

УДК 331.5

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КОММЕРЧЕСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО
РЫНКА ТРУДА**

Александр Алексеевич Дубовицкий

кандидат экономических наук, доцент

Daal-408@yandex.ru

Владимир Игоревич Ермаков

магистрант

ermakov82@list.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Российская Федерация

Аннотация. Авторами статьи проанализированы основные тенденции, ключевые проблемы, связанные с законодательным и нормативно-правовым регулированием регионального рынка труда на примере Тамбовской области, и которые обусловлены российской практикой развития трудовых ресурсов и рабочих мест в экономике. На основе проведённого анализа определены перспективные направления управления персоналом коммерческой организации в условиях трансформации регионального рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, регулирование труда, трудовые отношения, законодательное регулирование, управление персоналом.

Трудовые ресурсы выполняют важную практическую роль в обеспечении эффективной хозяйственной деятельности организаций, как коммерческого сектора, так и общественного сектора российской экономики. При использовании современных и прогрессивных систем управления трудовыми ресурсами, достигается высокая эффективность труда, вовлеченность и мотивация сотрудников, которая повышает результативность производства товаров и услуг

Каждой организации необходимо повышать эффективность работы сотрудников, поскольку данный ресурс наряду с другими определяет в целом уровень эффективности её деятельности. Грамотное и своевременное управление человеческим капиталом для государства определяет возможность сформировать механизмы позитивного воздействия на граждан и достигнуть достойного качества их жизни в современных сложных экономических условиях, особенно с учётом практически полной изоляции от многих государств, с которыми Россия имела многолетнее сотрудничество. На основе государственной политики с участием бизнеса разработаны и постоянно совершенствуются критерии и требования в области управления человеческим фактором, такие как профессиональные стандарты для отдельных должностей.

Основным аспектом эффективного управления персоналом коммерческой организации в условиях трансформации регионального рынка труда является качественное создание рабочей атмосферы взаимоотношений между работодателем и его коллективом. При этом трудовые ресурсы могут быть различными, включая тех людей, которые имеют сложности со здоровьем и разные формы инвалидности. Несмотря на это, их трудоспособность присутствует, что формирует потребность применения различных инструментов по их трудоустройству в организациях.

При организации трехсторонних трудовых отношений в условиях трансформации регионального рынка труда между государством, работодателями различных организационно - правовых форм хозяйствования,

рабочим персоналом, определяет разные задачи на уровне микросреды, т. е, самих организаций и макросреды на уровне государства.

На уровне микросреды необходимо в организации осуществлять разработку системы качественного кадрового обеспечения и управления трудовыми отношениями, что позволит обеспечить эффективное использование трудовых ресурсов – роста производительности труда различных категорий работников.

На уровне макросреды (государства) управление трудовыми отношениями предполагает разработку государственного регулирования трудовых отношений между персоналом и организацией с целью соблюдения обязанностей, прав и гарантий каждой стороны отношений на законной основе.

В развитии любого региона, особенно аграрного, к которым относится Тамбовская область, ресурсы, вовлекаемые в производство, и, прежде всего, кадры, определяют его экономический рост и развитие.

Уровень квалификации кадров любого уровня при своевременном его повышении определяет возможность разработки и продвижения новых идей и разработок с последующим внедрением в производство для повышения конкурентоспособности продукции и организации в целом.

Современные региональные рынки в субъектах РФ сталкиваются с вызовами и особенностями цифровизации бизнеса, которые приводят к кардинальным изменениям, наблюдаемых в 2023 г.

Мотивация так же является ключевым аспектом эффективности работы сотрудников. Компании должны создавать стимулы для своих сотрудников, чтобы они исполняли свои обязанности с высоким уровнем вовлеченности и энтузиазма. Одновременно возможности профессионального развития оказывают влияние на мотивацию сотрудников. Предоставление разнообразных программ обучения и проведение семинаров и тренингов помогают повысить уровень знаний и компетенций сотрудников. Это позволяет им справляться с новыми задачами, а также повышает их уверенность и профессионализм.

Однако, для эффективного управления человеческим капиталом, необходимо не только мотивировать и развивать сотрудников, но и обеспечивать оптимальные условия для их работы. Создание комфортного и безопасного рабочего места является важным фактором, от которого зависит производительность труда. Необходимо предоставлять сотрудникам современное оборудование, удобные рабочие места и соблюдать правила по охране труда. Кроме того, межличностные отношения в коллективе также оказывают влияние на эффективность работы. Работа в дружной и поддерживающей атмосфере способствует повышению продуктивности и снижению конфликтов.

Основным в развитии системы управления персоналом в условиях трансформации регионального рынка труда в российских организациях должно стать максимальное использование автоматизации и цифровизации найма, который проявляется в умном распределении загруженности сотрудников, управлении талантами, что позволит повысить кадрового и управленческого менеджмента.

Современное развитие инвестиционной и инновационной деятельности во всех отраслях экономики, изменяет общие тенденции развития различных рынков и их сегментов.

Появление новых форм коммерческой деятельности, особенно в сфере услуг и информационно-коммуникационных технологий, значительно привлекают потенциальных соискателей [5]. Важной тенденцией является рост временной занятости и увеличение числа работников с неофициальной занятостью. Это ведет к непостоянству трудовых отношений и недостаточной социальной защите работников. Кроме того, такая ситуация способствует ухудшению качества предоставляемых услуг и производимой продукции, что отрицательно сказывается на экономике области.

Главным трендом развития регионального рынка труда на сегодняшний день является увеличение спроса на специалистов, имеющих универсальные профессиональные компетенции. Развитие таких трудовых ресурсов в

современных условиях должно быть направлено на формирование новых навыков, которые повышают производительность и эффективность труда. Важную роль в обеспечении поставленных задач играет интеграция цифровых технологий, информационных систем и инновационных подходов при организации профессионального обучения сотрудников, у которых появляются новые компетенции [3].

Рынок труда Тамбовской области, как и в целом по России, претерпевает изменения, обусловленные наличием рабочих мест и занятостью, удаленная и дистанционная форма работы, возникшая из-за распространения коронавирусной инфекции, сохраняется во многих организациях [7].

Организации во всех сферах экономики, начиная с сельского хозяйства и заканчивая торговлей, где занято наибольшее количество человеческих ресурсов разных видов экономической деятельности (13,045 млн рабочих мест) сталкиваются как с проблемой привлечения высококвалифицированных и опытных работников, так и с привлечением рабочих специальностей [2].

Стабильное состояние и функционирование рынка труда является важнейшим фактором социальной стабильности и сбалансированного развития национальной экономики [1, 9, 10].

На сегодняшний день, можно определить следующие значимые проблемы развития рынка труда Тамбовской области, которые негативно влияют на производительность и эффективность труда:

- продолжение использования в основном авторитарного стиля управления, что обеспечивает сохранение дисциплины в организации, но, не позволяет всесторонне рассматривать предложения специалистов управленческого труда по её развитию;

- недостаточные вложения денежных ресурсов в организацию профессионального обучения и использование современных систем цифровой коммуникации, таких как SaaS-системы;

- отбор и найм нового работника организацией не всегда является обоснованным и продуманным с точки зрения возможностью качественного выполнения им должностных обязанностей с учётом уровня его квалификации;
- отсутствие необходимого проведения аттестации рабочих мест с целью оценки качества работы сотрудников и возможности их карьерного роста;
- сложные психологические отношения в коллективе, которые не позволяют новым сотрудникам управленческого персонала выполнять свои индивидуальные обязанности и осуществлять в целом эффективную работу конкретной службы управления [8].

Функционирование регионального рынка труда конкретно в периоде 2022-2023 гг. характеризуется, как негативными, так и положительными изменениями:

1. Появляются новые проблемы управления человеческими ресурсами в организациях, где ощущается нехватка специалистов с универсальными компетенциями и навыками цифровой грамотности.

2. Увеличивается занятость населения из-за снижения баланса человеческих ресурсов, а также появляются новые рабочие места с удаленной и дистанционной формой работы.

Таким образом, общая среднегодовая численность занятых в Тамбовской области в период 2018-2021 гг. постепенно снижается с 466 тыс. чел. до 451 тыс. чел. При этом уровень безработицы остается примерно тем же (19,8 тыс. чел. в 2021 г. вместо 20,5 тыс. чел. в 2018 г.) [6].

Стоит отметить, что состояние регионального рынка труда в Тамбовской области не наилучшее среди регионов России. Это обусловлено общим социально-экономическим положением региона, где местная экономика не представляет собой важную долю в общей структуре национальной экономики страны.

Что касается проблем законодательного регулирования рынка труда, то в текущих условиях оно столкнулось с рядом проблем. К ним стоит относить [4]:

- неправомерный отказ в заключение трудового договора;

- допущение сотрудника к работе без письменного заключения трудового договора;

- принятие гражданско-правового договора вместо трудового, что ограничивает права сотрудников.

Регулирование трудовых правоотношений в Тамбовской области определяет необходимость разработки мероприятий по формированию коллективного договора. Если сотрудники организации не обладают навыками эффективного использования всего спектра приобретенных знаний, это может привести к существенным проблемам. В современных условиях, организации необходимо уделять стратегическое значение профессиональному развитию ее сотрудников, чтобы обеспечить высокую конкурентоспособность. Необходимость обновления базовых знаний сотрудников постоянно возрастает в силу быстрых изменений в бизнес-технологиях.

Коллективный договор, определяя взаимоотношения между наемными сотрудниками и работодателем, позволит исключить оппортунистическое поведение и риск вымогательства одной из сторон. Также договор призван обеспечить нормальные условия для осуществления трудовой деятельности, различных форм материальной и моральной мотивации труда сотрудников. При этом необходимо проводить разъяснительную работу среди сотрудников, о его важности, значимости и необходимости.

Таким образом, основными тенденциями рынка труда в Тамбовской области является снижение баланса трудовых ресурсов, сохранение уровня безработицы около 20 тыс. чел., увеличение занятости в форме дистанционной и удаленной работы, а также сохранение проблем законодательного регулирования трудовых отношений, где в целях их устранения все чаще применяется коллективный договор.

При этом проблемы законодательного регулирования включают неправомерный отказ в заключение трудового договора и использование гражданско-правовых договоров, вместо, трудовых. Для совершенствования регулирования трудовых правоотношений необходимо принятие мер по

формированию коллективного договора. Организациям следует уделять стратегическое значение профессиональному развитию сотрудников и совершенствованию системы управления трехсторонними трудовыми отношениями на микроуровне.

Список литературы:

1. Дубовицкий А.А., Климентова Э.А., Печуркин А.С. Проблема безработицы в контексте устойчивого развития сельских территорий // Региональная экономика: теория и практика. 2020. Т. 18. № 12(483). С. 2334-2353. DOI 10.24891/re.18.12.2334. EDNНХJНХU.
2. Колесник Е.А. Стратегия занятости населения в цифровой экономике // Дискуссия. 2022. № 2 (111). С. 50-58.
3. Коптева Ж.Ю., Томакова И.А. Развитие кадрового потенциала как основы для формирования цифровой экономики // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2021. Т. 11. № 1. С. 151-163.
4. Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, практика, наука. 2020. №4. С. 4-12.
5. Нехода Е.В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 897-916.
6. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации // Росстат. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13205> (дата обращения: 06.06.2023).
7. Соболев Э.Н., Соболева И.В. Российская трудовая модель и политика занятости // Общество и экономика. 2022. № 3. С. 22-34.
8. Форсайт-проект "Научно-техническая политика Тамбовской области и качество жизни": итоги Делфи-опроса / С. П. Юхачев, В. А. Солопов, В. П. Николашин, М. С. Калюжный // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2017. № 1. С. 78-84. – EDN ZDWQAD.

9. Regional features of rural unemployment in Russia / E. A. Klimentova A. A. Dubovitsky E. A. Yurina [et al.] // Экономикапольпривреде. 2021. Vol. 68. No 2. P. 357-374. DOI 10.5937/ekoPolj2102357K. – EDN HRTNGW.

10. Rural unemployment in Russia: reasons and regulation mechanism / V. Babushkin A. Dubovitski E. Klimentova [et al.] // RevistaTurismoEstudos&Práticas. 2021. No S1. P. 32. EDN DXWJBM.

UDC 331.5

**PERSONNEL MANAGEMENT OF A COMMERCIAL
ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATION OF
THE REGIONAL LABOR MARKET**

Elvira A. Klimentova

klim1-408@yandex.ru

Vladimir Igorevich Ermakov

ermakov82@list.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russian Federation

Abstract. The authors of the article analyzed the main trends, key problems related to the legislative and regulatory regulation of the regional labor market on the example of the Tambov region, and which are due to the Russian practice of developing labor resources and jobs in the economy. Based on the analysis, promising areas of management of personnel of a commercial organization in the context of the transformation of the regional labor market were determined.

Keywords: labor market; labor resources; labor regulation; labor relations; legislative regulation; Human Resources Management

Статья поступила в редакцию 11.09.2023; одобрена после рецензирования 19.10.2023; принята к публикации 27.10.2023.

The article was submitted 11.09.2023; approved after reviewing 19.10.2023; accepted for publication 27.10.2023.