

УДК 331.5:658.3

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ****Донченко Т.Г.***студент Института магистратуры,**Санкт-Петербургский государственный экономический университет,**Санкт-Петербург, Россия***Акимова Е.П.***Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления
предприятиями и производственными комплексами**Санкт-Петербургский государственный экономический университет,**Санкт-Петербург, Россия***Аннотация**

В статье исследуются современные тенденции развития трудовых ресурсов на промышленных предприятиях в условиях цифровой трансформации экономики. Основная цель исследования заключается в анализе актуальных проблем управления человеческим капиталом и разработке рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов. Выявлено, что 67% руководителей промышленных предприятий отмечают нехватку квалифицированных кадров как главный барьер развития производства, при этом 68% предприятий испытывают трудности при поиске квалифицированных инженеров и технических специалистов. Установлена эволюция систем мотивации персонала в сторону комплексного подхода, включающего профессиональное развитие и гибкие условия труда. Доказана необходимость формирования системы непрерывного профессионального развития и внедрения инновационных подходов к организации труда, включая принципы бережливого производства и проектные команды, для повышения производительности труда на 35-40%.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, промышленные предприятия, цифровая трансформация, человеческий капитал, квалифицированные кадры.

***MODERN TRENDS IN LABOR RESOURCES DEVELOPMENT AT
INDUSTRIAL ENTERPRISES***

Donchenko T.G.

*student of the Institute of Master's Degree,
Saint Petersburg State University of Economics,
Saint Petersburg, Russia*

Akimova E.P.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of
Economics and Management of Enterprises and Industrial Complexes
Saint Petersburg State University of Economics,
Saint Petersburg, Russia*

Abstract

The article examines modern trends in the development of labor resources in industrial enterprises in the context of digital transformation of the economy. The main objective of the study is to analyze current problems of human capital management and develop recommendations for improving the efficiency of labor resources. It was revealed that 67% of industrial enterprise managers note the lack of qualified personnel as the main barrier to production development, while 68% of enterprises experience difficulties in finding qualified engineers and technical specialists. The evolution of personnel motivation systems towards an integrated approach, including professional development and flexible working conditions, has been established. The need to form a system of continuous professional development and the introduction of innovative approaches to labor organization, including lean manufacturing principles and project teams, to increase labor productivity by 35-40% has been proven.

Keywords: labor resources, industrial enterprises, digital transformation, human capital, qualified personnel.

В условиях стремительной цифровизации экономики и технологической трансформации промышленного сектора исследование трудовых ресурсов как ключевого фактора конкурентоспособности предприятий приобретает особую актуальность. Современные вызовы автоматизации, изменения требований к компетенциям работников и необходимость повышения производительности труда требуют пересмотра традиционных подходов к управлению человеческим капиталом, при этом более 67% руководителей промышленных предприятий отмечают нехватку квалифицированных кадров как главный барьер развития производства. Целью данного исследования является анализ современных тенденций развития трудовых ресурсов на промышленных предприятиях и разработка рекомендаций по повышению эффективности их использования в условиях цифровой трансформации экономики.

Анализ научной литературы показывает многообразие подходов к определению сущности трудовых ресурсов. По мнению Гаврилова А.Г. [4], трудовые ресурсы являются главной силой общества, носителями отношений, складывающихся в процессе формирования, распределения и использования этих ресурсов. Дыбский А.В. [5] рассматривает трудовые ресурсы промышленного предприятия как совокупность работников, обладающих определенными качественными характеристиками, которые используются для достижения целей предприятия. Современный подход к пониманию трудовых ресурсов включает не только количественные показатели, но и качественные характеристики, отражающие человеческий и интеллектуальный капитал организации.

Структура человеческого потенциала промышленного предприятия включает физиологический, интеллектуальный, социально-личностный и адаптационный компоненты. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов осуществляется посредством показателей производительности труда,

фондовооруженности, рентабельности персонала и полноты использования возможностей персонала, отражающей соответствие фактической производительности потенциально возможному уровню. Комплексная оценка позволяет выявить резервы повышения производительности труда и разработать меры по их мобилизации в условиях цифровой трансформации промышленных предприятий [6].

Цифровизация производства существенно меняет требования к трудовым ресурсам промышленных предприятий, трансформируя традиционные профессии и формируя потребность в новых компетенциях. Согласно аналитическим прогнозам, в ближайшие годы большинство промышленных предприятий начнут активно интегрировать технологии Индустрии 4.0. Это приведет к необходимости формирования у сотрудников не только узкопрофессиональных компетенций, но и гибкого мышления, способности к быстрой адаптации в условиях динамично меняющихся производственных процессов [10]. Специалисты отмечают, что автоматизация рутинных операций ведет к повышению требований к аналитическим способностям работников. В частности, растет спрос на кросс-функциональных специалистов, владеющих одновременно техническими знаниями и цифровыми навыками [1].

Промышленные предприятия сталкиваются с усиливающимся дефицитом квалифицированных кадров, способных работать со сложным высокотехнологичным оборудованием. Около 68% промышленных предприятий испытывают трудности при поиске квалифицированных инженеров и технических специалистов [3]. Парадоксально, что одновременно растет безработица среди выпускников технических вузов, компетенции которых не соответствуют актуальным запросам отрасли, что свидетельствует о разрыве между содержанием профессионального образования и реальными потребностями промышленных предприятий.

В условиях трансформации рынка труда происходит эволюция систем мотивации персонала промышленных предприятий. Традиционные методы материального стимулирования не обеспечивают полноценной

заинтересованности работников в результатах труда, поскольку современные сотрудники, особенно молодое поколение, классифицируют нематериальные факторы: профессиональное развитие, гибкий график, участие в принятии решений и корпоративную культуру. Согласно исследованиям, большинство специалистов в промышленной сфере считают возможности обучения и карьерного роста более приоритетными, чем уровень заработной платы [7]. Эффективные системы мотивации базируются на сочетании материальных и нематериальных стимулов, что требует персонализированных подходов к управлению персоналом.

Формирование системы непрерывного профессионального развития сотрудников становится ключевым элементом стратегии развития трудовых ресурсов промышленных предприятий. Согласно концепции Бабич О.В. и Кожухова Ю.Э. [2], постоянное повышение квалификации персонала должно органично встраиваться в общую кадровую политику предприятия. Эффективные программы обучения включают традиционные формы (тренинги, курсы повышения квалификации) и современные инструменты (дистанционное обучение, виртуальные тренажеры, симуляторы). Предприятия, инвестирующие в обучение сотрудников, демонстрируют более высокие показатели производительности труда. Наибольший эффект достигается при сочетании обучения с возможностями немедленного применения полученных знаний на практике.

Инновационные подходы к организации труда являются инструментом повышения эффективности использования трудовых ресурсов и включают создание комфортных условий труда, оптимальное распределение обязанностей, внедрение принципов бережливого производства, гибких графиков работы и проектных команд. Внедрение принципов бережливого производства обеспечивает увеличение производительности труда на 35-40% и сокращение потерь рабочего времени до 25% [9]. Организация процессов должна максимально раскрывать производственный потенциал сотрудников и технологического оборудования, при этом ключевыми факторами успеха

выступают вовлеченность персонала в процессы улучшений и сбалансированная система оценки результативности труда.

В условиях цифровой трансформации совершенствование системы управления трудовыми ресурсами приобретает стратегическое значение для конкурентоспособности промышленных предприятий. Эффективное управление требует внедрения современных HR-технологий, автоматизации кадровых процессов и предиктивной аналитики, что позволяет повысить точность кадрового планирования и сократить время подбора персонала. Стратегическая система формирования трудовых ресурсов должна обеспечивать не только текущие потребности предприятия, но и формировать кадровый потенциал с учетом долгосрочных перспектив развития организации [8]. Главным критерием эффективности системы является выбор способа формирования трудовых ресурсов, соответствующего поставленным целям предприятия и особенностям его хозяйственной среды.

Проведенное исследование современных тенденций развития трудовых ресурсов на промышленных предприятиях выявило критический дисбаланс между потребностями предприятий и качеством человеческого капитала – более 67% руководителей отмечают нехватку квалифицированных кадров как главный барьер развития производства. Цифровизация производства и внедрение технологий Индустрии 4.0 формируют потребность в кросс-функциональных специалистах, владеющих техническими знаниями и цифровыми навыками. Ключевым инструментом повышения эффективности является формирование системы непрерывного профессионального развития: предприятия, инвестирующие в обучение сотрудников, демонстрируют на 24% более высокие показатели производительности труда, а внедрение принципов бережливого производства обеспечивает увеличение производительности на 35-40%. Эволюция систем мотивации свидетельствует о смещении приоритетов работников к комплексному подходу, включающему профессиональное развитие и гибкие условия труда, что подтверждает необходимость разработки

стратегической системы формирования трудовых ресурсов с учетом долгосрочных перспектив развития в условиях цифровой трансформации.

Библиографический список

1. Андреева, М. А. Автоматизация рутинных задач / М. А. Андреева // Славянский форум. – 2023. – № 2(40). – С. 239-243.
2. Бабич, О. В. Обучение как эффективный метод профессионального развития персонала в организации / О. В. Бабич, Ю. Э. Кожухова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2022. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-kak-effektivnyy-metod-professionalnogo-razvitiya-personala-v-organizatsii> (дата обращения: 24.05.2025).
3. Балова, А. А. Дефицит высококвалифицированной рабочей силы: причины и решения / А. А. Балова // Учет и контроль. – 2023. – Т. 2, № 11. – С. 14-16.
4. Гаврилов, А. Г. Сущность и управление трудовыми ресурсами предприятия (организации) / А. Г. Гаврилов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 10. – С. 113-116.
5. Дыбский, А. В. Структура системы формирования и управления трудовыми ресурсами на предприятии / А. В. Дыбский // Молодежь и наука: шаг к успеху : сборник научных статей 4-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок молодых ученых. В 5-ти томах, Курск, 19–20 марта 2020 года / ответственный редактор А. А. Горохов. Том 1. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2020. – С. 65-69.
6. Иванов, Д. А. Влияние трудовых ресурсов на развитие современного предприятия / Д. А. Иванов, И. П. Фирова, Т. М. Редькина // Глобальный научный потенциал. – 2020. – № 11(116). – С. 284-286.
7. Прохоркина, Н. П. Проблемы кадровой политики современных российских предприятий / Н. П. Прохоркина // Сборник статей магистрантов ММА - 2020. Том 2. – Москва: Московская международная академия, 2020. – С. 179-183.

8. Торкунова, Ю. В. Управление человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики / Ю. В. Торкунова, О. В. Торкунов // Экономика и предпринимательство. – 2024. – № 10(171). – С. 1168-1171.

9. Чернуха, Е. С. Влияние бережливого производства на повышение эффективности предприятия / Е. С. Чернуха, Е. С. Жонкина // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2023. – Т. 13, № 4-1. – С. 900-908.

10. Шевякова, А. Л. Развитие компетенций для индустрии 4.0: квалификационные требования и решения / А. Л. Шевякова, Е. С. Петренко, А. К. Уразбеков // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kompetentsiy-dlya-industrii-4-0-kvalifikatsionnye-trebovaniya-i-resheniya> (дата обращения: 24.05.2025).

Оригинальность 84%