



## КАДРОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.Ю. Загазежева, студентка 5 курса, ИНОТЭКУ,  
e-mail: [a.grinyuk5@mail.ru](mailto:a.grinyuk5@mail.ru)  
ФГБОУ ВО «Калининградский государственный  
технический университет»



А.М. Погойдаш, студентка 5 курса, ИНОТЭКУ,  
e-mail: [nasya2301@yandex.ru](mailto:nasya2301@yandex.ru)  
ФГБОУ ВО «Калининградский государственный  
технический университет»

В.Б. Горбунова, канд. экон. наук, доц.,  
e-mail: [viktoriya.gorbunova@klgtu.ru](mailto:viktoriya.gorbunova@klgtu.ru)  
ФГБОУ ВО «Калининградский государственный  
технический университет»

В статье рассмотрены аспекты кадровой безопасности Калининградской области в современных условиях. Изучены индикаторы оценки кадровой безопасности региона, динамика ключевых показателей, характеризующих состояние рынка труда Калининградской области, а также обозначены актуальные проблемы, оказывающие негативное влияние на кадровую составляющую экономической безопасности региона.

***Ключевые слова:** кадровая безопасность, экономическая безопасность, персонал, работодатель, занятость населения, рынок труда*

### ВВЕДЕНИЕ

Кадровая безопасность является одним из важнейших структурных элементов региональной безопасности [1]. Данный факт основывается на том, что представленный аспект всецело ориентирован на работу с людьми.

Исследование кадровой системы позволяет оценить, насколько защищён регион с позиции кадровой безопасности. [2] Результаты данной оценки позволяют разработать верные управленческие решения, принимаемые органами региональной власти в области обеспечения и эффективного использования трудовых ресурсов. В свою очередь, данные действия позволяют формировать благоприятную экономическую и политическую среду региона [3].

### ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Объектом исследования выступают тенденции рынка труда Калининградской области, характеризующие состояние кадровой безопасности региона, а также современные проблемы, оказывающие негативное влияние на кадровый аспект безопасности экономики.

### ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Основной целью исследовательской работы является обнаружение факторов, влияющих на кадровую обстановку Калининградской области. Для достижения поставленной цели были определены задачи, требующие решения, а именно:

- дать обзор индикаторов кадровой безопасности на региональном уровне;
- проанализировать предпочтения работодателей по выбору соискателей;
- определить влияние современных условий на кадровую безопасность Калининградской области;
- оценить общее состояние рынка труда и кадровой обстановки Калининградского региона.

## МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В процессе написания работы были использованы такие общенаучные методы исследования, как анализ, обобщение, описание, измерение, сравнение.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Существует несколько уровней оценки кадровой безопасности [4]. Объекты, субъекты, цели анализа и индикаторы кадровой безопасности имеют существенные различия в зависимости от уровня ее обеспечения (табл. 1).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика уровней кадровой безопасности страны и региона

Наименование	Уровень кадровой безопасности
<b>Государственный уровень</b>	
Индекс производительности труда	Пороговые индикаторы и критерии оценивания не обозначены и/или не формализованы
Коэффициент напряжённости на рынке труда	
Доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения	
Распределение численности занятых в экономике по уровню образования	
Доля работников с заработной платой ниже величины прожиточного минимума	
Цель: обеспечение устойчивого развития экономики страны	
<b>Региональный уровень</b>	
Численность родившихся на 1000 человек населения	Пороговые индикаторы и критерии разрабатываются на уровне региона с ориентиром на среднероссийские показатели
Миграционная убыль населения	
Удельный вес трудоспособного возраста в общей численности населения	
Удельный вес занятых с высшим образованием в экономике региона	
Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума	
Коэффициент дифференциации доходов	
Среднегодовая численность занятых в экономике	
Цель: обеспечение устойчивого развития экономики региона	

Рассмотрим индикаторы кадровой безопасности на примере Калининградского региона. В структуре валового регионального продукта в 2018 г. (данные Росстат) основными видами экономической деятельности являлись: обрабатывающее производство – 22,7 %; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 11,9 %; деятельность по операциям с недвижимым имуществом – 10,4 %; транспортировка и хранение – 8,6 %; строительство – 8,1 %. Именно в данных сферах бизнеса задействовано преимущественное число населения [4].

В период с 2000 по 2010 гг. (табл. 2) численность населения Калининградской области последовательно сокращалась. Однако с 2012 г. численность как городского, так и сельского населения начала расти (табл. 3). Разница в абсолютном выражении 2000 г. к 2020 г. составила 53730 человек, в относительном – 5,3 % (рис. 1). Удельный вес городского

населения в 2020 г. составляет 77,6 %, таким образом, можно сделать вывод, что уровень урбанизации в регионе можно считать достаточно высоким [5].

Таблица 2 – Численность населения Калининградской области (по состоянию на конец отчётного периода)

Показатели	2000	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Численность населения, тыс. чел.	958,8	941,9	968,9	976,4	986,2	994,6	1002,2	1012,5
в т.ч. городского населения, тыс. чел.	744,3	724,6	752,5	758,8	767,4	775,1	779,0	786,3
сельского населения, тыс. чел.	214,5	217,3	216,4	217,6	218,8	219,5	223,1	226,2
Показатель урбанизации, %	77,6	77,2	77,7	77,7	77,8	77,9	77,7	77,6

Таблица 3 – Показатели урбанизации населения Калининградской области (по состоянию на конец отчётного периода)

Показатели	2000	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Показатель урбанизации, %	77,6	77,2	77,7	77,7	77,8	77,9	77,7	77,6

### Структура и численность населения Калининградской области

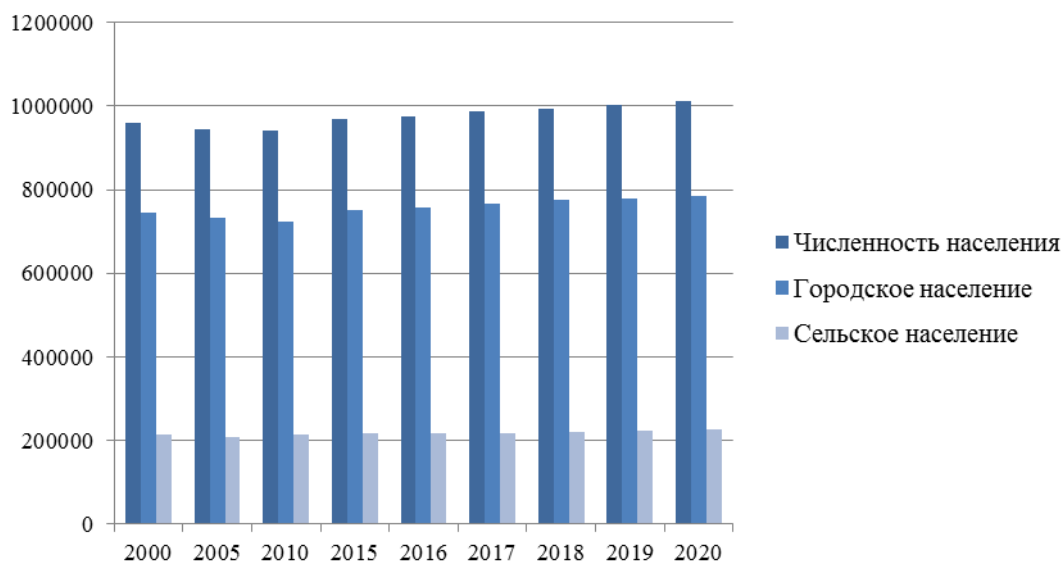


Рисунок 1 – Структура и численность населения Калининградской области в 2000-2020 гг.

Не стоит избегать аспектов кадровой безопасности, так как это может привести к определённому риску. Данный риск влечёт за собой финансовые потери, так как к основным видам угроз со стороны персонала организации относятся: хищение имущества или использование ресурсов предприятия в собственных целях, ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, создание неблагоприятного климата в коллективе и др. Рассмотрим динамику основных показателей состояния рынка труда в Калининградской области (табл. 4) [6].

В период с января по октябрь 2020 г. в службу занятости населения Калининградского региона обратились 564,5 тыс. человек. Трудоустроено 10,2 тыс. человек, уровень трудоустройства обратившихся граждан составил 18,7 %.

По состоянию на 01.10.2020 г. численность безработных граждан, которые зарегистрированы в Региональной службе занятости, составила 27,6 тыс. человек.

Официальный показатель уровня безработицы – 7,0 % (в Российской Федерации – 6,1 %, в Северо-Западном федеральном округе – 3,4%).

Таблица 4 – Динамика основных показателей, характеризующих состояние рынка труда в 2017 - 2020 гг. (по состоянию на конец отчетного периода)

Показатель	Ед. изм.	2017	2018	Динамика 2018- 2017	2019	Динамика 2019-2018	На 01.10.2020
Общее число безработных за год	тыс. чел.	26,9	24,8	- 2,1	21,8	- 3	30,6
Среднегодовой уровень безработицы	%	50,2	40,7	- 9,5	40,1	- 00,6	5,8
Число безработных граждан, состоящих на учёте в службе занятости населения на конец отчетного периода	тыс. чел.	40,3	30,5	- 9,8	40	9,5	27,6
Процент официально безработных граждан	%	00,8	00,7	- 00,1	00,7	00,0	7,0
Число заявленных вакансий на конец отчетного периода, тыс. ед.	тыс. ед.	12,9	15,0	2,1	17,7	2,7	14,5
Коэффициент напряжённости на рынке труда на конец отчетного периода (соотношение количества незанятых граждан на 1 заявленную вакансию)	ед.	00,4	00,3	- 00,1	00,2	- 00,1	2,7

Количество вакансий в 2019 г. увеличилось с 15,0 до 17,7 тыс. единиц. Среди них преобладающее число рабочих мест обнаружено в организациях таких сфер, как:

- обрабатывающая промышленность (11,0 %);
- оптовая и розничная торговля (9,0 %);
- здравоохранение и социальные услуги (8,1 %);
- строительство (7,0 %);
- транспорт и хранение (7,0 %);
- операции с недвижимостью (6,7 %);
- образование (6,5 %) [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

В список самых популярных направлений для работодателей Калининградской области входят (рис. 2):

- «продажи» (32 % от общего объема рынка труда в феврале);
- «информационные технологии, интернет, телекоммуникации» (17 %);
- «банки, инвестиции и лизинг» (10,5 %);
- «производство» (8,5 %);
- «маркетинг, реклама, PR» (9,1 %).

Традиционно востребованы специалисты профильных направлений «Бухгалтерский учет, управленческий учет, финансы предприятий» (7,5 %), «Строительство, Недвижимость» (7 %) и «Карьерный старт, студенты» (6,8 %).

Если говорить о требованиях, выдвигаемых к вакансиям, то в Калининградском регионе, в основном, ищут специалистов со стажем работы от 1 года до 3 лет. Реже работодатели указывали в своих объявлениях о приеме на работу, что соискателю необходимо иметь стаж работы от 3 до 6 лет (рис. 3).

В основном, специалистам предлагалось трудоустройство на полный рабочий день: такой график занятости встречается в 3 из 4 вариантов в Калининградской области (рис. 4). В регионе также можно найти вакансию со сменным графиком и удаленной работой.

Средний возраст соискателей варьируется от 26 до 35 лет – практически половина потенциальных работников находится в этом возрастном диапазоне (рис. 5).

Три четверти всех соискателей в регионе имеют высшее образование, 12 % – среднее специальное, и 11 % – среднее (рис. 6).

Преобладающее количество специалистов в Калининградской области имеют стаж работы более 6 лет (60 %), в то время как доля тех, кто имеет опыт работы от 3 до 6 лет, в три раза меньше (19 %). Одна десятая всех претендентов лишь начинает свой карьерный путь, примерно столько же уже проработали от 1 года до 3 лет (рис. 7).

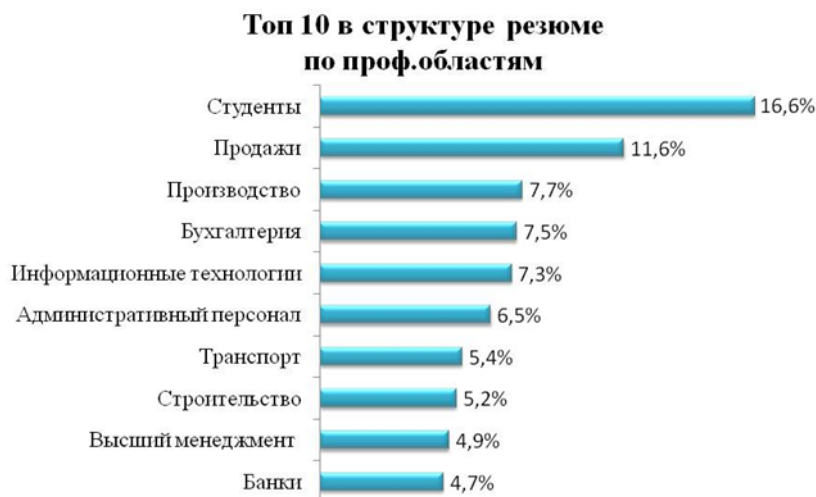


Рисунок 2 – Наиболее востребованные направления трудоустройства



Рисунок 3 – Требования к опыту работы

### Предлагаемый график работы для соискателя

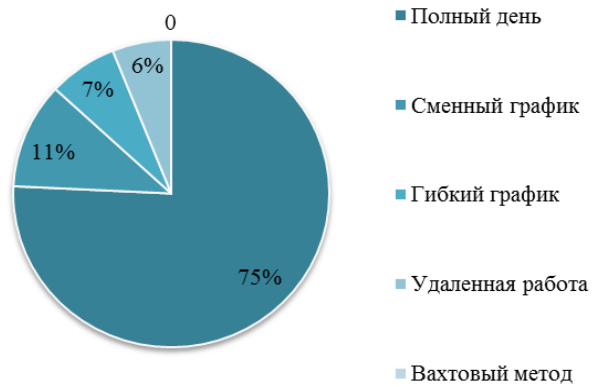


Рисунок 4 – Предлагаемый график работы

### Возраст соискателя

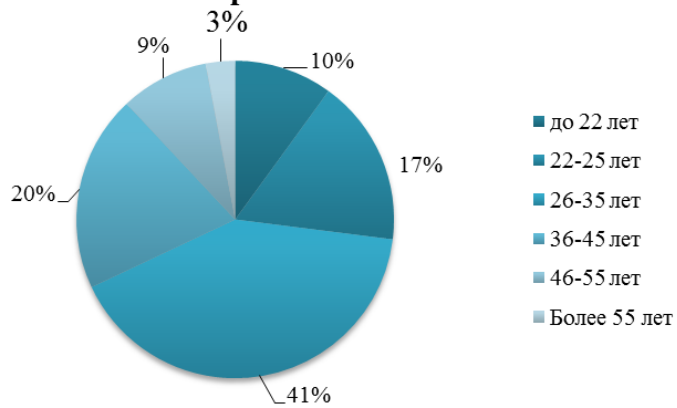


Рисунок 5 – Возраст соискателя

### Образование соискателя

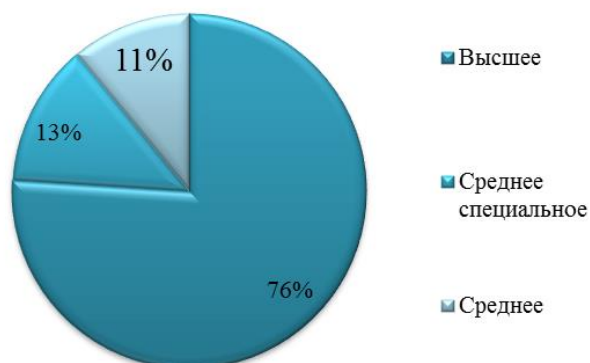


Рисунок 6 – Образование соискателя

### Опыт работы соискателей

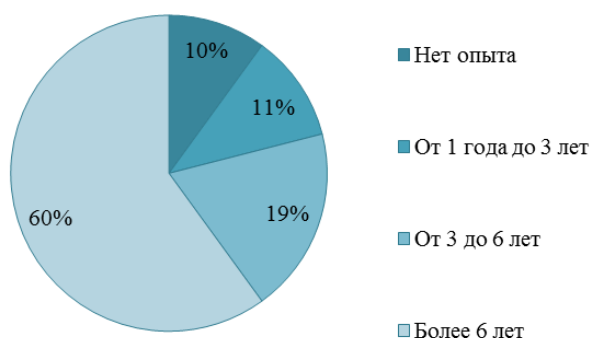


Рисунок 7 – Опыт работы

Рассмотрим оклады некоторых направлений деятельности (рис. 8). При изучении уровня заработной платы мы не должны упускать из виду такой показатель, как минимальная заработная плата. На текущий год минимальная оплата труда составляет 12130 рублей для работников бюджетных организаций и 13000 рублей для сотрудников коммерческой сферы. К концу этого года она составит уже 13500 рублей.

### Средняя заработная плата по отраслям

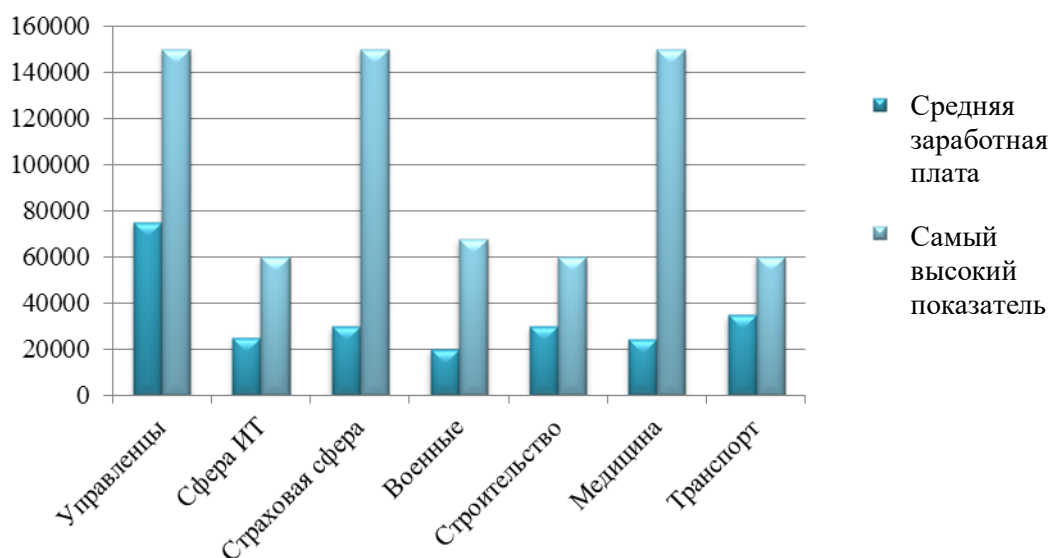


Рисунок 8 – Средняя заработная плата по отраслям

Рассматривая на рис. 4 предлагаемый график работы, можно увидеть, что на удаленный график предлагали соискателю всего 6 процентов. Перевод на удаленную работу (рис. 9) показывает, как изменилась ситуация после пандемии: 78 % перешли на частичную занятость, а на полную удаленную занятость 21 %. Таким образом, количество людей, перешедших полностью на удаленную работу, повысилось на 15 %. Этот факт свидетельствует о способности многих компаний продолжать свою деятельность и сохранять рабочие места.

### Возможность перевода на удалённую работу среди организаций

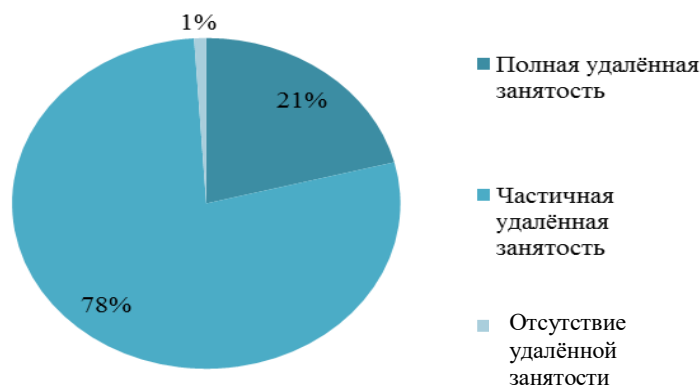


Рисунок 9 – Перевод на удаленную работу

### Премирование сотрудников

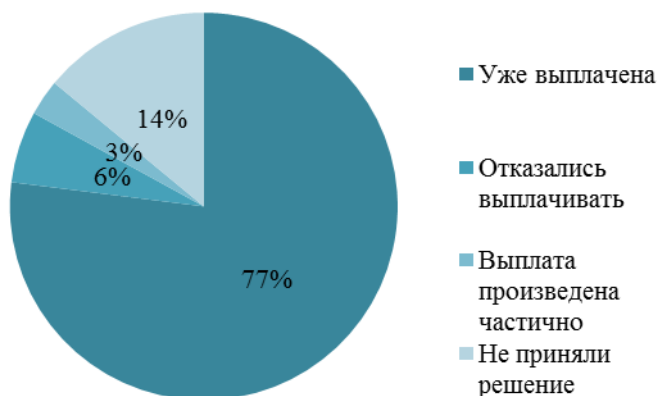


Рисунок 10 – Премирование сотрудников

Рассмотрим премирование сотрудников в период пандемии (рис. 10). В 77 % организаций годовая премия менеджменту за 2019 г. будет выплачена или уже выплачена, 6 % отказались от выплаты премии, 3 % выплатили премию частично и 14 % компаний еще не приняли решение относительно годового премирования. Что касается квартальных премий, в половине компаний премии за квартал будут выплачены или уже выплачены, 8 % организаций не будут выплачивать менеджменту квартальные премии, 4 % выплатят их частично и 38 % пока не приняли решение по этому вопросу.

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Из всего вышенаписанного можно сделать вывод, что в нынешних условиях карантинного режима работники и работодатели продолжают осуществлять свою деятельность. Работодатели предоставляют возможность работать удаленно и как следствие уровень работоспособности населения не снизился. Многие предприятия подстроились под ситуацию и благодаря принятию правильных управленческих решений смогли не только не снизить уровень заработной платы, но и продолжить премирование работников. Рынок труда пополнился новыми вакансиями в области интернет-профессий, количество способов дистанционного заработка выросла. Пандемия, конечно же, оказала и негативное влияние на экономическую безопасность Калининградского региона, но и открыла множество возможностей.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Проблемы экономической безопасности: новые решения в условиях ключевых трендов экономического развития: монография / под ред. А.В. Карпушкиной. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2020. – 461 с.
2. Горбунова, В.Б. Современные тенденции развития научнотехнической безопасности территорий // Балтийский экономический журнал. 2020. № 2 (30). С. 39-45.
3. Лищук, И.В. Компоненты безопасного информационного пространства // Пространственное развитие региона: перспективы, приоритеты, ресурсы: сб. науч. тр. междунар. научно-практич. конференции. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Западный филиал. 2019. С. 312-313.
4. Мишина, С.В. Подходы к определению сущности понятия «кадровая безопасность» // Научно-теоретический и практический журнал «ОРАЛДЫН БЫЛЫМ ЖАРШЫСЫ» Серия: Право, экономические науки. – 2016. – № 24 (155).
5. Статистика по России. [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://russia.duck.consulting/regions/39#collapse757528> (дата обращения: 08.10.2020).
6. Сайт правительства Калининградской области: <https://gov39.ru/> (дата обращения: 15.10.2020).

## ACTUAL ASPECTS OF ATTRACTING FOREIGN INVESTMENT IN KALININGRAD REGION

A. Y. Zagazegeva, specialty,  
e-mail: [a.grinyuk5@mail.ru](mailto:a.grinyuk5@mail.ru)  
Kaliningrad State Technical University

A. M. Pogoydash, specialty,  
e-mail: [nasya2301@yandex.ru](mailto:nasya2301@yandex.ru)  
Kaliningrad State Technical University

V.B. Gorbunova, Associate Professor,  
e-mail: [viktoriya.gorbunova@klgtu.ru](mailto:viktoriya.gorbunova@klgtu.ru)  
Kaliningrad State Technical University

The article considers aspects of personnel security in the Kaliningrad region in the current conditions. The authors studied indicators for assessing the region's personnel security, the dynamics of the main indicators of the Kaliningrad region's labor market, as well as current problems that have a negative impact on the personnel component of the region's economic security.

**Key words:** *personnel security, economic security, personnel, employer, employment, labor market*