

УДК 65.011 DOI: 10.14451/1.226.42

Человеческие ресурсы в формировании ресурсного потенциала интегрированных структур бизнеса

© 2023 Бердникова Лейла Фархадовна

кандидат экономических наук, доцент, доцент департамента «Бизнес-аналитики». Финансовый университет при Правительстве РФ, Россия, Москва.

E-mail: bleylaf@mail.ru

Ключевые слова: человеческие ресурсы, ресурсный потенциал, эффективность использования человеческих ресурсов, модель анализа человеческих ресурсов, интегрированные структуры бизнеса.

Актуальность заявленной в статье проблемы обусловлена важной ролью человеческих ресурсов в формировании ресурсного потенциала интегрированных структур бизнеса и наличием различных подходов в методике их анализа. Благополучное развитие экономических субъектов во многом определяется качественным составом и эффективностью использования человеческих ресурсов. Цель данной статьи состоит в исследовании человеческих ресурсов при формировании ресурсного потенциала интегрированных структур бизнеса, а также в разработке пошаговой модели их анализа. Ведущие методы, на которых основано исследование выявленной проблемы, – наблюдение, анализ, сравнение, системный подход, графический метод. Основные выводы и полученные результаты исследования могут быть использованы в практике интегрированных структур бизнеса.

Почему человеческим ресурсам в деятельности экономических субъектов отводят такую значительную роль? Это связано с тем, что они напрямую отражают тенденции развития предприятий, организаций, учреждений и в целом экономической системы страны. В современной высокотехнологичной и инновационной экономике вопросы подбора, оценки и эффективности использования человеческих ресурсов являются определяющими, поскольку обоснованы возможностями роста различных видов экономической деятельности. Нормальное функционирование и эффективное развитие интегрированных

структур бизнеса напрямую зависит от наличия, квалификационной и профессиональной структуры кадров, рационального использования человеческих ресурсов.

На рынке труда как в общемировом масштабе, так и отдельных стран, последние десятилетия происходят существенные и постоянные изменения. Меняется структура всего рынка и соответственно изменяется потребность в человеческих ресурсах, появляются новые профессиональные запросы, требования на квалификацию, качество кадров. Зачастую трансформационные изменения экономики опережают предложения

на рынке труда, происходит дисбаланс структуры занятости по видам деятельности. Параллельно возникают задачи подготовки человеческих ресурсов, их распределения и перераспределения. В последние годы решение этих задач рынка труда является очень актуальным. Ведь формирование структуры человеческих ресурсов способствует устойчивому развитию экономики и страны в целом. Кроме этого, в составе ресурсного потенциала бизнес-единицы к одному из важных ресурсов следует относить именно человеческие. В этой связи, безусловно, необходимо изучать влияние человеческих ресурсов на формирование ресурсного потенциала интегрированных структур бизнеса.

Многие ученые особым образом выделяют методы исследования состояния человеческих ресурсов при оценке уровня занятости, динамики ее структуры по секторам экономики [2; 4; 7]. Обращаясь к исследованиям занятости, можно увидеть, что основное место занимают методы статистического анализа. При этом увеличивается необходимость разработки и унификации инструментов статистического и аналитического исследования для отдельных регионов, секторов экономики, видов деятельности, разных по масштабу интегрированных структур бизнеса.

Необходимо отметить, что классификация форм занятости многоаспектная. Рассмотрим ее более подробно. По статусу занятые делятся на следующие группы: наемные занятые, работодатели, самозанятые, члены производственных кооперативов. По месту выполнения работы занятые подразделяются на занятые на предприятии, занятые на дому, работающие в условиях вахтового метода. По секторам экономики или видам экономической деятельности выделяют занятых в промышленности, занятых в строительстве, занятых в сельском хозяйстве и др. По регулярности трудовой деятельности бывают занятые на постоянном месте работы, временно занятые, занятые в сезонной трудовой деятельности. В этой группе рассматривается занятость по типу трудового договора: бессрочно занятые, занятые на условиях срочного трудового догово-

ра. По статусу деятельности бывают занятые на основной работе, занятые на вторичной/дополнительной работе. По рабочему дню: занятые на полный рабочий день и неполный рабочий день.

С точки зрения оценки уровня занятости применяется понятие «трудовые ресурсы». Классификация трудовых ресурсов представлена на рисунке 1.

На рынке труда наблюдается смещение возрастных границ как более раннего выхода на рынок труда молодежи, так и более поздний уход с него. Здесь решается и вопрос квалификации, и вопросы финансовой обеспеченности работников. Например, квалифицированные специалисты несмотря на достижение пенсионного возраста продолжают работать, так как их нельзя по какой-то причине заместить более молодыми кадрами. И возможна обратная ситуация, когда необходимыми компетенциями обладают молодые кадры, не имеющие необходимого опыта работы и вследствие этого требования не привлекаемые к труду. Смягчение требований к наличию опыта и возрастным границам способствует повышению трудоспособности.

Существует еще одно направление повышения трудоспособности – квалификация человеческих ресурсов и повышение их профессионального уровня. Причем в последние годы, благодаря развитию удаленных форматов обучения, потребность в повышении квалификации, переобучении кадров стала закрываться достаточно быстро. Однако спрос на высококвалифицированных работников и специалистов узкого профиля также высок. Таким образом, задача подготовки кадров в стратегических целях с точки зрения экономики страны в целом и в отраслях очень актуальна. А с другой стороны, в современной цифровой экономике также существует общая для многих стран задача борьбы со структурной безработицей. Она возникает вследствие резкого высвобождения кадров, навыки которых более не востребованы рынком.

Методы статистического анализа и прогнозирования в этом случае помогают перестроить

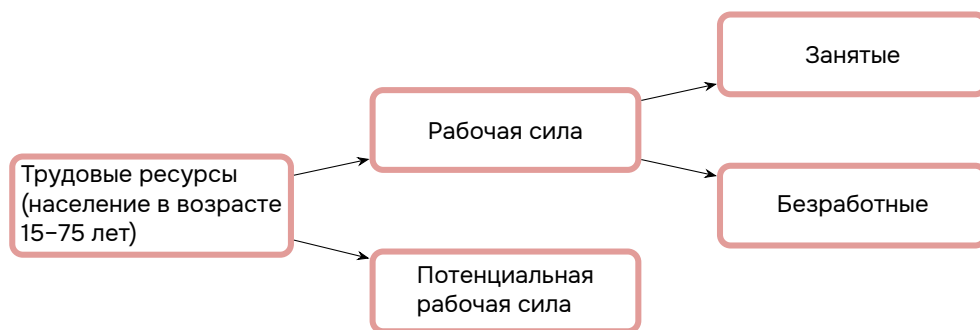


Рис. 1. Классификация трудовых ресурсов.

рынок труда, переквалифицировать и направить высвободившиеся ресурсы в отрасли с дефицитом кадров. Решение вопросов дифференциации, квалификации кадров, смещения возрастных границ трудовых ресурсов помогут сгладить проблему дефицита кадров как на уровне отдельного предприятия, так и на региональном уровне. При этом решается задача выхода трудовых ресурсов из категории потенциальные в категорию занятые.

Экономическое явление занятости по видам деятельности и по секторам экономики является многоаспектным, сложным, и исследовать его необходимо одновременно на нескольких уровнях. Рассматривая интегрированные структуры бизнеса как субъектов, объединяющих многие ресурсы и при этом формирующих собственный ресурсный потенциал, следует отметить их огромное значение не только в развитии отдельных видов экономической деятельности, но и в формировании качественного состава человеческих ресурсов, обеспечении рабочими местами квалифицированных кадров.

В настоящее время каждый работодатель нацелен на повышение эффективности труда при оптимальном использовании собственных средств и ресурсов. При этом грамотное формирование кадрового состава, рациональное распределение персонала по рабочим местам способствует росту ресурсного потенциала интегрированной структуры бизнеса, усилению конкурентоспособности, повышению возможностей удовлетворения потребностей рынка при минимальных затратах.

Если ранее основной задачей являлось производство продукции, то в современных условиях – это производство знаний, разработка науки, инновационных технологий. Экономические субъекты ставят цели максимального использования всего спектра знаний, навыков и способностей персонала для получения наибольшего экономического эффекта. В современных условиях, работник является не просто исполнителем, а представляет собой стратегический ресурс организации, основу ее конкурентоспособности и является залогом успешной деятельности в перспективе [8].

Вопросы анализа человеческих ресурсов освещаются в трудах многих ученых [1; 3; 5; 6]. Однако недостаточно внимания уделяется вопросам оценке человеческих ресурсов с точки зрения развития ресурсного потенциала интегрированной структуры бизнеса.

Пошаговая модель анализа человеческих ресурсов в условиях выявления резервов роста ресурсного потенциала интегрированной структуры бизнеса:

Шаг 1.

- Сбор информации и ее верификация на достоверность.
- Выбор методов анализа.

Шаг 2.

- Оценка обеспеченности человеческими ресурсами. Оценка движения человеческих ресурсов. Оценка структуры человеческих ресурсов. Оценка эффективности времени рабо-

ты человеческих ресурсов. Оценка эффективности использования человеческих ресурсов.

Шаг 3.

- Анализ влияния человеческих ресурсов на ресурсный потенциал интегрированной структуры бизнеса.
- Поиск резервов роста эффективности использования человеческих ресурсов и повышения ресурсного потенциала интегрированной структуры бизнеса.

Шаг 4.

- Подведение итогов анализа, формулирование выводов.
- Разработка мероприятий по повышению эффективности использования человеческих ресурсов.
- Оценка эффективности мероприятий и прогноз влияния использования человеческих ресурсов на ресурсный потенциал интегрированной структуры бизнеса.

Представленная пошаговая модель позволяет не только проанализировать использование человеческих ресурсов, но и оценить их влияние на ресурсный потенциал интегрированной структуры бизнеса, а также выявить резервы роста эффективности использования человеческих ресурсов для повышения ресурсного

потенциала.

С целью формирования ресурсного потенциала интегрированной структуры бизнеса и его роста необходимо создавать условия, при которых каждый работник мог быть эффективным и нужным. Для этого следует повышать корпоративную культуру и компетенции кадров. В случаях, когда интегрированная структура бизнеса является эффективной и в процессе достижения стратегических целей дает возможность работникам развивать собственные компетенции, реализовывать способности, умения на рабочем месте, то и, соответственно, текучесть кадров будет снижаться.

Таким образом, стремительно меняющаяся внешняя среда задает новые потребности и условия, в которых необходимо формировать и развивать ресурсный потенциал интегрированной структуры бизнеса. При этом от наличия высококвалифицированного персонала, его способности прогнозировать влияние различных факторов на текущую и перспективную деятельность компании, разрабатывать и принимать экономически оправданные управленческие решения будет зависеть эффективность функционирования самой интегрированной структуры бизнеса.

Библиографический список

1. Арнаут М. Н. Методы оценки человеческого капитала: теоретический анализ и авторский подход // Вестник Марийского государственного университета. Серия: Сельскохозяйственные науки. Экономические науки. – 2022. – Т. 8, 3 (31). – С. 288–294.
2. Барш Т. И., Агентова Г. В. Статистический анализ влияния уровня образования на занятость населения // Бюллетень науки и практики. – 2018. – Т. 4, № 11. – С. 360–363.
3. Исследование развития методик стратегического анализа человеческих ресурсов / М. А. Мейриева [и др.] // Финансовая экономика. – 2019. – № 4. – С. 635–636.
4. Кожухова Н. В., Минасян Д. С. Занятость и безработица в России: экономико-статистический анализ // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – № 4. – С. 484–489.
5. Романенко М. А. Оценка гибкости человеческих ресурсов инновационных проектов предприятия // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. – 2020. – Т. 18, № 4. – С. 82–91.
6. Сёмкин С. А. Анализ эффективности использования человеческого капитала экономических субъектов с применением интегрированного подхода // Экономический анализ: теория и практика. – 2022. – Т. 21, 5 (524). – С. 870–890.
7. Сизова О. В., Завьялова А. И., Смирнова О. А. Статистический анализ занятости населения в регионах России // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2021. – 3 (67). – С. 37–45.
8. Berdnikova L. F., Igoshina N. A., Gerasimova E. A. Conceptual Aspects of Strategic Human Resources Management in the Context of Digitalization // Lecture Notes Networks and Systems. – 2021. – 161 LNNS. – P. 544–551.

УДК 332.122 DOI: 10.14451/1.226.46

Эффективность налогового режима территорий опережающего развития Дальневосточного федерального округа для предприятий сельского хозяйства на примере крупных свиноводческих комплексов: общие тенденции (2017–2021 гг.)

© 2023 **Бородулин Денис Александрович**

доцент кафедры финансов и бухгалтерского учета, кандидат педагогических наук. Сахалинский институт железнодорожного транспорта – филиал ДВГУПС в Южно-Сахалинске. Россия, Южно-Сахалинск.

E-mail: borodulindenis@mail.ru

Ключевые слова: территория опережающего развития, эффективность производственной деятельности, резидент ТОР, налоговая нагрузка.

В работе выявлено наличие резидентов территорий опережающего развития (далее по тексту резидентов ТОР) с низкими показателями эффективности производственной деятельности. В статье проведен анализ влияния налоговых преференций на результативность деятельности резидентов ТОР (в рамках их общей совокупности) в регионах Дальневосточного федерального округа (далее по тексту ДФО) на примере крупных свиноводческих комплексов.

Введение

Территории опережающего социально-экономического развития (далее по тексту ТОР, ТОС-ЭР) – один из множества инструментов стимулирования развития регионов Российской Федерации.

Главная особенность ТОР – в каждой территории для инвесторов предусмотрены налоговые преференции (или льготы), задача которых – обеспечить снижение налоговой нагрузки для резидентов ТОР [6].

Проблема: применение налоговых льгот в качестве единственного инструмента в целях повышения эффективности производственной деятельности резидентов ТОР не всегда достаточно [2].

Исследуемые предприятия – крупные свиноводческие предприятия, являющиеся резидентами ТОР Дальневосточного федерального округа: АО «Мерси Агро Сахалин» (Сахалинская область); ООО «Агротек» (Камчатский край); ООО «Скифагро-ДВ» (Хабаровский край); Свинокомплекс «Восточно-Сибирский» (Республика Буря-