

*Мезенцева Виктория Дмитриевна  
студентка 3 курса магистратуры,  
факультет сферы обслуживания и управления,  
Воронежский филиал Российского экономического университета  
имени Г.В. Плеханова  
Россия, г. Воронеж  
e-mail: julie-nikolaeva@yandex.ru*

*Лидовских Алексей Игоревич  
студент 3 курса магистратуры  
факультет сферы обслуживания и управления,  
Воронежский филиал Российского экономического университета  
имени Г.В. Плеханова  
Россия, г. Воронеж*

## **ТРЕНДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ**

*Аннотация:* В статье рассматриваются актуальные проблемы в сфере управления персоналом, обусловленные негативными изменениями в демографической структуре населения нашей страны, а именно старением населения, что обуславливает дефицит людей на рынке труда. Одним из ведущих трендов управления персоналом является управление работниками старшего трудоспособного возраста.

**Ключевые слова:** менеджмент, персонал, тренд, научный подход, человеческие ресурсы.

*Mezentseva Victoria Dmitrievna  
3rd year master student,  
Faculty of Service and Management,  
Voronezh branch of the Russian Economic University named after G.V. Plekhanov  
Russia, Voronezh*

*Lidovskikh Alexey Igorevich  
3rd year master student  
Faculty of Service and Management,  
Voronezh branch of the Russian Economic University named after G.V. Plekhanov  
Russia, Voronezh*

## **TRENDS IN PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF MODERN CHALLENGES**

**Abstract:** *The article discusses current problems in the field of personnel management caused by negative changes in the demographic structure of the population of our country, namely the aging of the population, which causes a shortage of people in the labor market. One of the leading trends in personnel management is the management of older able-bodied employees.*

**Key words:** management, personnel, trend, scientific approach, human resources.

Актуальность данной темы заключается в том, что в условиях возрастающего дефицита кадров в России повышается важность вопроса, связанного с обеспечением кадровым потенциалом организаций всех видов деятельности, форм собственности, включая государственные и муниципальные [1-4].

В настоящее время для любой организации важной стратегической задачей становится стремление к максимально эффективному использованию трудовых ресурсов.

Руководители государственных и муниципальных организаций все больше осознают необходимость в разработке и реализации новых методов управления персоналом, как ключевым ресурсом. Эффективность деятельности организации на сегодняшний момент очень остро зависит от кадрового обеспечения организации, производительности и степени вовлеченности сотрудников в работу. При правильном управлении персоналом можно добиться от сотрудников высоких результатов.

Стремительно меняющиеся экономические условия, бурный научно-технический прогресс, системы ценностей новых поколений, демографические проблемы, трансформации условий труда, появление новых профессий взамен устаревшим являются вызовами XXI века, которые ставят сложные задачи управления персоналом по привлечению и мотивированию талантливых работников, удержанию работников старших возрастов, управлению результативностью, управлению кадровыми рисками, стрессами, текучестью персонала и т. д. Это обуславливает необходимость разрабатывать действенные

подходы в реализации кадровой политики, гарантировать ее подчиненность экономическим и социальным интересам, стратегии развития организации.

Одной из важнейших и актуальных тенденций является управление работниками старшего трудоспособного возраста:

Активно развивается тенденция, под названием «компания для всех возрастов». Это значит не только начать работать с разновозрастными работниками, понимая их сильные стороны и недостатки, но и начать работать с потребителем разных возрастов, расширяя возможности роста бизнеса.

Процессу адаптации взрослых сотрудников стоит уделить больше времени и терпения. Для тех компаний, которые решили пополнить ряды своих сотрудников работниками 50+, необходимо продумать адаптационные программы. Действия, которые кажутся молодому поколению скучными и монотонными, внушают стабильность и спокойствие человеку старшего возраста. Рутинная работа не станет причиной их ухода из компании. Таким образом, компания может достичь снижения текучести персонала, а также падения затрат на обучение вновь пришедших сотрудников.

Кроме того, у людей старшего возраста есть «инфекционная» корпоративность и высокая лояльность: если человек предпенсионного и пенсионного возраста действительно вовлечен, лоялен и получает отдачу от коллектива, он сумеет «заразить» еще 10-15 человек вокруг себя таким же настроением. Такие сотрудники позитивно относятся к чужому карьерному росту, что делает их прекрасными наставниками и коучами.

Люди старшего возраста бывают очень успешны в общественно-полезной деятельности — приглашениях, поздравлениях, организации каких-то событий нефинансового стимулирования, написании благодарственных писем.

Для того, чтобы максимально эффективно управлять такими сотрудниками, необходимо использовать особый комплексный управленческий подход. Внедрение менеджмента управления сотрудниками старшего возраста позволит:

1) развивать и передавать компетенции старших сотрудников более молодым;

2) планировать функционирование таких сотрудников в организации, прежде всего, с учетом их способностей и потребностей;

3) обеспечить максимально комфортные для сотрудников старшего возраста условия труда, учитывая их психофизиологические возможности;

4) развивать активное взаимодействие между сотрудниками разных возрастных групп для повышения их информированности и сотрудничества.

Важно помнить, что важное значение имеет учет психофизиологических особенностей работников старшего возраста, таких как снижение сенсорно-моторных характеристик, повышение утомляемости, удовлетворенности трудом, ухудшения состояния здоровья в целом. И здесь на первый план выходит менеджмент здоровья, о котором мы говорили чуть выше.

В заключение отметим, что, применяя особый подход к управлению работниками старших возрастов, можно получить высокую продуктивность их деятельности и лояльность.

### **Список литературы:**

1. Дуракова И.Б. Актуальные проблемы управления персоналом. Работники старших возрастов. М.: ИНФРА-М, 2019. 191 с.

2. Дуракова И.Б. Управление персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. 424 с.

3. Майер Е.В. Успешность работников старшего трудоспособного возраста: специфика российского рынка труда: дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, ВГУ, 2018. 286 с.

4. Маковская Н. Анализ человеческих ресурсов в системе управления персоналом. М.: Трикса: Академ. Проект, 2015. 349 с.