

УДК 330.342

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРНОГО ДЕФИЦИТА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

О. Ю. Лукашкова¹, М. К. Жудро²

¹ Аспирант, Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь, e-mail: o.lukashkova@mail.ru

² Д. э. н., профессор, профессор кафедры экономики и логистики, Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь, e-mail: nv_mk@bntu.by

Реферат

Данная статья посвящена разработке методики анализа структурного дефицита использования персонала в организациях различных отраслей. В работе рассматриваются основные подходы к выявлению и оценке неэффективных аспектов распределения и использования кадровых ресурсов, а также их влияние на производительность и финансовые показатели предприятия. Авторы предлагают системный подход, включающий сбор и обработку данных о структуре персонала, анализе факторов, ограничивающих эффективное использование сотрудников. Структурный дефицит может проявляться в недостатке квалифицированных специалистов, неэффективном распределении задач или избыточном количестве сотрудников в определенном подразделении. Особое внимание уделяется методам количественного анализа, таким как расчет коэффициентов использования персонала. Практическая ценность работы заключается в возможности применения предложенной методики для повышения эффективности управления человеческими ресурсами, снижения издержек и повышения конкурентоспособности организации. В целом статья способствует развитию методов оценки и оптимизации использования персонала, что важно для стратегического планирования и повышения операционной эффективности предприятий различных сфер деятельности.

Статья будет полезна руководителям организаций, специалистам по управлению персоналом и исследователям в области трудовых отношений, стремящимся повысить эффективность работы своих команд и улучшить организационную структуру.

Ключевые слова: структурный дефицит, персонал, коэффициент текучести персонала, эффективность, методы анализа, оптимизация.

METHODOLOGY OF STUDYING STRUCTURAL DEFICIT OF STAFF USE

O. Y. Lukashkova, M. K. Zhudro

Abstract

This article is devoted to the development of a methodology for analyzing the structural deficit in the use of personnel in organizations in various industries. The paper considers the main approaches to identifying and assessing ineffective aspects of the distribution and use of human resources, as well as their impact on the productivity and financial performance of the enterprise. The authors propose a systematic approach that includes data collection and processing. On the structure of personnel, analysis of factors limiting the effective use of employees. Structural deficit can manifest itself in a lack of qualified specialists, ineffective distribution of tasks or an excess of employees in a particular department. Particular attention is paid to quantitative analysis methods, such as calculating personnel utilization rates. The practical value of the work lies in the possibility of applying the proposed methodology to improve the efficiency of human resource management, reduce costs and increase the competitiveness of the organization. In general, the article contributes to the development of methods for assessing and optimizing the use of personnel, which is important for strategic planning and improving the operational efficiency of enterprises in various fields of activity.

The article will be useful for executives of organizations, HR specialists and researchers in the field of labor relations seeking to improve the efficiency of their teams and improve the organizational structure.

Keywords: structural deficit, personnel, personnel turnover rate, efficiency, analysis methods, optimization.

Введение

В условиях динамично развивающейся экономики и постоянных изменений на рынке труда проблема структурного дефицита использования персонала становится все более актуальной. Особенно это касается таких отраслей, как транспорт, где квалифицированные кадры играют ключевую роль в обеспечении эффективной работы и конкурентоспособности организаций. Структурный дефицит кадров может проявляться в недостаточном количестве специалистов определенных профессий, а также в несоответствии квалификаций работников современным требованиям и вызовам отрасли.

Методика исследования структурного дефицита использования персонала направлена на выявление причин и последствий данной проблемы, а также на разработку рекомендаций по ее преодолению. В рамках исследования будут рассмотрены различные аспекты, включая анализ потребностей в кадрах, оценку квалификаций существующего персонала и выявление факторов, способствующих дефициту.

Цель данной статьи – представить методический подход к исследованию структурного дефицита, требующийся для оптимизации использования кадрового потенциала компании. В результате исследования предполагается разработка комплексного подхода, который позволит не только выявить существующие проблемы, но и предложить эффективные решения для их устранения, что в конечном итоге приведет к повышению эффективности работы организаций в транспортной сфере.

Исследование эффективности использования структуры персонала

Если рассмотреть понятие структурного дефицита на макроуровне, то можно сказать, что структурный дефицит – это состояние, при котором в экономике или системе наблюдается несоответствие между предложением и спросом либо между ресурсами и потребностями, происходящее на постоянной основе. Это явление может возникнуть в различных контекстах, включая бюджетное планирование, рынок труда [8], производство и другие сферы. Нести в себе экономический контекст, например, долгосрочные обязательства, социальные программы и т. д. Причинами такого дефицита могут быть изменения в технологиях, изменения в спросе, политические и экономические факторы. Все эти факторы на макроуровне приводят к экономической нестабильности, финансовым проблемам и имеют социальные последствия в виде высокого уровня безработицы, социального недовольства, увеличению преступности и снижению уровня жизни.

При изучении этой проблемы можно сделать вывод, что структурный дефицит – это ситуация, когда на рынке труда наблюдается несоответствие между спросом и предложением рабочей силы, что может быть вызвано различными факторами, такими как изменения в экономике, технологические инновации, демографические изменения и др. Для решения этой проблемы на макроуровне

можно использовать такие методы, как образование и подготовка кадров через модернизацию образовательных программ, создание курсов и тренингов для работников, которые хотят сменить профессию или повысить квалификацию; стимулирование миграции рабочей силы – упрощение визовых миграционных процедур для квалифицированных работников из других стран; поддержка предпринимательства; государственные программы – создание временных рабочих мест, поддержка молодежи; улучшение условий труда; анализ прогнозирования потребностей в рабочих кадрах [18, 20]. Эти методы можно использовать в комплексе для решения проблемы, что в свою очередь может способствовать экономическому росту и развитию общества [10, 15].

Дальнейшее исследование приводит к тому, что структурный дефицит в организации – это ситуация, когда в компании наблюдается нехватка квалифицированных работников, необходимых для выполнения определенных задач или достижения стратегических целей. Этот дефицит может возникнуть по различным причинам, включая изменения в технологиях, требованиях к квалификации, а также внутренние и внешние факторы. Структурный дефицит персонала в организации может возникать по различным причинам и иметь серьезные последствия для функционирования и развития организации.

Изменения в технологиях и методах работы, устаревание навыков, сотрудники могут не успевать за изменениями в отрасли, демография, неправильное планирование кадров, конкуренция на рынке труда – все это причины структурного дефицита персонала в организациях [6]. Решить эти проблемы можно при помощи анализа кадров, внедрения программ обучения для существующих сотрудников, создания систем менторства, привлечения новых талантов (привлекательные условия труда, использование различных каналов рекрутинга), гибких форм занятости, стимулирования внутреннего перемещения, внедрения систем управления талантами и аналитики данных для более эффективного управления персоналом и прогнозирования потребностей, адаптации рабочих мест. Важно не только привлекать новых сотрудников, но и удерживать существующих, создавая условия для их профессионального роста и удовлетворенности работой.

Структурный дефицит персонала [5] в транспортно-логистической компании может проявляться в различных формах, в зависимости от специфики бизнеса и текущих рыночных условий. Например, транспортно-логистическая компания сталкивается с дефицитом квалифицированных водителей грузовых автомобилей. Это может быть вызвано несколькими факторами: 1) увеличение объема перевозок, что требует большего числа водителей; 2) устаревание навыков у существующих водителей, которые не знакомы с новыми технологиями (например, системами GPS, электронными тахографами и т. д.); 3) высокая текучесть кадров, когда водители переходят в другие компании, предлагающие лучшие условия труда.

Или, например, нехватка специалистов по логистике. Компания испытывает трудности с наймом специалистов по логистике (менеджеров по цепям поставок или аналитиков); увеличением сложности логистических процессов из-за глобализации и роста объемов международных перевозок; нехваткой квалифицированных кадров на рынке, так как многие специалисты предпочитают работать в других отраслях или в крупных международных компаниях.

Нехватка IT-специалистов в транспортно-логистической организации может возникнуть в связи с цифровизацией процессов и внедрением новых технологий (например, систем управления транспортом, автоматизации складов), компания сталкивается с нехваткой IT-специалистов, способных поддерживать и развивать эти системы [17].

Необходимость в квалифицированных специалистах возрастает, однако недостаток подготовки в этой области и высокая ответственность могут затруднять привлечение таких кадров. Сложность и специфика работы инженеров и технических специалистов требуют наличия специализированных знаний и навыков, быстрые изменения в технологиях также требуют постоянного обучения и повышения квалификации, что может быть не всегда доступно.

Структурный дефицит персонала в транспортно-логистической компании может существенно повлиять на эффективность работы

и конкурентоспособность бизнеса [9]. Важно выявлять причины дефицита и разрабатывать стратегии для его устранения, чтобы обеспечить стабильное развитие компании и удовлетворение потребностей клиентов.

Рост бизнеса или новые проекты могут требовать большего количества сотрудников, чем имеется в наличии. Недостаток квалифицированных сотрудников может привести к снижению общей эффективности работы команды и увеличению нагрузки на оставшихся работников. Неполные команды и высокая нагрузка могут способствовать выгоранию сотрудников и их уходу из компании. Нехватка специалистов может негативно сказаться на качестве продукции или услуг, что в свою очередь может повлиять на репутацию компании [11, 14].

Методами решения структурного дефицита персонала могут быть опять же внедрение программ повышения квалификации и обучения для существующих сотрудников, разработка эффективных стратегий рекрутинга и улучшение условий труда. Могут помочь привлечь квалифицированных специалистов и одно из самых важных решений – регулярный анализ потребностей в кадрах и планирование кадровой политики, который поможет избежать возникновения структурного дефицита в будущем.

Для достижения поставленных целей необходимо перейти от теоретических знаний к практическим шагам, определяющим исследовательский процесс. Методика исследования структурного дефицита использования персонала – это последовательность этапов, направленных на понимание существующей ситуации в организации и выявление путей оптимизации кадрового потенциала [7].

Текущая текучесть кадров [1] обычно определяется как процентное соотношение количества работников, покинувших организацию, к общему числу сотрудников. Она позволяет только в определенной мере измерить стабильность кадров. Однако данная формула не позволяет проанализировать конкретные причины увольнений. По результатам такого анализа можно сделать вывод о нарушении дисциплины и для устранения проблем с повышенной текучестью обосновать и рекомендовать мероприятия по усилению качества отбора персонала при приеме на работу. Еще одна рекомендация – рассмотреть возможность повышения заработной платы рабочего персонала либо дать другие рекомендации руководству организации.

Коэффициент текучести персонала показывает, насколько высока сменяемость сотрудников и насколько стабильно кадровое обеспечение в организации. Коэффициент зависит прямопропорционально от числа сотрудников, уволенных по своему желанию, и числа сотрудников, уволенных по инициативе нанимателя, и может быть количественно определен с помощью формулы

$$\text{КТП} = (\text{ЧСЖт} + \text{ЧСАт}) \times 100\% / \text{ЧСПт}, \quad (1)$$

где КТП – коэффициент текучести персонала;

ЧСЖт – число сотрудников, уволенных по своему желанию за расчетный период;

ЧСАт – число сотрудников, уволенных по инициативе администрации за расчетный период;

ЧСПт – среднесписочная численность персонала за расчетный период.

Среднесписочная численность персонала за i -й месяц определяется по формуле

$$\text{ЧCi} = \sum_{i=m}^n \frac{\text{ЧCi} + (\text{ЧCi} - \text{ЧСУi})}{2}, \quad (2)$$

где ЧCi – численность списочная персонала i -го месяца;

ЧСУi – численность уволенных i -го месяца.

Списочную численность за год (ЧСгод) узнаем по формуле

$$\text{ЧСгод} = \frac{\sum_{i=1}^{12} \text{ЧCi}}{12}. \quad (3)$$

Подставив нужные значения в формулу и рассчитав коэффициент текучести персонала (КТП), можно сформулировать вывод о критичности значения для предприятия данного коэффициента. Также можно сделать вывод о приемлемости данного значения для организации и говорить о наличии либо отсутствии определенных проблем с персоналом организации, о стабильности/не стабильности коллектива.

Пример расчета коэффициента текучести персонала (КТП) приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Расчет коэффициента текучести персонала (КТП)

| | 2024 год | | | 2023 год | | | 2022 год | | |
|------------|----------|------|---------------|----------|-------|---------------|----------|-------|---------------|
| | ЧСi | ЧСУi | ЧСi расчетная | ЧСi | ЧСУi | ЧСi расчетная | ЧСi | ЧСУi | ЧСi расчетная |
| январь | 66 | 1 | 65,5 | 66 | 4 | 64,0 | 70 | 1 | 69,5 |
| февраль | 65 | 2 | 64,0 | 62 | 0 | 62,0 | 70 | 2 | 69,0 |
| март | 64 | 0 | 64,0 | 63 | 1 | 62,5 | 68 | 1 | 67,5 |
| апрель | 64 | 1 | 63,5 | 64 | 0 | 64,0 | 69 | 0 | 69,0 |
| май | 65 | 0 | 65,0 | 67 | 0 | 67,0 | 70 | 0 | 70,0 |
| июнь | 66 | 0 | 66,0 | 68 | 1 | 67,5 | 70 | 2 | 69,0 |
| июль | 68 | 1 | 67,5 | 72 | 2 | 71,0 | 69 | 0 | 69,0 |
| август | 70 | 1 | 69,5 | 74 | 0 | 74,0 | 70 | 0 | 70,0 |
| сентябрь | 69 | 0 | 69,0 | 72 | 2 | 71,0 | 70 | 0 | 70,0 |
| октябрь | 69 | 1 | 68,5 | 72 | 0 | 72,0 | 69 | 1 | 68,5 |
| ноябрь | 69 | 0 | 69,0 | 71 | 1 | 70,5 | 66 | 3 | 64,5 |
| декабрь | 70 | 1 | 69,5 | 70,0 | 6 | 67,0 | 67,0 | 2 | 66,0 |
| ЧСУт, чел. | – | 8,00 | – | – | 17,00 | – | – | 12,00 | – |
| СЧПт, чел. | 67,08 | – | 66,75 | 68,42 | – | 67,71 | 69,00 | – | 68,50 |
| КТП, % | | | 11,99 | | | 25,11 | | | 17,52 |

Зависимость коэффициента текучести персонала (КТП) напрямую зависит от числа уволенных сотрудников за период (ЧСУт) (ри-

сунк 1) и чем больше людей увольняется, тем выше будет этот коэффициент.

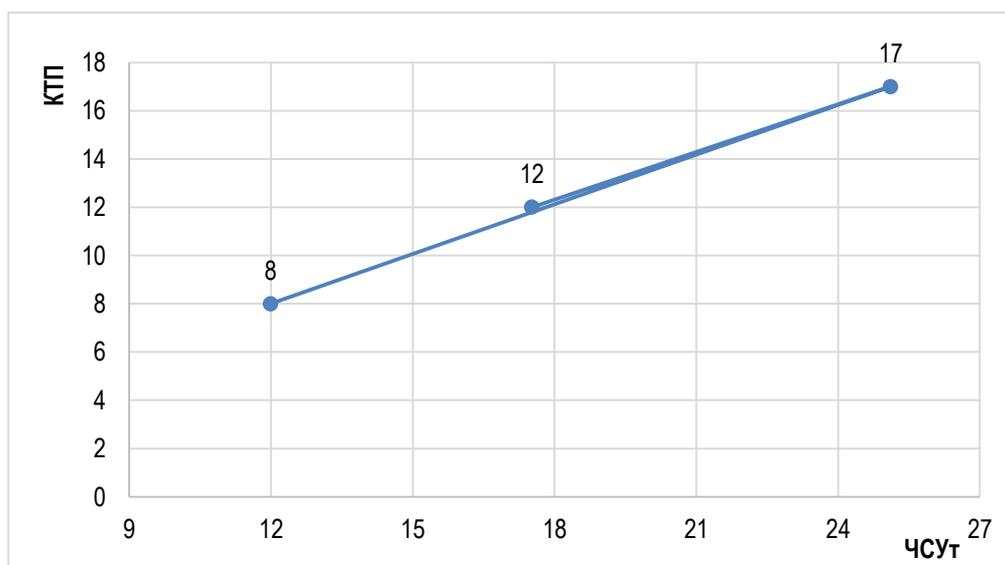


Рисунок 1 – Зависимость коэффициента текучести персонала (КТП) от числа уволенных сотрудников за период (ЧСУт)

Анализ потребностей в кадрах – это систематический процесс, требующий сбора и анализа разнообразной информации. Результаты анализа помогут организации понять, какие шаги необходимо предпринять для оптимизации использования кадрового потенциала, а также обеспечат основу для разработки эффективной стратегии управления персоналом.

Коэффициент текучести кадров (КТП) измеряется в процентах, и его рейтинговая оценка может варьироваться в зависимости от отрасли, типа бизнеса и других факторов. Традиционно можно выделить некоторые общие ориентиры для оценки КТП: 0–5 % – низкий коэффициент текучести, указывает на высокую степень удовлетворенности сотрудников, стабильность в коллективе, что положительно сказывается на производительности и командном духе, в организации эффективны системы удержания кадров и благоприятные условия труда; 5–15 % – умеренный коэффициент текучести, может свидетельствовать о нормальной сменяемости, характерной для многих организаций, возможно наличие некоторых проблем, но они

не критичны, а также необходимость периодического анализа причин увольнений и улучшения условий труда; 15 % и выше – высокий коэффициент текучести, указывает на серьезные проблемы в компании, такие как неудовлетворенность сотрудников, низкая заработная плата, плохие условия труда или недостаток карьерного роста, говорит о необходимости пересмотра кадровой политики, улучшения условий труда и повышения уровня корпоративной культуры, может сигнализировать о необходимости более глубокого анализа причин текучести и разработки стратегий для ее снижения.

Прежде чем рассчитывать коэффициент текучести персонала, необходимо провести анализ потребностей в кадрах – это важный этап в исследовании структурного дефицита использования персонала. Этот процесс позволяет выявить, какие специалисты требуются организации в данный момент и в будущем, какие навыки и компетенции необходимы для достижения стратегических целей.

Мы же будем говорить о мультимодальной оценке коэффициента текучести персонала (КТП), которая подразумевает анализ не только

его абсолютных значений, но и распределения по различным категориям, таким как отделы, должности, возрастные группы сотрудников и т. д. Это позволит более глубоко понять динамику текучести и выявить специфические проблемы в разных сегментах организации.

Выделим несколько подходов к мультимодальной оценке КТП:

1. Анализ по отделам или подразделениям может выявить, где текучесть кадров выше или ниже среднего уровня, что поможет определить проблемные зоны, требующие внимания.

2. По должностям (например, руководящие, средний менеджмент, рабочие) может показать, где возникают наибольшие проблемы с удержанием сотрудников.

3. По возрастным и опытным группам или по стажу работы в компании может помочь понять, какие группы сотрудников более подвержены увольнениям и почему.

4. По причинам увольнения (например, по собственному желанию, по инициативе работодателя, выход на пенсию и т. д.) может дать более полное представление о факторах, влияющих на текучесть.

5. Сравнение с отраслевыми стандартами, сравнение с данными по аналогичным компаниям в отрасли может помочь оценить конкурентоспособность компании как работодателя.

6. Динамика во времени или изменение за несколько периодов (например, квартал или год) может показать тренды и помочь в прогнозировании будущих изменений.

Таким образом, мультимодальная оценка КТП позволит более детально и многогранно подойти к анализу текучести персонала, выявляя как общие тенденции, так и специфические проблемы, что в свою очередь помогает в разработке более эффективных стратегий управления персоналом.

Коэффициент текучести персонала (КТП) является одним из ключевых показателей, который предоставляет ценную информацию о состоянии кадрового управления в организации [4]. Причинами для его отслеживания и анализа может быть множество. Мы будем говорить о следующих:

1. Финансовые аспекты – расходы на рекрутинг и обучение, потеря доходов. Очевидно, что высокий коэффициент текучести влечет за собой значительные затраты на найм и обучение новых сотрудников. Каждое увольнение требует времени и ресурсов для поиска и обучения нового работника, а уход ключевых сотрудников может отрицательно сказаться на доходах компании, особенно если это приводит к снижению качества обслуживания клиентов или уменьшению эффективности работы команды.

2. Потеря знаний и опыта – упущенные возможности, время на адаптацию. Уход опытных сотрудников ведет к потере их знаний о процессах и культурных особенностях компании, что ограничивает возможности для дальнейшего развития, а новые кадры требуют времени на адаптацию, что может временно снизить общую продуктивность.

3. Удовлетворенность и моральный климат – влияние на команду и снижение лояльности. Высокая текучесть может создать атмосферу нестабильности и беспокойства среди оставшихся работников, что в свою очередь снижает моральный дух и удовлетворенность работой, а негативный моральный климат может привести к дальнейшему уходу сотрудников, увеличивая замкнутый круг текучести.

4. Репутационные риски – имидж работодателя, отрицательные отзывы. Так, высокий коэффициент текучести персонала может негативно сказаться на репутации компании на рынке труда, что затруднит привлечение квалифицированных кандидатов в будущем, а непостоянство в команде может привести к негативным отзывам о компании на платформах, предназначенных для оценки работодателей.

5. Анализ причин и принятие мер. Постоянный мониторинг коэффициента текучести позволяет организации выявить слабые места в управлении персоналом и провести соответствующие изменения в корпоративной культуре, политике или условиях труда. Понимание динамики текучести помогает разработать стратегии по удержанию сотрудников, включая программы мотивации и повышения квалификации.

Высокая текучесть может нарушить устойчивость и непрерывность бизнес-процессов, что снижает общую производительность компании. Организация с низким коэффициентом текучести лучше справляется с внутренними и внешними изменениями, так как имеют более устойчивую и сплоченную команду.

Коэффициент текучести персонала – это не просто статистический показатель, а важный индикатор здоровья организации. Его критичность обусловлена тем, что он связывает в себе аспекты финансов, управления человеческими ресурсами [19], внутренней культуры и репутации, от которых зависит долгосрочный успех компании. Поэтому регулярный анализ и мониторинг этого показателя являются важными элементами стратегии управления кадровыми ресурсами.

Заключение

В ходе исследования была разработана и обоснована методика анализа структурного дефицита использования персонала, которая позволяет выявлять неэффективные аспекты распределения кадровых ресурсов и определять пути их оптимизации. Предложенные подходы и инструменты позволяют комплексно оценивать текущую ситуацию, выявлять узкие места и далее разработать рекомендации по повышению эффективности использования сотрудников [3]. Внедрение данной методики способствует снижению издержек, повышению производительности труда и укреплению конкурентных позиций организации. Практическая ценность работы заключается в возможности систематического подхода к управлению кадровыми ресурсами [2], что особенно актуально в условиях динамично меняющейся деловой среды. В целом представленная методика является эффективным инструментом для руководителей и специалистов по управлению персоналом, способствующим принятию обоснованных решений и стратегическому развитию предприятий. Перспективы дальнейших исследований связаны с автоматизацией процессов анализа и внедрением современных информационных технологий для повышения точности и оперативности оценки структурного дефицита использования персонала.

Структурный дефицит персонала является серьезной проблемой для организаций, которая требует внимательного анализа и комплексного подхода к решению [12, 13]. Эффективное управление кадровыми ресурсами, обучение и развитие сотрудников, а также привлечение новых специалистов могут помочь в преодолении этого дефицита и обеспечении устойчивого роста компании [16].

Список цитированных источников

1. Лукашкова, О. Ю. Теоретическое исследование флуктуации персонала / О. Ю. Лукашкова // Устойчивое развитие регионов России в эпоху трансформационных процессов: сборник материалов Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ., Чебоксары, 17 июня 2024 г. / гл. ред. Н. В. Морозова. – Чебоксары : Среда, 2024. – С. 270–274.
2. Барабанов, В. В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / В. В. Барабанов. – М. : Юрайт, 2018. – 416 с.
3. Григорьев, В. П. Анализ эффективности использования персонала / В. П. Григорьев, Е. В. Иванова, О. А. Кузнецова // Экономика и управление предприятием: сборник статей / под ред.: А. Н. Тарасова. – М. : МГУ, 2017. – С. 112–119.
4. Иванов, П. П. Методы оценки кадрового потенциала / П. П. Иванов, Е. А. Смирнова // Управление персоналом: теория и практика / под ред.: В. И. Чекалин. – М. : Юрайт, 2019. – С. 45–52.
5. Ковалев, А. В. Методы диагностики структурных дефицитов в системе управления персоналом / А. В. Ковалев, Н. М. Смирнова // Управление персоналом. – 2020. – № 4. – С. 34–41.
6. Лебедев, С. А. Структурный дефицит кадровых ресурсов: причины и пути устранения / С. А. Лебедев, М. Е. Федорова // Российский журнал управления. – 2018. – № 2. – С. 112–119.
7. Петрова, Т. В. Методики исследования кадрового потенциала организации / Т. В. Петрова, Д. В. Иванов. – М. : Наука, 2016. – 240 с.
8. Тарасов, А. Н. Анализ использования человеческих ресурсов в условиях современного рынка труда / А. Н. Тарасов, М. Е. Федорова // Экономика и управление предприятием: сборник статей / под ред.: А. Н. Тарасова ; МГУ им. М. В. Ломоносова. – М., 2014. – С. 33–40.
9. Чекалин, В. И. Структурные дефициты и их влияние на эффективность работы персонала / В. И. Чекалин, Е. А. Морозова // Управление персоналом. – 2011. – № 5. – С. 22–27.

10. Шевченко, А. Современные методы оценки использования кадровых ресурсов / А. Шевченко, О. Кузнецова // HR менеджмент. – 2019. – № 1. – С. 60–67.
11. Григорьев, В. П. Анализ эффективности использования персонала в организации / В. П. Григорьев, Е. В. Иванова // Менеджмент и бизнес. – 2015. – № 3. – С. 45–52.
12. Смирнов, Ю. К. Структурный анализ кадровых ресурсов предприятия / Ю. К. Смирнов, Н. С. Васильева // Вестник экономики и управления. – 2016. – № 2. – С. 112–118.
13. Морозов, Д. А. Структурный дефицит персонала: причины и пути устранения / Д. А. Морозов, Л. П. Иванова // Российский журнал управления. – 2017. – № 2. – С. 112–119.
14. Федорова, М. Е. Анализ кадрового состава предприятия / М. Е. Федорова, А. Н. Тарасов // Экономика труда и управления персоналом: учеб. пособие / под ред.: В. И. Чекалина. – М.: Юрайт, 2013. – С. 50–65.
15. Литвинова, Т. В. Методика исследования структурного дефицита использования персонала / Т. В. Литвинова, И. Ю. Петрова // Экономика и управление предприятием: сборник статей / под ред.: А. Н. Тарасова; МГУ им. М. В. Ломоносова. – М., 2017. – С. 112–119.
16. Кузнецов, А. В. Современные подходы к управлению кадровым потенциалом организации / А. В. Кузнецов // Управление человеческими ресурсами: теория и практика / под ред.: В. А. Белова. – М.: Юнити-Дана, 2019. – С. 95–105.
17. Тарасов, А. Н. Структурный дефицит в системе управления персоналом: концепции и методы устранения / А. Н. Тарасов // Менеджмент. – 2020. – № 2. – С. 50–58.
18. Шевченко, А. Анализ структурных дефицитов в кадровой политике организации / А. Шевченко, О. Кузнецова // HR менеджмент. – 2022. – № 3. – С. 40–47.
19. Белов В. А. Управление человеческими ресурсами: теория и практика / В. А. Белов. – М.: Юрайт, 2015. – 416 с.
20. Григорьев, В. П. Методы диагностики кадровых резервов / В. П. Григорьев // Управление персоналом. – 2018. – № 6. – С. 70–75.
5. Kovalev, A. V. Metody diagnostiki strukturnykh deficitov v sisteme upravleniya personalom / A. V. Kovalev, N. M. Smirnova // Upravlenie personalom. – 2020. – № 4. – С. 34–41.
6. Lebedev, S. A. Strukturnyj deficit kadrovyyh resursov: prichiny i puti ustraneniya / S. A. Lebedev, M. E. Fedorova // Rossijskij zhurnal upravleniya. – 2018. – № 2. – С. 112–119.
7. Petrova, T. V. Metodiki issledovaniya kadrovogo potentsiala organizacii / T. V. Petrova, D. V. Ivanov. – М.: Nauka, 2016. – 240 s.
8. Tarasov, A. N. Analiz ispol'zovaniya chelovecheskih resursov v usloviyah sovremennogo rynka truda / A. N. Tarasov, M. E. Fedorova // Ekonomika i upravlenie predpriyatiem: sbornik statej / pod red.: A. N. Tarasova; MGU im. M. V. Lomonosova. – М., 2014. – С. 33–40.
9. CHEkalin, V. I. Strukturnye deficyty i ih vliyanie na effektivnost' raboty personala / V. I. CHEkalin, E. A. Morozova // Upravlenie personalom. – 2011. – № 5. – С. 22–27.
10. SHEvchenko, A. Sovremennye metody ocenki ispol'zovaniya kadrovyyh resursov / A. SHEvchenko, O. Kuznecova // HR menedzhment. – 2019. – № 1. – С. 60–67.
11. Grigor'ev, V. P. Analiz effektivnosti ispol'zovaniya personala v organizacii / V. P. Grigor'ev, E. V. Ivanova // Menedzhment i biznes. – 2015. – № 3. – С. 45–52.
12. Smirnov, YU. K. Strukturnyj analiz kadrovyyh resursov predpriyatiya / YU. K. Smirnov, N. S. Vasil'eva // Vestnik ekonomiki i upravleniya. – 2016. – № 2. – С. 112–118.
13. Morozov, D. A. Strukturnyj deficit personala: prichiny i puti ustraneniya / D. A. Morozov, L. P. Ivanova // Rossijskij zhurnal upravleniya. – 2017. – № 2. – С. 112–119.
14. Fedorova, M. E. Analiz kadrovogo sostava predpriyatiya / M. E. Fedorova, A. N. Tarasov // Ekonomika truda i upravleniya personalom: ucheb. posobie / pod red.: V. I. CHEkalina. – М.: YUrajt, 2013. – С. 50–65.
15. Litvinova, T. V. Metodika issledovaniya strukturnogo deficyta ispol'zovaniya personala / T. V. Litvinova, I. YU. Petrova // Ekonomika i upravlenie predpriyatiem: sbornik statej / pod red.: A. N. Tarasova; MGU im. M. V. Lomonosova. – М., 2017. – С. 112–119.
16. Kuznecov, A. V. Sovremennye podhody k upravleniyu kadrovym potentsialom organizacii / A. V. Kuznecov // Upravlenie chelovecheskimi resursami: teoriya i praktika / pod red.: V. A. Belova. – М.: YUniti-Dana, 2019. – С. 95–105.
17. Tarasov, A. N. Strukturnyj deficit v sisteme upravleniya personalom: koncepcii i metody ustraneniya / A. N. Tarasov // Menedzhment. – 2020. – № 2. – С. 50–58.
18. SHEvchenko, A. Analiz strukturnykh deficitov v kadrovoj politike organizacii / A. SHEvchenko, O. Kuznecova // HR menedzhment. – 2022. – № 3. – С. 40–47.
19. Belov V. A. Upravlenie chelovecheskimi resursami: teoriya i praktika / V. A. Belov. – М.: YUrajt, 2015. – 416 s.
20. Grigor'ev, V. P. Metody diagnostiki kadrovyyh rezervov / V. P. Grigor'ev // Upravlenie personalom. – 2018. – № 6. – С. 70–75.

References

1. Lukashkova, O. YU. Teoreticheskoe issledovanie fluktuacii personala / O. YU. Lukashkova // Ustojichivoe razvitie regionov Rossii v epohu transformacionnykh processov: sbornik materialov Vseros. nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. uchast., CHEboksary, 17 iyunya 2024 g. / gl. red. N. V. Morozova. – CHEboksary: Sreda, 2024. – С. 270–274.
2. Barabanov, V. V. Upravlenie chelovecheskimi resursami: ucheb. posobie / V. V. Barabanov. – М.: YUrajt, 2018. – 416 s.
3. Grigor'ev, V. P. Analiz effektivnosti ispol'zovaniya personala / V. P. Grigor'ev, E. V. Ivanova, O. A. Kuznecova // Ekonomika i upravlenie predpriyatiem: sbornik statej / pod red.: A. N. Tarasova. – М.: MGU, 2017. – С. 112–119.
4. Ivanov, P. P. Metody ocenki kadrovogo potentsiala / P. P. Ivanov, E. A. Smirnova // Upravlenie personalom: teoriya i praktika / pod red.: V. I. CHEkalin. – М.: YUrajt, 2019. – С. 45–52.
5. Kovalev, A. V. Metody diagnostiki strukturnykh deficitov v sisteme upravleniya personalom / A. V. Kovalev, N. M. Smirnova // Upravlenie personalom. – 2020. – № 4. – С. 34–41.
6. Lebedev, S. A. Strukturnyj deficit kadrovyyh resursov: prichiny i puti ustraneniya / S. A. Lebedev, M. E. Fedorova // Rossijskij zhurnal upravleniya. – 2018. – № 2. – С. 112–119.
7. Petrova, T. V. Metodiki issledovaniya kadrovogo potentsiala organizacii / T. V. Petrova, D. V. Ivanov. – М.: Nauka, 2016. – 240 s.
8. Tarasov, A. N. Analiz ispol'zovaniya chelovecheskih resursov v usloviyah sovremennogo rynka truda / A. N. Tarasov, M. E. Fedorova // Ekonomika i upravlenie predpriyatiem: sbornik statej / pod red.: A. N. Tarasova; MGU im. M. V. Lomonosova. – М., 2014. – С. 33–40.
9. CHEkalin, V. I. Strukturnye deficyty i ih vliyanie na effektivnost' raboty personala / V. I. CHEkalin, E. A. Morozova // Upravlenie personalom. – 2011. – № 5. – С. 22–27.
10. SHEvchenko, A. Sovremennye metody ocenki ispol'zovaniya kadrovyyh resursov / A. SHEvchenko, O. Kuznecova // HR menedzhment. – 2019. – № 1. – С. 60–67.
11. Grigor'ev, V. P. Analiz effektivnosti ispol'zovaniya personala v organizacii / V. P. Grigor'ev, E. V. Ivanova // Menedzhment i biznes. – 2015. – № 3. – С. 45–52.
12. Smirnov, YU. K. Strukturnyj analiz kadrovyyh resursov predpriyatiya / YU. K. Smirnov, N. S. Vasil'eva // Vestnik ekonomiki i upravleniya. – 2016. – № 2. – С. 112–118.
13. Morozov, D. A. Strukturnyj deficit personala: prichiny i puti ustraneniya / D. A. Morozov, L. P. Ivanova // Rossijskij zhurnal upravleniya. – 2017. – № 2. – С. 112–119.
14. Fedorova, M. E. Analiz kadrovogo sostava predpriyatiya / M. E. Fedorova, A. N. Tarasov // Ekonomika truda i upravleniya personalom: ucheb. posobie / pod red.: V. I. CHEkalina. – М.: YUrajt, 2013. – С. 50–65.
15. Litvinova, T. V. Metodika issledovaniya strukturnogo deficyta ispol'zovaniya personala / T. V. Litvinova, I. YU. Petrova // Ekonomika i upravlenie predpriyatiem: sbornik statej / pod red.: A. N. Tarasova; MGU im. M. V. Lomonosova. – М., 2017. – С. 112–119.
16. Kuznecov, A. V. Sovremennye podhody k upravleniyu kadrovym potentsialom organizacii / A. V. Kuznecov // Upravlenie chelovecheskimi resursami: teoriya i praktika / pod red.: V. A. Belova. – М.: YUniti-Dana, 2019. – С. 95–105.
17. Tarasov, A. N. Strukturnyj deficit v sisteme upravleniya personalom: koncepcii i metody ustraneniya / A. N. Tarasov // Menedzhment. – 2020. – № 2. – С. 50–58.
18. SHEvchenko, A. Analiz strukturnykh deficitov v kadrovoj politike organizacii / A. SHEvchenko, O. Kuznecova // HR menedzhment. – 2022. – № 3. – С. 40–47.
19. Belov V. A. Upravlenie chelovecheskimi resursami: teoriya i praktika / V. A. Belov. – М.: YUrajt, 2015. – 416 s.
20. Grigor'ev, V. P. Metody diagnostiki kadrovyyh rezervov / V. P. Grigor'ev // Upravlenie personalom. – 2018. – № 6. – С. 70–75.

Материал поступил 25.04.2025, одобрен 14.06.2025, принят к публикации 23.06.2025