

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № s4 / 2023, Vol. 15, Iss. s4 <https://esj.today/issue-s4-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/34FAVN423.pdf>

5.2.4. Финансы (экономические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Дашдемиров, Ф. М. Анализ влияния трансформации рынка труда на персонал / Ф. М. Дашдемиров, А. Д. Воробьев // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s4. — URL:

<https://esj.today/PDF/34FAVN423.pdf>

**For citation:**

Dashdemirov F.M., Vorobyov A.D. Analysis of the impact of labor market transformation on personnel. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(s4): 34FAVN423. Available at: <https://esj.today/PDF/34FAVN423.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338

**Дашдемиров Физули Максумович**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
«Финансовый» факультет  
E-mail: fizu2017@mail.ru

**Воробьев Анатолий Дмитриевич**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
«Финансовый» факультет  
E-mail: tolyan1204@mail.ru

*Научный руководитель:* **Боташева Людмила Хасановна**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: LNBotasheva@fa.ru

## Анализ влияния трансформации рынка труда на персонал

**Аннотация.** В настоящей научной публикации авторами подробно рассматриваются проблемы эффективного управления персоналом. Авторы подробно рассматривают тонкости развития персонала и глубокие последствия изменений на рынке труда для динамики рабочей силы. В частности, постоянно меняющийся кадровый ландшафт требует от организаций формирования надежной корпоративной культуры, совершенствования управленческих методик и эффективного воодушевления сотрудников. Управление персоналом играет первостепенную роль в формировании компетентной рабочей силы. Неотъемлемым аспектом, освещенным в тексте, является тщательный анализ как текущих, так и будущих потребностей компании в рабочей силе. Кроме того, подробно рассматриваются этапы подбора персонала. Авторы подчеркивают решающую роль повышения производительности труда и эффективности работы с помощью комплексных программ обучения. Более того, в статье также были рассмотрены научные подходы к изучению профессионального развития персонала организации. Авторы утверждают, что в условиях динамичного развития рынка, развитие персонала должно быть эффективным и осуществляться в соответствии со стратегическими целями. В рамках исследования была подробно проанализирована необходимость развития навыков soft skills сотрудниками компании. Акцентируется внимание на том, что чем больше компетенций развито у человека, тем больше вариантов для его профессиональной самореализации. Авторы подчеркивают, что расширение своих возможностей является необходимым для человека для того, чтобы найти свое место в профессиональной сфере. В связи с этим в работе были рассмотрены группы универсальных компетенций. На основе

проведенного анализа авторы формулируют вывод о том, что сейчас характерен расцвет рынка многочисленных бизнес-тренингов, дополнительного образования MBA, что говорит о высокой востребованности ресурсов для обучения среди сотрудников организаций.

**Ключевые слова:** рынок труда; управление персоналом; кадровые риски; стратегическое планирование; человеческий капитал; экономическое развитие; цифровизация; эффективность бизнес-процессов

## Введение

Развитие современного общества, повышение уровня образования сотрудников компаний, а также требования к эффективности процессов, как фактору повышения конкурентоспособности бизнеса требуют более пристального внимания к внутренней организации деятельности компаний. Высокая мобильность персонала диктует бизнесу необходимость развития корпоративной культуры и в целом систем управления и мотивации сотрудников.

Мотивация выступает в качестве ключевой силы, определяющей эффективность управления персоналом на предприятиях. В поведении человека переплетаются сложная внутренняя динамика и тонкие внешние воздействия, формирующие сущность трудовой мотивации. Внутренняя мотивационная сфера, причудливо переплетенная с интересами и ценностями, непосредственно управляет трудовой мотивацией, в то время как внешние силы играют вспомогательную, хотя и заметную роль. Трудовая мотивация представляет собой глубокий процесс развития внутренних мотивационных сил, которые способствуют вовлечению в работу.

Цель данной статьи — проанализировать влияние трансформации рынка труда на персонал.

Объектом является развитие персонала, предметом — влияние трансформации рынка труда на персонал.

## 1. Методы и материалы

Исследование было проведено за счет использования следующих методов: систематизации, категоризации, сравнения, обобщения научной литературы, индуктивного и дедуктивного методов.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть роль управления персоналом в оптимизации бизнес-процессов;
- проанализировать подходы к изучению профессионального развития персонала;
- определить роль навыки, которыми должны обладать сотрудники компании;
- классифицировать экономически активное население.

В основу исследования легли научные публикации отечественных авторов, посвященные проблеме управления персоналом. В частности, внимание было уделено работам Масловой В.М. [1], Мешкова Д.И. [2], Соловьевой О.В. [3], Герасимова Б.Н. [4], Зориной М.С. [5], Ващенко Н.В. [6] и другим.

## 2. Результаты и обсуждения

Важность управления персоналом выходит далеко за рамки обыденности — оно играет жизненно важную роль в формировании квалифицированной и эффективной рабочей силы. В организационном контексте структура управления персоналом контролирует сферу человеческих ресурсов и связанные с ней проблемы, начиная с определения потребностей в рабочей силе и подбора подходящего персонала и заканчивая согласованием компетенций сотрудников с требованиями к работе. Кроме того, управление человеческими ресурсами ярко проявляет себя в своих усилиях по развитию человеческого капитала организации. В области планирования человеческих ресурсов акцент на управление персоналом делается путем тщательного изучения текущих и будущих потребностей компании в рабочей силе. Разгадка этих потребностей не только позволяет определить точное количество рабочей силы, необходимой для занятия существующих позиций, но и сделать прогнозы относительно предстоящих потребностей организации в рабочей силе.

Управление персоналом играет еще одну важнейшую роль в найме нужных людей, используя знания, полученные в процессе кадрового планирования. Этот процесс позволяет организациям использовать внешние и внутренние кадровые резервы. Методы внешнего найма могут включать сотрудничество с профессиональными агентствами для приобретения как временного, так и постоянного персонала. В то же время внутренние методы подбора персонала включают в себя продвижение существующих сотрудников, облегчение перевода между подразделениями и повторный прием на работу бывших сотрудников, пострадавших от экономического спада.

После тщательного отбора подходящих кандидатов в ходе собеседований и различных оценок наша команда по работе с персоналом приступит к проведению всесторонней ориентации новобранцев. Этот стратегический шаг не только означает значительные инвестиции в наш человеческий капитал с использованием программ обучения и индивидуального развития сотрудников для повышения индивидуальной производительности, но и подчеркивает ключевую роль повышения производительности и эффективности работы с помощью инициатив по профессиональному обучению. Эти методы обучения охватывают целый спектр возможностей, включая практические семинары и использование ресурсов, таких как конференции и семинары.

Таким образом, развитие персонала представляет собой непрерывную систему, которая начинается с найма сотрудника, и продолжается в течение всей его трудовой карьеры.

С научной точки зрения, исследователи выделяют два направления в сфере изучения профессионального развития персонала организации: психологический и социолого-управленческий [7].

Психологическое направление ориентировано на личностный подход, т. е. объектом изучения становится личность сотрудника, его свойства, возможности, потребности.

Социолого-управленческий подход состоит в изучении характера взаимодействия сотрудников и групп на предприятии, эффективность управленческого аппарата, конфликтологию и т. д.

В целом, можно сказать, что разработки обоих направлений актуальны для организаций. Зачастую на предприятиях служба персонала реализует и психологический и социальный методы управления.

В условиях стремительно развивающегося рынка содействие росту вашей команды является стержнем, связанным с вашими стратегическими целями. Кроме того, компании должны сохранять гибкость в своем подходе к разработке инструментов развития сотрудников

и оперативно адаптироваться к постоянно меняющимся требованиям рынка. Умелое вплетение эволюции HR-систем и раскрытие потенциала сотрудников в саму ткань общей стратегии компании имеет решающее значение.

Основными направлениями развития персонала являются:

- Проведение аттестации персонала.
- Управление деловой карьерой персонала.
- Управление служебно-профессиональным движением персонала.
- Управление кадровым резервом.
- Обучение персонала [8].

Каждое из указанных направлений имеет общую теоретическую базу, но может существенно отличаться в рамках применения в различных типах бизнес-организаций. В крупных компаниях, зачастую реализован весь спектр направлений, кроме того, создана и четко формализована система управления и развития персонала.<sup>1</sup>

В небольших компаниях, или находящихся на старте своей деятельности, обучение осуществляется на основе текущих потребностей (например, покупка тренинга по продажам).

Тем не менее, руководители компаний всех уровней понимают, что главный ресурс — это люди, и большинство компаний готовы вкладывать средства в развитие персонала, так как понимают влияние этого процесса на конкурентоспособность и рентабельность предприятия на рынке.

Современное общество диктует новые правила в работе с людьми. Существует теория поколений (X, Y, Z), согласно которой люди, рожденные в разные годы, имеют различные мотивации, различные навыки. В таких условиях на первый план выходит персонализация стратегий обучения и развития.

Уникальные навыки каждого человека характеризуются термином *soft skills*. Если не учитывать *soft skills*, то можно предположить, что люди, получившие одинаковое образование, могут претендовать только на одну и ту же должность и работу и выполнять эту работу на одинаковом уровне. Однако на практике видно, что каждый человек обладает специфическими характеристиками: один хорошо работает в условиях монотонности, у другого хорошо развиты лидерские способности, третий умеет отлично выступать на собраниях и т. д. Скорее всего, их дальнейшая карьера сложится по-разному, и каждый (теоретически) сможет реализовать себя там, где может эффективно применить свои *soft skills* [9].

Таким образом, чем больше компетенций (*soft skills*) развито у человека, тем больше вариантов для его профессиональной самореализации. Однако, этот же фактор увеличивает мобильность человека на рынке труда и отсутствие приверженности одной компании на длительный срок, что может принести как пользу компании, так и финансовые потери.

Тем не менее, расширение своих возможностей является необходимым для человека для того, чтобы найти свое место в профессиональной сфере.

Выделяют 4 различные группы универсальных компетенций: социальные, интеллектуальные, волевые и лидерские представлено в таблице 1.

---

<sup>1</sup> 2013–2024 studylib.ru. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. — Режим доступа — <https://studylib.ru/doc/4001200/analiz-hozyajstvennoj-deyatel-nosti-predpriyatiya--ucheb> (дата обращения: 19.02.2024).

Таблица 1

Группы универсальных компетенций

Группа компетенций	Компетенции
1. Социальные компетенции, отвечают за умение взаимодействовать с людьми.	Коммуникабельность
	Грамотная письменная и устная речь
	Умение выступать на публике
	Эмоциональный интеллект (умение распознавать эмоции и мотивы других людей)
	Гибкость и принятие критики
2. Интеллектуальные компетенции отвечают за постоянное профессиональное развитие в рамках своей области.	Аналитический склад ума
	Умение видеть и решать проблему
	Хорошая память
	Обучаемость
	Креативность
3. Волевые компетенции отвечают за достижение целей в работе.	Ориентированность на результат
	Управление временем
	Упорство
	Стрессоустойчивость
	Готовность выполнять рутинную работу
4. Лидерские компетенции отвечают за успешное использование ресурсов для достижения общих целей.	Умение принимать решения
	Ответственность
	Умение сформировать команду
	Наставничество
	Умение разрешать конфликты

Источник [10]

Анализ мировых тенденций на рынке труда показывает, что современное общество характеризуется двумя проблемами: сложностью привлечения и удержания хороших специалистов, с одной стороны, и массовой безработицей, возникающей в результате автоматизации производства.

В этих условиях на первый план выходит развитие технических решений (ИТ), позволяющих справиться с рутинными задачами в области повышения уровня квалификации работников для того, чтобы быстрее подготовить их к работе. По оценке McKinsey, автоматизация позволит переобучить до 375 миллионов рабочих. К 2030 году новые профессиональные навыки могут понадобиться еще большему количеству сотрудников. По данным McKinsey, около двух третей руководителей во всем мире говорят, что навыки решения проблемы, связанные с автоматизацией, входят в первую десятку их приоритетов [10].

Многие западные компании уже предпринимают шаги для того, чтобы модернизировать навыки их рабочей силы, такие как:

- повышение квалификации цифровых компетенций (42 %);
- расширение доступа к онлайн-курсам обучения (40 %);
- развертывание быстрого внутреннего обучения навыкам (38 %).

Но, также, многие организации не готовы решать проблемы повышения квалификации. Около 55 % респондентов HR заявили, что они уверены в том, что найдут сотрудников для новых ролей [10].

Таким образом, мы видим, что отчасти развитие soft skills только отчасти регулируется и стимулируется компаниями. Сотрудник сам должен принимать активное участие в построении собственной карьеры и развитии дополнительных компетенций.

Для РФ сейчас характерен расцвет рынка многочисленных бизнес-тренингов, дополнительного образования MBA и т. д., на мой взгляд, это говорит как раз о высокой востребованности ресурсов для обучения среди сотрудников организаций.

Современный рынок труда претерпевает значительные трансформации, часть из которых обусловлена ростом уровня жизни, развитием новых технологий, мобильностью человека в мировом пространстве, возможностью работать онлайн.

В этих условиях человеку свойственно принятие определенных решений, например о смене места жительства, стремление к свободному графику, постоянный поиск места работы, максимально удовлетворяющего потребности.

В этих обстоятельствах можно отметить образование определенных групп экономически активного населения:

- трудовые эмигранты (в основном: низкоквалифицированные работники);
- лица, меняющие профессию под давлением обстоятельств;
- лица, предпочитающие строить бизнес за пределами национального рынка труда.

Существует также группа временно условно безработного населения — это люди, которые имеют достаточный потенциал к активной деятельности, но нуждаются в социальной поддержке государства.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в условиях изменения современного рынка труда возникает разделение людей на категории:

- имеющие востребованную профессию, и высокий доход;
- имеющие гибкую профессиональную ориентацию, стремящиеся к свободному графику;
- имеющие невостребованную профессию, но получающие дополнительное образование;
- имеющие невостребованную профессию, и отсутствие возможности переобучения в силу возраста или финансовых трудностей, имеют низкий доход, и низкий уровень жизни. Количество людей последней категории значительно возросло в последнее время, что создает дополнительную социальную напряженность на уровне государств.

Ответственность за регулирование трудовых отношений, контроль построения таких отношений возлагается как на предприятия, так и на государство. На всех возможных уровнях необходимо предпринимать своевременные меры по улучшению ситуации и стабилизации рынка труда в условиях постоянных изменений в экономике стран и мировой политической ситуации.

### **Выводы**

В настоящее время мы переживаем эпоху, отмеченную глобальными преобразованиями. Наше общество стремительно развивается, наблюдая всплеск технологического прогресса. Тем не менее на фоне этих изменений врожденные потребности человека в самореализации, стабильной, приносящей удовлетворение работе и надежном доходе остаются неизменными. Кроме того, в нашей стране наблюдается значительное увеличение числа разнообразных программ обучения и возможностей переподготовки.

Люди осознают важность профессионального развития и активно участвуют в различных образовательных мероприятиях, чтобы расширить свои знания. Они начинают структурированное обучение, чтобы приобрести необходимые навыки для выполнения своих обязанностей. При поддержке наставников они проходят двухнедельную программу адаптации, прежде чем приступить к выполнению самостоятельных задач. Кроме того, обучение служит для действующих сотрудников платформой для повышения их компетенции, адаптации к новым обязанностям и мотивации к повышению эффективности работы.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Маслова, В.М. Развитие смешанного формата обучения и развития персонала организации: гибкий образовательный инструмент / В.М. Маслова // Самоуправление. — 2021. — № 6(128). — С. 389–392. — EDN YHPSHG.
2. Мешков, Д.И. Диффузия корпоративной программы развития персонала и корпоративной программы инновационного развития / Д.И. Мешков // Студенческий вестник. — 2019. — № 42-4(92). — С. 11–13. — EDN PSCKSO.
3. Соловьева, О.В. Развитие персонала как необходимое условие развития организации (на примере малого предприятия туриндустрии) / О.В. Соловьева // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2019. — Т. 5, № 3. — С. 99–104. — EDN XUDZLE.
4. Герасимов, Б.Н. Развитие персонала как платформа инновационного развития организации / Б.Н. Герасимов, Т.П. Карпова // Вестник Самарского муниципального института управления. — 2020. — № 3. — С. 49–58. — EDN TMIWWS.
5. Зорина, М.С. Профессиональное развитие персонала предприятия в инновационном развитии устойчивых экосистем / М.С. Зорина, Д.С. Карячкина // Сборник научных работ серии "Экономика". — 2019. — № 1(13). — С. 186–193. — EDN TWEODF.
6. Ващенко, Н.В. Экономическое развитие предприятия во взаимосвязи с факторами развития трудового потенциала персонала / Н.В. Ващенко, Ю.А. Кравченко // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. — 2020. — № 9. — С. 18–22. — EDN НКTOVN.
7. Тебекин, А.В. Концепции управления персоналом, получившие развитие в 1990-е годы и их влияние на развитие современного менеджмента / А.В. Тебекин, П.А. Тебекин, А.А. Егорова // Журнал исторических исследований. — 2019. — Т. 4, № 3. — С. 52–59. — EDN NTTCMC.
8. Зяблова, Д.А. Наставничество как инструмент обучения и развития персонала: тенденции и проблемы развития / Д.А. Зяблова // Самоуправление. — 2019. — Т. 2, № 2(115). — С. 338–339. — EDN DDAIGU.
9. Гвоздев, А.А. Развитие процесса трудовой мотивации в системе управления персоналом организации / А.А. Гвоздев // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2020. — № 6. — С. 20–21. — EDN HRDTAL.
10. Верниенко, Л.В. Развитие коммуникативных компетенций персонала организации в процессе карьерного роста / Л.В. Верниенко, Л.А. Ситак // Век качества. — 2021. — № 4. — С. 235–246. — EDN JMYOQM.

**Dashdemirov Fizuli Maksumovich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: fizu2017@mail.ru

**Vorobyov Anatoly Dmitrievich**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: tolyan12042000@bk.ru

*Academic adviser:* **Botasheva Lyudmila Khasanovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
E-mail: LHBotasheva@fa.ru

## **Analysis of the impact of labor market transformation on personnel**

**Abstract.** In this scientific publication, the authors examine in detail the problems of effective personnel management. The authors delve into the intricacies of workforce development and the profound implications of labor market changes for workforce dynamics. In particular, the ever-changing talent landscape requires organizations to create strong corporate cultures, improve management practices and effectively inspire employees. Human resource management plays a paramount role in developing a competent workforce. An integral aspect covered in the text is a thorough analysis of both the company's current and future workforce needs. In addition, the stages of personnel selection are discussed in detail. The authors emphasize the critical role of improving productivity and operational efficiency through comprehensive training programs. Moreover, the article also discussed scientific approaches to the study of professional development of organization personnel. The authors argue that in conditions of dynamic market development, personnel development must be effective and carried out in accordance with strategic goals. As part of the study, the need to develop soft skills by company employees was analyzed in detail. Attention is focused on the fact that the more competencies a person has developed, the more options for his professional self-realization. The authors emphasize that expanding one's capabilities is necessary for a person to find his place in the professional field. In this regard, the work examined groups of universal competencies. Based on the analysis, the authors formulate the conclusion that the market for numerous business trainings and additional MBA education is now flourishing, which indicates a high demand for training resources among employees of organizations.

**Keywords:** labor market; personnel Management; personnel risks; strategic planning; human capital; economic development; digitalization; efficiency of business processes