – III том. – гр.Свищов, 24-25 април 2015 г. – Свищов: Академично издателство «Ценов», 2015. – С.109-113.
11. Черникова С.А. Трудовые ресурсы как фактор производства / С.А. Черникова, Ю.А. Исаков // Российское предпринимательство. – 2014. – № 5 (251). – С. 55-62.

**ЮНУСОВА П.С.**

*к.э.н., доцент, ст.н.с. Институт социально-экономических исследований ДНЦ РАН  
Россия, Махачкала*

### ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ РЕГИОНОВ СКФО ПО ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДОСТУПНОСТИ ПРОДОВОЛЬСТВИЯ

**Аннотация.** В статье проведен сравнительный анализ основных показателей, влияющих на экономическую доступность продовольствия. Выявлены причины отставания экономической доступности продовольствия в регионах СКФО от среднероссийского уровня. Определены основные направления повышения экономической доступности продовольствия.

**Ключевые слова:** качество жизни, экономическая доступность продовольствия, покупательная способность денежных доходов, среднедушевые денежные доходы.

### DIFFERENTIATION OF REGIONS OF THE NORTH-CAUCASIAN FEDERAL DISTRICT FOR ECONOMIC ACCESS TO FOOD

**Abstract.** In the article the comparative analysis of the basic indices, which influence the economic accessibility of foodstuffs, is carried out. Are revealed the reasons for the delay of the economic accessibility of foodstuffs in the regions North-Caucasian federal district from the srednerossiyskogo level. The basic directions of an increase in the economic accessibility of foodstuffs are determined.

**Keywords:** quality of life, economic availability of food, the purchasing power of money income, the average cash income, minimum food basket cost.

Одним из главных показателей успешной реализации социально-экономической политики государства, в частности повышения качества жизни населения, является обеспечение экономической доступности продовольствия для населения - возможности приобретения пищевых продуктов по сложившимся ценам в объемах и ассортименте не ниже установленных рациональных норм потребления, обеспеченная соответствующим уровнем доходов населения. Особую актуальность исследуемая проблема приобретает в условиях, когда, несмотря на рост денежных доходов населения, пока не удается достичь экономической доступности продовольствия для населения с низким их уровнем.

Научное издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Сборник научных трудов

Материалы публикуются в авторской редакции

*Формат 60\*84/8. Бумага офсетная. Гарнитура «Times».  
Печать цифровая. Уч. изд. л. 42,3. Тираж 300 экз. Заказ № 154  
Отпечатано на типографской базе ООО «Апробация».  
367008, РД, г. Махачкала, ул. Дзержинского, 17Б  
e-mail: info@aprobacia.ru*