

работников и организации	
Применение навыков проведения антистрессовых тренингов, включая использование интерактивных техник и методов	3,25
Способность выявлять и классифицировать основные источники профессионального стресса, характерные для персонала организации сферы услуг	4,00

Наибольшее значение, с точки зрения респондентов организации сферы услуг, набрали компетенции в области методов управления своей эффективностью в рамках профессиональной деятельности в ситуации профессионального стресса.

Список использованных источников

1. Соловова, Н. В. Управление профессиональными стрессами персонала на уровне организации / Н. В. Соловова, О. Ю. Калмыкова, Е. П. Тупоносова // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2024. – Т. 15, № 2. – С. 230-248.
2. Калмыкова, О. Ю. Профилактика профессионального стресса работников организации / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова, К. А. Правдина // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 8(130). – С. 122-130.
3. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Т. Лай

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет им. ак. С.П. Королева

Современный рынок труда России переживает глубокую трансформацию, вызванную совокупностью экономических, технологических и демографических факторов. После пандемии COVID-19 резко возросла роль дистанционных и гибридных форм занятости, усилилось значение цифровых компетенций и гибких моделей управления персоналом [1–3]. При этом российская экономика сталкивается с устойчивым дефицитом рабочей силы: по данным Росстата и ЦБ РФ, в 2024–2025 гг. уровень безработицы составил 2,2–2,4% — минимальное значение за всю постсоветскую историю [4]. Одновременно усиливается демографическое давление: старение населения приводит к росту коэффициента старческой зависимости с 23,1% в 2020 г. до более 26% в 2024 г. [5]. Эти факторы требуют переосмысления подходов к управлению человеческими ресурсами, где на первый план выходят принципы устойчивого развития, цифровой интеграции и управления знаниями.

Состояние и уровень занятости населения являются определяющими факторами экономического развития страны. Следует отметить, что в национальной экономике невозможно достижение состояния полной занятости, поскольку всегда сохраняется определённый уровень естественной безработицы, необходимый для гибкости рынка труда и структурных изменений. Наличие определённого резерва рабочей силы при рациональном её использовании позволяет экономике адаптироваться к колебаниям спроса и внедрению новых технологий.

Ключевые направления развития управления человеческими ресурсами

Переход к модели управления навыками

Современная система УЧР ориентируется на управление навыками (skills-based HR). Это означает отказ от традиционной иерархии должностей в пользу «архитектуры компетенций» — определения, оценки и развития конкретных навыков, необходимых для выполнения бизнес-задач [6].

Цифровизация HR-процессов

Цифровые технологии становятся основой для автоматизации процессов подбора, адаптации и оценки персонала. Использование аналитики данных и искусственного интеллекта позволяет прогнозировать текучесть кадров и выявлять потенциал сотрудников.

Удержание и развитие сотрудников

В условиях демографического старения и миграционных ограничений приоритетным направлением становится удержание персонала и повышение его вовлеченности.

Эффективные практики включают программы наставничества, индивидуальные траектории развития, гибкие формы занятости и инициативы «well-being».

Взаимосвязь демографии и производительности труда

Рост демографической нагрузки требует повышения производительности. Компании внедряют Lean-технологии, стандартизацию процессов, роботизацию и развитие межфункциональных команд, что способствует росту эффективности без увеличения численности персонала [7].

Основными вызовами для российских организаций остаются следующие:

Дефицит квалифицированных кадров. Особенно остро он проявляется в инженерных, технических и IT-специальностях.

Несоответствие квалификации работников требованиям рынка. Система профессионального образования не всегда успевает адаптироваться к новым технологиям и компетенциям [8].

Низкий уровень цифровизации HR-процессов. Не все предприятия внедряют современные HR-аналитические инструменты.

Отсутствие стратегического кадрового планирования. Многие организации ограничиваются тактическим управлением персоналом, что снижает их конкурентоспособность.

Развитие системы управления человеческими ресурсами в России в условиях современного рынка труда требует стратегического подхода, ориентированного на повышение эффективности использования трудовых ресурсов; развитие навыков и цифровых компетенций работников; интеграцию демографического и кадрового планирования; применение технологий искусственного интеллекта и аналитики данных; укрепление корпоративной культуры и мотивации сотрудников.

Список использованных источников

1. Колодяжная О. В. Анализ и особенности развития современного рынка труда в России // Ученые записки Тамбовского отделения РoCМУ. 2023. №22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-osobennosti-razvitiya-sovremennogo-rynka-truda-vrossii> (дата обращения: 18.10.2025).
2. Васяйчева В.А. Исследование проблем развития рынка труда на примере Самарской области // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 1. С. 123-128.
3. Беляев С. А., Зюкин Д. В., Репринцева Е. В., Малышева Е. В. О влиянии санкций 2022 года на рынок труда Российской Федерации // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2022. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-vliyaniiisanktsiy-2022-goda-na-rynok-truda-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 18.10.2025).
4. Васяйчева В.А. «Кадровый голод» инновационного развития промышленных предприятий России // Международный научно-исследовательский журнал. – 2023. – №6 (132). – URL: <https://research-journal.org/archive/6-132-2023-june/10.23670/IRJ.2023.132.84> (дата обращения: 18.10.2025).
5. Росстат. Доклад «Социально-экономическое положение России» URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (дата обращения 18.10.2025). 107
6. Васяйчева В.А. Формализация управления человеческими ресурсами инновационно-активных промышленных предприятий в эпоху цифровой экономики / Международный экономический симпозиум - 2022. Материалы международных научных конференций. - СПб.: Издательство Скифия-принт, 2022. С.294-298.
7. Козлова Е. И. Влияние цифровизации на рынок труда // Вестник ЧелГУ. 2023. №10 (444). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-na-rynok-truda-1> (дата обращения: 18.10.2025).
8. Токарева А.М. Рынок труда Российской Федерации и его особенности / А.М. Токарева // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2024. - С. 98-100.