

	наставничества и давать возможности повышения квалификации или переквалификации сотрудников [6].
Отзывы сотрудников и кандидатов	Имидж компании и её репутация формируются в цифровом пространстве при помощи отзывов, которые текущие работники, а также бывшие сотрудники оставляют на сайтах-отзовиках. Важно работать с этим инструментом, так как отзывы являются одним из способов заглянуть внутрь компании и принять решение о работе в ней.
Таргетированная и контекстная реклама	Современные алгоритмы позволяют настроить рекламу так, чтобы она показывалась максимально подходящей целевой аудитории при поиске смежной с деятельностью компании информации.
Реферальные программы	Программы рекомендаций работают в нескольких направлениях: они обеспечивают поток кандидатов, а также повышают лояльность текущих сотрудников.
Публикации в медиа	Для повышения экспертности и узнаваемости важно искать подходящие профильные журналы или СМИ, в которых можно публиковать новости компании или экспертные материалы[7].

Формирование HR-бренда - это последовательная, долгосрочная стратегия, целью которой является создание привлекательной и поддерживающей среды для сотрудников и потенциальных кандидатов. Сильный HR-бренд позволяет компании не только привлекать таланты, но и удерживать их, способствуя росту и развитию организации.

Список использованных источников

1. Осовицкая Н. HR-брендинг: как стать лучшим работодателем в России. Санкт-Петербург, 2012.
2. Кушкина К.Ю. Формирование HR-бренда компании: анализ и оценка эффективности // Human progress. – 2018. - Том 4, № 3.
3. Мансуров, Р.Е. HR-брендинг: как повысить эффективность персонала: учеб. пособие. – СПб.: БХВ-Петербург, 2011. – 224 с.
4. Васяйчева В.А. Система управления кадровым потенциалом промышленных предприятий в условиях инновационных перемен: роль, особенности и направления оптимизации // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. 2021. Т. 16. № 4. С. 405-420.
5. Васяйчева В.А. Управление кадровыми рисками как ключевой императив инновационного роста промышленных предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 48-53.
6. Amber T., Barrow S. The employer brand, Journal of brand management. Vol. 4, No. 3. P. 185-206. 45.
7. Berthon P., Ewing M., Hah L. Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. International journal of advertising. Vol. 24, № 2. 2005. P. 189.

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА РОССИИ

Н.Р.Глеш

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Современный рынок труда России представляет собой сложную и динамичную систему, находящуюся под влиянием множества факторов, как внутренних, так и внешних. Актуальность исследования данной темы обусловлена не только изменениями в экономической ситуации страны, но и глобальными трендами, такими как цифровизация,

автоматизация и изменения в структуре занятости. В условиях быстро меняющегося мира, где традиционные профессии уступают место новым специальностям, важно понимать, как эти изменения отражаются на рынке труда и какие вызовы они создают для работников и работодателей.

Цель данной работы заключается в комплексном анализе современного состояния рынка труда в России, выявлении ключевых тенденций и проблем, а также прогнозировании его развития в ближайшие годы. Для достижения этой цели будет проведен анализ статистических данных о занятости и безработице, исследованы изменения в спросе на рабочие специальности и рассмотрены социальные аспекты, влияющие на рынок труда. Также особое внимание будет уделено региональным различиям, которые играют значительную роль в формировании трудового потенциала страны.

За последние 20 лет рынок труда России претерпел значительные изменения, вызванные как внутренними, так и внешними факторами. В начале 2000-х годов наблюдался рост занятости и снижение уровня безработицы, что способствовало улучшению жизненного уровня населения. Однако начиная с 2008 года, с началом глобального экономического кризиса, ситуация на рынке труда резко изменилась. В результате кризиса произошел рост безработицы и снижение реальных доходов населения, что создало серьезные социальные проблемы.

Экономические кризисы последних лет, включая пандемию COVID-19 и санкции, введенные против России, оказали глубокое влияние на рынок труда. Пандемия привела к резкому увеличению уровня безработицы: во втором квартале 2020 года численность рабочей силы снизилась до 74,6 миллионов человек, а уровень зарегистрированной безработицы достиг максимума в 4,7% [1, 2]. С начала 2021 года наблюдалась стабилизация ситуации, однако введение новых антироссийских санкций в 2022 году вновь поставило рынок труда перед серьезными вызовами. Многие крупные работодатели покинули российский рынок, что способствовало росту безработицы и изменению структуры занятости [3, 4].

Внешние факторы также играли значительную роль в изменениях на рынке труда. Санкции, введенные после аннексии Крыма в 2014 году и усилившиеся в 2022 году на фоне военных действий в Украине, привели к сокращению производственно-экономической деятельности и уменьшению числа рабочих мест. Это вызвало не только рост безработицы, но и снижение реальных доходов населения. Кроме того, закрытие границ и ограничение миграции негативно сказались на предложении рабочей силы, что усугубило проблему нехватки квалифицированных специалистов.

По данным Росстата, в 2023 году численность рабочей силы в России составила около 76 миллионов человек, из которых примерно 73 миллионов были заняты экономической деятельностью [5]. Уровень безработицы в среднем за год составил 3,2%, что является исторически низким показателем для страны и значительно ниже средних значений по другим странам. Это свидетельствует о том, что российский рынок труда в настоящее время характеризуется высоким уровнем занятости, однако необходимо учитывать и расширенные показатели безработицы, которые включают людей, не имеющих работы, но желающих трудиться. По данным на 2023 год, этот показатель достигал 6,9%.

Цифровизация экономики также оказывает значительное влияние на рынок труда, изменяя как структуру занятости, так и характер трудовых отношений. Переход к дистанционной работе стал одним из наиболее заметных последствий цифровой трансформации, особенно в условиях пандемии COVID-19. Многие компании были вынуждены адаптироваться к новым условиям, что привело к росту популярности удаленных форм занятости. Дистанционная работа предоставляет работникам большую гибкость, однако также создает вызовы, связанные с управлением временем и поддержанием продуктивности.

Автоматизация и роботизация производственных процессов также значительно меняют ландшафт рынка труда. С одной стороны, внедрение новых технологий позволяет

повысить производительность и качество продукции, с другой — приводит к исчезновению низкоквалифицированных рабочих мест [6]. По оценкам экспертов, в результате цифровизации может быть высвобождено до 12,5 миллионов рабочих мест в России, что создает риск структурной безработицы в краткосрочной перспективе. Однако в долгосрочной перспективе ожидается рост спроса на высококвалифицированные кадры, что требует от работников освоения новых навыков [7].

Цифровая трансформация также приводит к изменениям в спросе на рабочие специальности. В условиях быстро меняющейся экономической среды растет потребность в специалистах с высокими цифровыми навыками. Профессии, связанные с информационными технологиями, такими как разработчики программного обеспечения, специалисты по данным и кибербезопасности, становятся особенно востребованными. В то же время наблюдается снижение спроса на традиционные профессии с низкой квалификацией. Например, по прогнозам консалтинговых компаний, к 2036 году количество вакансий низкой квалификации может сократиться на 5% ежегодно [8].

В заключение, анализ современного рынка труда России показывает, что он является многогранной и динамичной системой, находящейся под воздействием различных факторов. Региональные различия в уровне занятости и безработицы подчеркивают необходимость комплексного подхода к разработке стратегий развития, учитывающих уникальные условия каждого региона. Успешные примеры, такие как Московская область и Севастополь, могут служить ориентиром для менее развитых территорий, однако важно учитывать специфику и потребности каждого региона для эффективного решения проблем занятости и повышения качества жизни населения.

Тенденции цифровизации, включая переход к дистанционной работе и автоматизацию процессов, создают как новые возможности, так и вызовы для работников и работодателей. Эти изменения требуют адаптации образовательных программ и трудовой политики с целью подготовки специалистов к требованиям современного рынка. Важно не только развивать цифровые навыки, но и учитывать необходимость постоянного обучения и повышения квалификации работников.

Текущее состояние рынка труда характеризуется низким уровнем безработицы и высоким уровнем занятости, однако сохраняются значительные проблемы, связанные с неформальной экономикой и несоответствием навыков работников требованиям рынка. Эти аспекты требуют внимания со стороны государственных органов и работодателей для создания эффективной системы трудовых отношений.

Список использованных источников

1. Колодяжная О. В. Анализ и особенности развития современного рынка труда в России // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. 2023. №22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-osobennosti-razvitiya-sovremennogo-rynka-truda-v-rossii> (дата обращения: 18.10.2024).
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-vliyanii-sanktsiy-2022-goda-na-rynok-truda-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 18.10.2024).
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: 16.10.2024).
5. Росстат. Доклад «Социально-экономическое положение России» URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50801> (дата обращения 18.10.2024).

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: 18.10.2024).

8. Токарева А.М. Рынок труда Российской Федерации и его особенности / А.М. Токарева // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2024. - С. 98-100.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ С ПОМОЩЬЮ ИНСТРУМЕНТОВ HR-АНАЛИТИКИ

М.В. Давыдов

Научный руководитель Е.П. Солодова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В условиях быстро меняющейся бизнес-среды, стремительного развития научного прогресса и высокой конкуренции современные организации вынуждены искать эффективные инструменты для управления человеческими ресурсами.

Появление новой концепции работы с данными под названием BigData, а также ряд других аналитических технологий изменило управление персоналом, из-за чего и появилась концепция HR-аналитики. Переход к системному сбору, анализу и интерпретации данных обусловлен необходимостью принятия обоснованных управленческих решений. Благодаря HR-аналитике руководители могут уйти от интуитивных решений в сторону объективной оценки эффективности бизнес-процессов на основе данных.

Считаем необходимым в рамках данного исследования обозначить HR-аналитику как систематический подход, в котором используются количественные и качественные данные с целью выявления причинно-следственных связей между HR-практиками и ключевыми показателями бизнеса для повышения конкурентоспособности бизнеса, что достигается благодаря использованию статистических и прогностических методов.

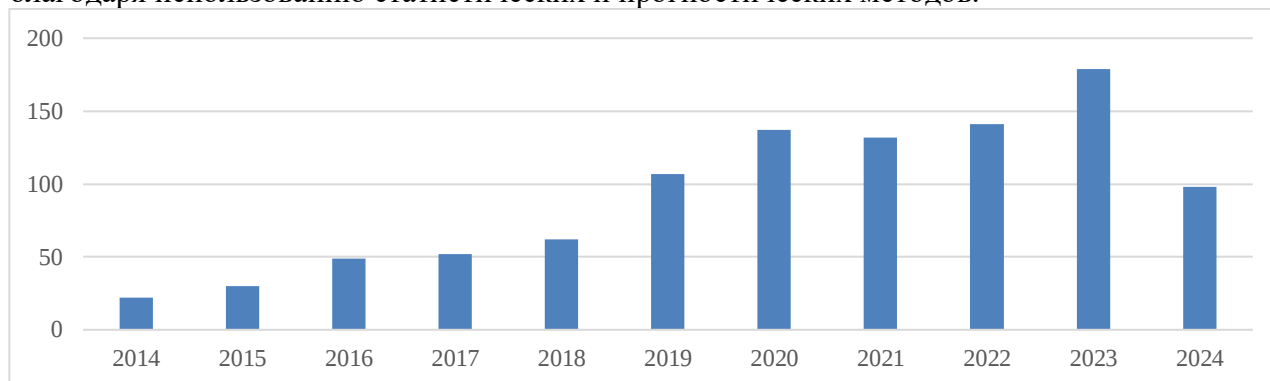


Рисунок 1. Анализ публикаций в РИНЦ по данной тематике по годам по ключевым словам

Чтобы подтвердить рост заинтересованности в HR-аналитике в научном сообществе, обратимся к динамике количества публикаций в РИНЦ на темы, связанные с HR-аналитикой. Диаграмма демонстрирует устойчивый рост интереса к HR-аналитике как научной дисциплине и ее практического применения в организациях. Такой рост обусловлен следующими факторами: