

создания благоприятных условий для становления, развития и выживания субъектов малого предпринимательства. С этой целью во всех странах с развитой рыночной экономикой созданы и действуют системы поддержки малого бизнеса.

Особая актуальность разработки мер по поддержке субъектов малого бизнеса обусловлена тем, что сектор малого предпринимательства осуществляет целый ряд важнейших социальных функций [4]:

- увеличивает число собственников, а значит, способствует формированию среднего класса – главного гаранта политической стабильности в демократическом обществе;

- обеспечивает рост доли экономически активного населения, что увеличивает доходы граждан и сглаживает диспропорции в благосостоянии различных социальных групп;

- осуществляет отбор наиболее энергичных, дееспособных личностей, для которых малый бизнес становится первичной школой самореализации;

- создает новые рабочие места с относительно низкими капиталозатратами, особенно в сфере обслуживания;

- обеспечивает трудоустройство работников, высвобождаемых в госсекторе, а также представителей социально уязвимых групп населения (пенсионеров, инвалидов, молодежи, женщин и др.);

Получено 25.01.2016

- проводит подготовку кадров, в том числе за счет использования работников с ограниченным формальным образованием, которые приобретают квалификацию в процессе работы.

В целом делаем вывод, что малые предприятия в настоящее время выполняют значительный объем транспортных услуг, составляя тем самым серьезную конкуренцию средним и крупным автотранспортным предприятиям, несмотря на проблемы конкурентоспособности малых фирм, поэтому экономикой автотранспортной деятельности в настоящий период нельзя рассматривать без их участия.

#### Библиографические ссылки

1. Усова А. А., Масленников П. П. Перспективы развития рыночных инструментов повышения конкурентоспособности предприятий сферы транспортных услуг // Вестник ЮУрГУ. – 2012. – № 30. – С. 82–86.

2. Фатхутдинов Р. В. Управление конкурентоспособностью организации : учеб. пособие. – М. : Эксмо, 2005. – С. 72.

3. Жукова К. С. Основные проблемы малого бизнеса и пути их преодоления на современном этапе. – URL: <http://www.scienceforum.ru/2014/365/2123>.

4. Хегай Ю. А., Девина В. В., Мухина К. А. Экономика предприятий автомобильного транспорта : учеб. пособие. – Красноярск, 2012. – С. 28.

УДК 331.522

**Р. А. Галиахметов**, доктор экономических наук, профессор, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова  
**Е. О. Маркова**, магистрант, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова  
**М. В. Рашина**, магистрант, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

## ПРОБЛЕМЫ СТАТИСТИЧЕСКОГО УЧЕТА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Н**аселение региона по параметру трудовых ресурсов можно описать формулой: экономически активное население + экономически неактивное население [1]. Показатель «экономически активное население региона» лежит в основе понятия «кадровый потенциал». Экономически активное население – это часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг и которую можно разделить на занятых и безработных [2]. Вторая составляющая населения региона – экономически неактивное население, которое не входит в состав рабочей силы.

Показатели экономически активного населения свидетельствуют о кадровом потенциале. В основе анализа лежат статистические данные по численности экономически активного населения в России, в Приволжском федеральном округе и в Удмуртии, которые представлены в табл. 1.

За год произошло увеличение показателя экономически активного населения на 0,2 % на федеральном уровне и на 0,9 % на региональном уровне. Наблюдается положительная динамика показателя занятого населения по России: он увеличился почти на 1 %; по Удмуртской Республике увеличился на 1,4 %. За 2015 г. в Удмуртской Республике уменьшилось количество безработных на 7 %; уменьшение данного показателя говорит о повышающейся эффективности и сбалансированности экономики на соответствующих уровнях. Данный показатель отражает невостребованную часть кадровых ресурсов.

Характеристики региона определяют распределение численности занятого населения в экономической деятельности. Занятое население в приоритетных направлениях экономической деятельности Удмуртии и России представлены в табл. 2.

Таблица 1. Экономически активное население, 2014-2015 гг.

	2014 г.			2015 г.		
	Всего, тыс. чел.	Занятое население, тыс. чел.	Безработное население, тыс. чел.	Всего, тыс. чел.	Занятое население, тыс. чел.	Безработное население, тыс. чел.
Российская Федерация	75 428	71 539	3 889	75 610	71 543	4 067
Приволжский федеральный округ	15 515	14 812	703	15 383	14 612	771
Удмуртская Республика	823	781	42	831	792	39

Таблица 2. Распределение численности занятого населения по видам экономической деятельности в Удмуртии и России

Вид экономической деятельности	Удмуртская Республика, %	Российская Федерация, %
Сельское хозяйство	11,3	6,8
Обрабатывающее производство	21,1	14,8
Оптовая и розничная торговля	16,4	16,1
Транспорт и связь	6,9	9,5
Образование	9,5	9,2
Здравоохранение	6,8	7,9
Сумма прочих, доля менее 6 % в структуре	28,0	35,7

21,1 % работников Удмуртии заняты в обрабатывающем производстве, это лидирующий по занятости вид экономической деятельности. В России лидирует занятость в оптовой и розничной торговле, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, что составляет 16,1 % (в регионе 16,4 %). Занятость в сельском хозяйстве по Удмуртии занимает всего 11,3 %, что является недостаточным в условиях существующих природных условий региона.

В современных условиях производится статистический учет кадрового потенциала региона, в частности занятого населения, по большому числу видов экономической деятельности. На сегодняшний день все большее внимание уделяется инновационной деятельности, в которой занято значительное количество трудовых ресурсов, но данный вид экономической деятельности не выделяется в составе статистических данных при учете занятого населения по видам экономической деятельности, что не позволяет оценить кадровый потенциал региона в данной отрасли [3].

Инновационная деятельность направлена на использование результатов научных исследований. Для Удмуртской Республики инновационная деятельность позволяет повысить качество кадрового потенциала региона. Научные исследования и разработки направлены на оборонно-промышленный комплекс, техническое оснащение, нефтепромышленность и автомобилестроение и влекут за собой социально-экономическое развитие региона.

Производится финансовая поддержка инновационных проектов. В Удмуртской Республике созданы и эффективно действуют следующие основные элементы инновационной инфраструктуры: республиканский бизнес-инкубатор; бизнес-инкубатор ИжГТУ имени М. Т. Калашникова; муниципальное бюджетное учреждение «Глазовский бизнес-инкубатор»;

4 центра трансфера технологий в высших учебных заведениях и научных учреждениях республики; представительство Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере; Региональный центр инжиниринга [4].

Доказательством развитого кадрового потенциала в инновационной деятельности служит количество инновационных проектов, опубликованных на инвестиционном портале Удмуртской Республики: оно составляет 68 проектов, общая сумма необходимых для их реализации инвестиций 589,8 млн руб. В табл. 6 представлена структура инновационных проектов по областям внедрения [5].

Таблица 3. Структура инновационных проектов по областям внедрения

Область внедрения	Доля в структуре общего количества проектов, %	Доля в структуре общей суммы необходимых инвестиций, %
Нефтедобыча	16,2	15,6
Машиностроение	8,8	16,3
Металлургия	2,9	5,1
Строительство и ЖКХ	5,9	2,0
Энергетика	13,2	23,3
Транспорт	8,8	10,6
Медицина и здравоохранение	20,6	21,3
Связь и информация	2,9	0,5
Лесная промышленность	1,5	0,8
Сельское хозяйство	13,2	2,2
Иные	5,9	2,2

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что инновационная деятельность в Удмуртской Республике развивается, на нее выделяются денежные средства из бюджета, привлекается большое количество кадров для организации, сопровождения и реализации инновационных проектов.

Для более достоверной оценки кадрового потенциала региона необходимо учитывать участие кадров в организации, сопровождении и реализации инновационной деятельности.

#### Библиографические ссылки

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. – М. : Норма-Инфра, 2008. – С. 56.
2. Шкартан О. И., Карачаровский В. В. Русская трудовая и управленческая культура // Мир России. – 2009. – Т. XI. – С. 3–56.
3. Макарова М. Н. Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства (вопросы социально-экономической теории и региональной практики) : моногра-

фия. – Ижевск : Изд. дом «Удмуртский университет», 2010. – 406 с.

4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Удмуртской Республике. –

Получено 01.04.2016

URL: <http://www.udmstat.gks.ru.ru> (дата обращения: 19.01.16).

5. Инвестиционный портал Удмуртской Республики. – URL: <http://www.udminvest.ru> (дата обращения: 21.01.1).

УДК 331.103.34

**Р. А. Галиахметов**, доктор экономических наук, профессор, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

**В. П. Корецкий**, кандидат физико-математических наук, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

**И. М. Марданова**, магистрант, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

**М. Р. Галиахметова**, кандидат экономических наук, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА С УЧЕТОМ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И ПОВЫШЕНИЯ ЗНАЧИМОСТИ НЕПОВТОРЯЕМЫХ И УНИКАЛЬНЫХ ВИДОВ РАБОТ

**В**опросы нормирования труда в последние годы приобретают все большую актуальность, становясь одним из важных элементов системы управления персоналом организации. Связано это прежде всего с необходимостью повышения эффективности использования трудового потенциала работников, оптимизации их численного и профессионального состава, современной корректировкой требований к персоналу исходя из условий рынка. Эффективная система нормирования труда призвана снизить социальную напряженность, поскольку напрямую связана с такими категориями, как размер оплаты труда и трудовая нагрузка.

Рыночные отношения характеризуются конкуренцией на рынке, и поэтому успех в конкурентной борьбе принадлежит предприятиям с минимальными издержками производства, а одним из главных средств обеспечения экономической стабильности предприятий в условиях рыночных отношений является сокращение трудовых затрат и других издержек производства, что достигается путем нормирования труда и его совершенствования.

Нормирование труда – это определение необходимых затрат времени на производство единицы продукции в разных организационно-технических условиях. С его помощью рассчитываются трудозатраты определенного объема работы определенного периода времени в заданных условиях деятельности, т. е. нормы труда являются конкретным выражением меры труда.

### **Нормативно-правовое регулирование вопросов нормирования труда в России.**

#### **История становления**

Нормирование труда является основой организации заработной платы. Установление норм труда преследует цель гарантировать обществу определенную производительность труда, а работнику – определенный уровень заработной платы. По выполнению норм труда оценивается трудовая деятельность каждого работника и оплачивается его труд. Согласно

ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации [1] заработная плата работника определяется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Для определения количества выполняемой работы, а также для расчета трудоемкости работ и стоимости затрат на виды работ служат нормы труда. По российскому трудовому законодательству под нормами труда подразумевают нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, устанавливающиеся в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

В соответствии со ст. 161 Трудового кодекса Российской Федерации для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда в соответствии с Правилами, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» [2].

Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации утверждены методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях – приказ от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» [3], а также методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда – приказ от 31.05.2013 № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда» [4]. Эти документы могут быть использованы работодателем в качестве основы для разработки систем нормирования труда в организациях.