

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

УДК 331.1

DOI: 10.26456/2219-1453/2024.2.200–210

СОСТОЯНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ТРАНСФОРМАЦИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Т.В. Кленова

ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет», г. Волгоград

Цель статьи – проанализировать причины, от которых зависит современное состояние рынка труда и занятости, среди которых особое внимание уделяется демографическому кризису, оказывающему наибольшее отрицательное и долговременное воздействие на воспроизводство трудовых ресурсов региона. Обнаружены результаты исследований, позволяющие установить взаимосвязь между состоянием рынка труда, занятостью населения, возрастными особенностями мотивации к трудовой деятельности, а также изменениями, которые должны происходить в системе управления персоналом для наиболее эффективного использования трудового потенциала предприятия. Научная новизна состоит в представлении *авторского видения необходимых направлений трансформации в системах управления персоналом предприятий с точки зрения двух важных аспектов*: первый – возможность предотвращения дефицита кадров; второй – управление персоналом в условиях кадрового дефицита

Ключевые слова: рынок труда, занятость населения, мотивация к трудовой деятельности, система управления персоналом.

Персонал предприятия представляет собой его самый ценный ресурс, который по своим качественным характеристикам отличается от иных видов экономических ресурсов. Именно человек с его способностями, умениями и навыками обеспечивает конкурентоспособность и прибыльность предприятию, даже в условиях высокого уровня автоматизации производства. Отсюда можно объяснить столь пристальное внимание к вопросам формирования и постоянного совершенствования систем управления персоналом с учетом тех факторов, которые способны оказать как положительное, так и отрицательное воздействие.

В данном исследовании рассмотрим один из таких значимых факторов, как состояние регионального рынка труда и занятости населения на примере Волгоградской области. Регион относится к субъектам, входящим в состав Южного федерального округа Российской Федерации. Его основными преимуществами являются природные и территориальные ресурсы, а также значительный производственный и научно-технический потенциал.

Информационными источниками, на основе которых сделаны соответствующие выводы относительно поставленной задачи

исследования, выступают данные официальной статистики, отчеты органов государственной власти региона, мнения ученых, относящиеся к исследуемой теме. Предположение о том, что состояние рынка труда и занятости населения региона оказывают существенное влияние на системы управления персоналом предприятий, обуславливает необходимость подробной его характеристики с определением основных тенденций дальнейшего развития, а также установления важнейших потребностей в трудовой занятости населения.

Исследование содержательных характеристик рынка труда как социально-экономической категории, позволяет рассматривать его с точки зрения системного и процессного подходов. Как система, рынок труда – это совокупность общественных отношений, призванных регулировать воспроизводство рабочей силы и эффективное использование труда за счет таких элементов, как: спрос на рабочую силу, цена рабочей силы, предложение и т.д., состояние и пропорции которых постоянно меняются под воздействием внутренних и внешних факторов. Как процесс, рынок труда представляет собой организованный процесс по установлению равновесия спроса и предложения на рабочую силу посредством взаимодействия между его основными субъектами: владельцами рабочей силы, работодателями, органами государственной и муниципальной власти [12].

Отсюда вытекает смысл «занятости» как правовой, экономической и социологической категории – это жизненная потребность и форма участия в производственном процессе человека, а также сфера экономических взаимоотношений между различными субъектами, обусловленных необходимостью обеспечения трудоспособного населения рабочими местами. Значение данной категории заключается в том, что занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, отражает его потребности не только в доходах, но и самореализации [4, с. 293.; 10, с. 53].

В своей интерпретации под рынком труда будем понимать сферу, в которой складываются определенные отношения, влияющие на объемы спроса и предложения на рабочую силу. Что касается занятости, эта категория предполагает в большей части личную инициативу трудоспособного человека, который решает для себя вопросы удовлетворения личных потребностей различного уровня за счет осуществления трудовой деятельности в наиболее привлекательной и доступной для него форме и сфере.

Изменения, которые сегодня можно наблюдать в социально-экономической сфере российского общества, находят непосредственное отражение на состоянии рынка труда и тех условиях, в которых осуществляется трудовая деятельность персоналом предприятий. Важность демографических явлений для рынка труда отмечается многими учеными и экспертами. Так, например, причину возросшей актуальности изучения демографических процессов Константинова Д.С. видит в определяющей роли трудовых ресурсов при переходе к цифровой экономике, в преодолении кризисных явлений, с которыми сегодня столкнулись

отечественные предприятия, а также отрицательных тенденциях, имеющих место в сфере воспроизводства рабочей силы [9].

Согласно статистическим данным, демографическая ситуация Волгоградской области характеризуется следующими показателями и их динамикой [3]. С 2014 г. численность населения региона имеет стабильно отрицательную динамику. За десятилетний период количество населения, проживающего в области, сократилось с 2569,1 тыс. человек, до 2470,1 тыс. человек, что в абсолютном выражении составило 99,0 тыс. человек. Наиболее резкое сокращение населения отмечено в период 2020 – 2021 гг., это время распространения пандемии коронавируса и введения ограничительных мер. За эти два года численность постоянно живущего населения в регионе уменьшилось на 32,9 тыс. чел, что составило 33,2 % от общего количества.

Значительную роль в получении отрицательных тенденций показателя общего количества населения играет динамика естественного прироста (убыли). Аналогично предыдущему показателю, с 2014 г. по 2022 г. в Волгоградской области наблюдается естественная убыль населения. Наименьший коэффициент убыли на 1000 человек населения приходится на начало анализируемого периода (-2,1), наибольший, на 2021 г., когда число родившихся на 1000 человек населения составило 7,9, а умерших – 18,9. Все это не могло не отразиться на таком показателе, как возрастные группы постоянного населения. В 2022 г. наблюдается рост доли поколения предпенсионного и пенсионного возраста, при одновременном сокращении доли молодежи в трудоспособном возрасте. Отсюда, можно констатировать факт того, что каждый третий житель региона является пенсионером.

Существенное влияние на демографическую обстановку в регионе оказывают миграционные процессы. На конец анализируемого периода отмечается отрицательный прирост населения (-6415 человек). В 2022 г. в Волгоградскую область прибыло всего 56194 человек, а убыло из региона – 62609 чел. По данному показателю регион занимает первое место среди всех остальных субъектов ЮФО.

Таким образом, имеющая место на протяжении длительного периода времени негативная тенденция в численности населения не способствует удовлетворению региональных предприятий в их количественном обеспечении необходимыми трудовыми ресурсами.

Традиционно для Волгоградской области, в общей численности значительная доля приходится на городское население, в среднем около 77 %. Сельское население составляет соответственно в среднем 23 %. Но если сравнить соотношения численности городских и сельских жителей на начало и конец анализируемого периода, можно увидеть сокращение селян на 2 %, что является достаточно ощутимой «потерей» для региона, учитывая долю и значимость сельского хозяйства в экономике Волгоградской области.

Обращаясь к тому же статистическому источнику, в разделе «Уровень жизни населения», можно найти одну из главных причин

сокращения сельских жителей – это среднемесячная заработная плата, которая в 2022 г. составляла 90,4 % от средней заработной платы по Волгоградской области, и это минимальный показатель по сравнению со всеми остальными видами экономической деятельности.

Однако не только заработная плата является решающим фактором в выборе места проживания и трудовой занятости трудоспособного населения региона. В этот перечень можно добавить также развитие социальной инфраструктуры сельских территорий, определяющее качество жизни, а соответственно, и желание заниматься сельским трудом. Все эти условия сказываются на характере миграционных потоков (из сел в города региона), к которым добавляются нынешние демографические тренды. В совокупности, испытывая острый дефицит кадров, многие руководители предприятий не в состоянии внедрять и реализовывать перспективные инвестиционные проекты в агропромышленной сфере Волгоградской области [7].

Справедливости ради следует отметить, что не только предприятия аграрной сферы сталкиваются с отсутствием возможности разработки и реализации инновационных предложений. Учитывая тот факт, что именно молодежь выступает в качестве креативного потенциала современных предприятий, малочисленный характер таких кадров приводит к появлению аналогичных проблем и в других отраслях экономики.

Как было отмечено ранее, в Волгоградской области третья часть населения – это люди пенсионного возраста, что негативно отражается на возрастной структуре рабочей силы. В 2014 г. на население моложе трудоспособного возраста приходилось 16,3 %, на население трудоспособного возраста – 58,2 %, на население старше трудоспособного возраста – 25,5 % от общей численности населения [2]. За последний десятилетний период структура распределения постоянного населения региона изменилась следующим образом: моложе трудоспособного возраста – 16,4 %, население трудоспособного возраста – 55,6 %, население старше трудоспособного возраста – 28,0 %.

Как результат, на семилетний период с 2022 по 2028 гг. в Волгоградской области выявлена потребность в 79,0 тыс. квалифицированных рабочих и специалистах, особенно для таких сфер, как: обрабатывающее производство, оптовая и розничная торговля, сельское хозяйство, транспорт и связь. Что касается качественных характеристик потребности в кадрах, согласно отчетным данным Комитета по труду и занятости населения Волгоградской области, они представлены следующими параметрами:

- специалисты с высшим образованием – 18,6 % от общей потребности;
- специалисты со средним профессиональным образованием – 20,5 %;
- квалифицированные рабочие со средним профессиональным образованием – 48,0 % [8].

Причину сложившейся демографической ситуации достаточно четко описывает в своей работе Д.С. Константинова. Речь идет о кризисе

рождаемости, начавшемся в 1990-х гг., который способствовал образованию демографического «провала», волнообразно переходящего в следующие возрастные группы. Отсюда и складывается такая ситуация с кадрами, при которой представители малочисленного поколения не в состоянии полностью заменить лиц, уходящих с рынка труда в связи с выходом на пенсию [9]. Ситуация усугубляется и тем, что определенная доля молодых людей не учится и не работает, тем самым оказывая влияние на текущее состояние трудового потенциала и перспективное обеспечение кадрами.

Отчасти, имеющие место проблемы с кадровым обеспечением в регионе по многим «невостребованным» у трудоспособной молодежи, но необходимым для жизнеобеспечения населения профессиям решают работающие предпенсионеры и пенсионеры. Подтверждение этим выводам можно найти в информации, отражающей структуру занятого населения по возрастным группам в Волгоградской области за 2022 г. Согласно данным, предоставленным официальной статистикой, из всего работающего населения региона наибольший процент приходится на людей, возраста 30–34 года – 15,2 %, далее: 35–39 лет – 14,6 %; 40 – 44 года – 13,5 %; 45–49 лет – 12,8 %. Относительно сопоставимыми являются показатели по возрастным группам 50 – 54 года, 55–59 лет (соответственно: 11,2 %, 9,7 %). На группу занятого населения в возрасте 60 – 69 лет приходится 5,2 % [6].

Можно предположить, что дальнейшее формирование рынка труда в Волгоградской области будет проходить под воздействием ряда факторов, которые в ближайшей перспективе значительно не улучшат обстановку с обеспечением предприятий региона необходимыми трудовыми ресурсами. К таковым следует отнести: усугубление демографической ситуации; санкционное давление со стороны западных стран; необходимость наращивания производственного потенциала и переход на импортозамещение в условиях значительного физического и морального износа оборудования в ряде отраслей.

Вопрос обеспечения необходимого для экономики региона объема предложения рабочей силы на рынке труда является актуальным для органов власти Волгоградской области, которые разрабатывают и принимают меры различного характера (правовые, программные, организационные, финансовые, информационные и пр.). Часть из них ориентирована на решение важной задачи привлечения рабочей силы из внешних источников. С одной стороны, можно согласиться с выводами ученых о том, что дальнейшее развитие экономики невозможно без притока рабочей силы, что особенно актуально в сложившихся условиях для нашей области [9]. С другой стороны, рост численности мигрантов в структуре рабочей силы, должен находить адекватное отражение в системах управления персоналом на предприятиях.

Кроме количественных характеристик рынка труда и занятости, проведем анализ информации, которая позволит нам сделать выводы относительно специфики поведения различных групп трудоспособного

населения региона, решения ими вопросов занятости с учетом сложившейся ситуации, а также тех условий, в которых приходится осуществлять свою производственно-хозяйственную деятельность современным предприятиям.

Обращение к открытому информационному источнику позволило установить следующие потребности и характер поведения на рынке труда Волгоградской области соискателей в возрасте 19–30 лет. На эту группу соискателей в апреле-мае 2023 г. приходилось 35 % активных резюме, тогда как в январе-феврале 2021 г. им принадлежал 41 %. Профессиональные сферы, в которых молодые соискатели открывают свои резюме, это: «Информационные технологии», «Продажи и обслуживание клиентов», «Административный персонал», «Маркетинг и реклама», «Домашний, обслуживающий персонал» [1]. Здесь можно сразу указать на факт расхождения потребностей работодателей и потенциальных работников.

В качестве наиболее привлекательных условий, наряду с ценностями материального порядка, молодые соискатели отмечают возможности для самореализации, саморазвития, представляемые трудом, актуальным является также престижность профессии и наличие свободного времени [5].

Что касается наиболее многочисленной группы работников предприятий Волгоградской области возраста 30–49 лет, они в большей степени ориентированы на справедливое материальное вознаграждение, а также статус и возможность карьерного роста. Важно сделать ударение именно на справедливом вознаграждении по ряду причин. Во-первых, данная возрастная категория персонала уже имеет значительный трудовой стаж, а значит и ценный для предприятия опыт по решению сложных производственных задач. Во-вторых, высказывания «Вас никто не держит, за забором очередь стоит» более не актуальны. Все чаще реклама, которая транслируется по подбору кадров для региональных предприятий, предполагает отсутствие у кандидатов необходимого опыта и даже образования, что сложно было бы себе представить еще несколько лет назад. Теперь чтобы закрыть даже самую простую вакансию специалистам по кадрам приходится потратить не один день для поиска и привлечения необходимого специалиста. Что касается более возрастных групп персонала, это достаточно ответственные и опытные сотрудники, в большей части заинтересованные в стабильности своего положения на предприятии.

Таким образом, исходя из результатов проведенного анализа значительного объема статистической и иной информации, мы можем дать развернутую характеристику предложения на рынке труда Волгоградской области, которая должна стать отправной точкой для принятия руководителями предприятий решений по вопросам управления персоналом. На протяжении длительного периода наблюдается сокращение рабочей силы. Количество молодых соискателей на рынке труда региона невелико, предположительно, имеет тенденцию к последующему сокращению по причине неудовлетворенных потребностей в заработной плате, условиях труда. Данная тенденция находит наиболее яркое проявление на предприятиях, расположенных в сельской местности

Волгоградской области, а также в профессиях, которые не являются для молодого трудоспособного населения престижными. При этом воспроизводственные процессы не в состоянии устранить существенный разрыв между уходящими с рынка труда, и теми, кто начинает свою трудовую деятельность в качестве наемного работника.

Что касается спроса на рабочую силу, его величина остается относительно постоянной. В большей части востребованными у работодателей остаются высококвалифицированные сотрудники возраста от 30 до 49 лет. Появляется новый тренд – рост спроса на более возрастных сотрудников, а также тех, кто не имеет опыта работы по причине недостатка молодых кадров.

Однако, испытывая столь значительную потребность в трудовых ресурсах, руководители предприятий не только не осознают важность изменения подходов к управлению персоналом, но и не всегда понимают, какими должны стать эти изменения. Самый простой и доказательный пример – реальная заработная плата. Данный показатель представляет собой один из значимых экономических индикаторов, отражающих покупательную способность заработка гражданина. В Волгоградской области динамика величины реальной заработной платы за последние пять лет имеет отрицательную тенденцию (при сохраняющемся дефиците кадров на предприятиях). В 2018 г. ее рост составил 7,4 %, а в 2022 г. – 0,5 %. В структуре денежных доходов наблюдается сокращение доли заработной платы, а за последние два года отмечается превышение среднемесячных денежных расходов над доходами: в 2021 г. – на 0,4 %, в 2022 г. – на 1,7 % [3].

Как вывод, значительная доля руководителей региональных предприятий, даже в сложных условиях кадрового дефицита не осознают тот факт, что заработная плата была и особенно сегодня остается наиболее эффективным инструментом обеспечения мотивации персонала к труду.

Можно, конечно, предположить, что недостаток финансовых ресурсов, отражающийся на способности предприятий платить сотрудникам справедливую заработную плату, компенсируется нематериальными стимулами (грамоты, доски почета, благодарности и др., применение которых не требует значительных денежных средств). Однако компенсаторные отношения между мотивами имеют ограниченные временные рамки, что в перспективе существенно снижает их потенциал.

Беря за основу полученные выводы, а также опираясь на результаты исследований современных авторов, предлагающих свои методы решения аналогичных проблем, представим *авторское видение необходимых направлений трансформации в системах управления персоналом предприятий с точки зрения двух важных аспектов*: первый - возможность предотвращения дефицита кадров; второй – управление персоналом в условиях кадрового дефицита.

Возможность предотвращения дефицита кадров для предприятий является наиболее предпочтительной, как минимум, по причине исключения весомых потерь (финансовых, материальных, имиджевых и пр.). Здесь важную роль играет стимулирование персонала к

производительному труду за счет набора определенных благ, установить которые для руководства предприятия является важной и достаточно сложной задачей. При выборе варианта трудового поведения сотрудник сегодня ориентируется на широкий диапазон мотивов, часть из которых возникла в том числе и по причине его знаний о современном состоянии рынка труда, положении самого предприятия относительно дефицита кадров. Многогранность задачи привела нас к той точки зрения, что в современных условиях, основу выбора стимулирующих воздействий на персонал должны составлять:

- набор стимулов, которыми фактически обладает субъект управления;
- информация о предпочтительных мотивах по возрастным группам сотрудников предприятия;
- ранжирование рабочих мест на предприятии по уровню их значимости.

Решение задачи удовлетворения предприятий в уникальных знаниях и навыках своих работников обуславливают необходимость обращения к идее развития внутреннего рынка труда, которая была рассмотрена учеными несколько десятилетий назад [11]. Изменение многих факторов сделало ее достаточно актуальной по ряду положительных эффектов, как для работодателей, так и для сотрудников.

Суть самой идеи заключается в развитии системы профессиональной подготовки непосредственно на рабочем месте за счет таких способов, как специальная демонстрация мастерства, передача опыта, привлечение обучаемого в качестве ассистента и пр. Рассматривая внутренний рынок труда в качестве составляющей системы управления персоналом, мы не претендуем на его оригинальность для современных предприятий. Речь идет о его преимуществе для предприятия по сравнению с внешним рынком, а именно, способность усилить традиции и неформальные правила, эффективно регулировать трудовые отношения, улучшать взаимодействия личностей в коллективе, приумножать корпоративные ценности и совершенствовать корпоративную культуру. Относительно персонала, внутренний рынок дает возможность защитить уже занятых в производстве работников от прямой конкуренции на внешнем рынке, что, несомненно, повышает мотивационную составляющую сотрудников, их лояльность к своему предприятию.

Кроме того, в пользу развития практики использования внутреннего рынка для предприятий региона, может свидетельствовать факт непростых экономических условий, в которых им сегодня приходится функционировать, и, которые обуславливают необходимость экономии всех видов ресурсов, включая финансовые (возможность экономии затрат на подборе, обучении, дополнительной оценке персонала, сокращении рисков при заполнении вакансий и пр.).

Несколько иной подход к трансформации системы управления персоналом видится в условиях уже сложившегося дефицита кадров. Здесь на первое место выдвигается необходимость пересмотра системы подбора

и отбора кадров, а, именно, многогранная и разноплановая работа по поиску необходимых кандидатов. Перовое условие – грамотный специалист по подбору, владеющий не только современными, но и наиболее подходящими для данного предприятия технологиями подбора кадров, применение которых позволяет подобрать необходимого сотрудника не только для выполнения работы здесь и сейчас, но и с учетом перспектив развития производства.

Сегодня, когда предприятия конкурируют между собой за профессиональные кадры, формирование положительного имиджа представляет собой одну из задач системы управления. Отсюда следует второе абсолютно простое, но актуальное и эффективное условие – обеспечение доступа кандидатов ко всей необходимой для них информации, а также соблюдение предлагаемых соискателю размера заработной платы, количества опций в социальном пакете, условий труда и пр. Нарушение обещаний работодателя в итоге приведет не только к увольнению нового сотрудника, но и потере репутации предприятия.

Не исключая важность мотивационной составляющей, акцент при дефиците кадров сделаем на необходимости пересмотра адаптации новых сотрудников, что особенно актуально в условиях потребности в трудовых мигрантах. Интересным представляется мнение ученых Российского государственного гуманитарного университета, предлагающих разрабатывать на предприятиях программы, как по профессиональному обучению новых сотрудников, так и по ознакомлению с культурными особенностями, нормами поведения и взаимоотношений в коллективе, формированию социально-культурных и коммуникационных компетенций.

В свою очередь добавим, что разработка такого рода программ адаптации актуальна не только при условии приема на работу мигрантов, но имеет значимый потенциал и для формирования в целом эффективных коммуникаций между новыми и уже работающими на предприятии сотрудниками, между поколением молодых специалистов и кадрами более старшего возраста. Формирование такого рода программ адаптации позволит решить множество коммуникационных конфликтов, а, значит, повысить эффективность работы, обеспечить целостность трудового коллектива.

Таким образом, современное состояние рынка труда выступает как важный фактор, оказывающий существенное влияние на систему управления персоналом. Руководители предприятий Волгоградской области сегодня осуществляют управление в условиях количественного и качественного дефицита кадров на протяжении уже длительного периода времени. Учитывая отсутствие предпосылок для коренного изменения данной ситуации в лучшую сторону, значимым для них является не только осознание необходимости трансформаций в системах управления персоналом, но и определения наиболее эффективных из них с точки зрения важности сохранения и развития кадрового потенциала.

Список литературы

1. В Волгоградской области снизилась доля молодежи на рынке труда [Электронный ресурс]. [URL://https://v102.ru/news/120344.html](https://v102.ru/news/120344.html) (Дата обращения: 06.02.2024)
2. Волгоградская область в цифрах. 2018: краткий сб. / Терр. орган Фед. службы гос. статистики по Волгоград. обл. – Волгоград: Волгоградстат, 2019. 380с.
3. Волгоградская область в цифрах. 2022: краткий сб. / Терр. орган Фед. службы гос. статистики по Волгоград. обл. – Волгоград: Волгоградстат, 2023. 386с.
4. Гуревич А.М. «Занятость» как базовая категория когнитивных практик восприятия новой социальной реальности // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2023. №3. С. 292–296.
5. Железнякова С.И. Трудовая мотивация молодежи в условиях цифровой экономики: проблемы изучения // Социально-гуманитарные знания. 2021. № 10. С. 159–167.
6. Занятость и безработица в Волгоградской области за 2021 год. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Волгоградской области [Электронный ресурс]. [URL:http://www.34.rosstat.gov](http://www.34.rosstat.gov) (Дата обращения: 25.01.2024)
7. Кленова Т.В., Иванов А.С., Конева Д.А. Государственные меры по обеспечению устойчивого социально-экономического развития сельских территорий Волгоградской области // Региональная экономика: теория и практика. 2020. Т. 18. № 1. С. 108–117.
8. Комитет по труду и занятости населения Волгоградской области. Аналитическая справка по итогам формирования прогноза потребностей регионального рынка труда в рабочих и специалистах, необходимых отраслям экономики Волгоградской области, в т.ч. в которых реализуются инвестиционные проекты на 2022 – 2028 годы. [Электронный ресурс]. [URL://https://ktzn.volgograd.ru](https://ktzn.volgograd.ru) (Дата обращения: 27.01.2024)
9. Константинова Д.С. Демография как фактор влияния на рынок труда // Дискуссия. 2019. Вып. 97. С. 66–75.
10. Леушина Т.В. Состояние и перспективы рынка труда региона (на примере Оренбургской области): монография / Т.В. Леушина, В.Б. Кондусова, В.А. Бахина: Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2019. 136 с.
11. Маусов Н.К., Стексов В.И. Воздействие рынков труда на управление персоналом // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2004. №1. С. 47–55.
12. Рагулина Ю.В., Пузырева М.Д. Рынок труда: структура, методы государственного регулирования // Вестник Университета. 2014. №1. С. 131– 134.

Об авторе:

КЛЕНОВА Татьяна Владимировна – доцент, доцент кафедры государственного и муниципального управления и экономики инноваций, ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет» (400062, Волгоградская область, г. Волгоград, Университетский пр-т,

100); e-mail: tat.babitch2017@yandex.ru, ORCID: 0000-0002-7381-8490, SPIN-код: 6482-8340.

**THE STATE OF THE REGIONAL LABOR MARKET AND
EMPLOYMENT OF THE POPULATION AS A PREREQUISITE
FOR TRANSFORMATIONS IN THE PERSONNEL MANAGEMENT
SYSTEM OF THE ENTERPRISE**

T.V. Klenova

FSAEI HE "Volgograd State University", Volgograd

The reasons on which the current state of the labor market and employment depends are analyzed, among which special attention is paid to the demographic crisis, which has the greatest negative and long-term impact on the reproduction of labor resources in the region. The presented research results allow us to establish the relationship between the state of the labor market, employment of the population, age characteristics of motivation for work, as well as changes that must occur in the personnel management system for the most effective use of the labor potential of the enterprise. Scientific novelty consists in presenting the author's vision of the necessary directions of transformation in the personnel management systems of enterprises in terms of two important aspects: the first is the ability to prevent personnel shortages; the second - personnel management in conditions of personnel shortage.

Keywords: *labor market, employment, motivation to work, personnel management system.*

About the author:

KLENOVA Tat'jana Vladimirovna – docent, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Management and Economics of Innovation, FSAEI HE "Volgograd State University", Volgograd (400062, Volgograd Region, Volgograd, Universitetskiy ave., 100); e-mail: tat.babitch2017@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 04.02.2024 г.

Статья подписана в печать 18.06.2024 г.