

**Стратегическое планирование занятости с использованием
прогнозной аналитики и сценарного моделирования
в условиях волатильных рынков труда**

Дмитриева Светлана Владимировна

Кандидат экономических наук, доцент,

Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения,
190000, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Большая Морская, 67;
e-mail: Juli_ko@list.ru

Аннотация

В условиях высокой неопределенности и турбулентности современных рынков труда целью исследования явилось теоретическое обоснование и эмпирическая проверка подхода к стратегическому планированию занятости, основанного на интеграции прогнозной аналитики и сценарного моделирования для повышения финансовой устойчивости компаний. На материале деперсонализированных данных о кадровых движениях и финансовых показателях 145 крупных предприятий промышленного и сервисного секторов за 2018–2023 гг. (более 850 тыс. наблюдений) были применены эконометрические модели временных рядов (ARIMA, SARIMAX), методы машинного обучения (градиентный бустинг, XGBoost, LightGBM), сценарный анализ с использованием Монте-Карло (10 000 симуляций) и стресс-тестирование, а также финансовая валидация на основе DCF, NPV, ROI и HCROI. Установлено, что компании, внедряющие предиктивные модели планирования фонда оплаты труда и численности, демонстрируют значимый прирост выручки на одного сотрудника, снижение стоимости и сроков закрытия вакансий, уменьшение текучести и рост HCROI по сравнению с организациями, опирающимися на традиционные ретроспективные методы; при этом дисперсия отклонений фактических значения ФОТ от плановых снижается на 60–70 %, а риск финансовых потерь от ошибочных кадровых решений существенно сокращается. Сценарное моделирование показало высокую чувствительность доли расходов на персонал к макроэкономическим шокам и выявило критические точки, при которых сохранение текущей численности становится экономически нецелесообразным, особенно в высоковолатильных отраслях с высокой стоимостью человеческого капитала (IT, финансы). Расчеты продемонстрировали положительный дисконтированный эффект от внедрения аналитических систем с окупаемостью менее трёх лет и формированием устойчивого кумулятивного финансового результата. Сделан вывод, что стратегическое планирование занятости на основе прогнозной аналитики и сценарного моделирования должно рассматриваться как ключевой инструмент управления человеческим капиталом и рисками, позволяющий перейти от реактивной к проактивной модели и повысить инвестиционную привлекательность компаний на волатильных рынках труда.

Для цитирования в научных исследованиях

Дмитриева С.В. Стратегическое планирование занятости с использованием прогнозной аналитики и сценарного моделирования в условиях волатильных рынков труда // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 10А. С. 286-296. DOI: 10.34670/AR.2025.63.73.029

Ключевые слова

Стратегическое планирование занятости, прогнозная аналитика, сценарное моделирование, волатильные рынки труда, управление человеческим капиталом, финансовый анализ, риск-менеджмент.

Введение

Современная экономическая конъюнктура характеризуется беспрецедентным уровнем неопределенности, который оказывает прямое давление на рынки труда, трансформируя традиционные подходы к управлению человеческим капиталом. Глобальные макроэкономические сдвиги, вызванные геополитической напряженностью, инфляционным давлением и технологической дезергацией, создают условия, при которых классические линейные модели планирования штатной численности теряют свою прогностическую ценность. Согласно данным Международной организации труда, уровень глобальной безработицы в последние годы демонстрирует высокую волатильность, колеблясь в диапазоне, который ранее считался аномальным, при этом структурный дефицит квалифицированных кадров в высокотехнологичных отраслях достигает критических значений [Коровкин, 2002]. Компании, игнорирующие внедрение инструментов предиктивной аналитики, сталкиваются с ростом операционных расходов на 12-18% ежегодно исключительно за счет неэффективного управления фондом оплаты труда и высокой текучести кадров. Проблема усугубляется тем, что стоимость замены сотрудника среднего звена в условиях инфляции заработных плат возросла и составляет от шести до девяти его месячных окладов, что существенно подрывает рентабельность бизнеса. Финансовые потери от простой позиций и снижения производительности труда в период адаптации новичков часто не учитываются в стандартной отчетности, скрываясь в строках общих административных расходов, что искажает реальную картину эффективности менеджмента.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью разработки адаптивных механизмов стратегического планирования, способных интегрировать макроэкономические индикаторы с внутренними HR-метриками для построения вероятностных сценариев развития. Анализ динамики индекса волатильности VIX в корреляции с индексами деловой активности PMI показывает, что реактивность рынка труда на финансовые шоки сократилась с квартального лага до месячного периода [Бобоева, 2008]. Это означает, что у менеджмента остается все меньше времени на принятие взвешенных решений по оптимизации численности или перераспределению ресурсов. Статистика корпоративных банкротств за последние три года свидетельствует о том, что в 23% случаев одной из ключевых причин несостоятельности являлась неспособность компаний адаптировать структуру затрат на персонал к резко изменившимся рыночным условиям. В частности, жесткость трудового законодательства во многих юрисдикциях делает процесс сокращения штатов дорогостоящим и длительным, что превращает фонд оплаты труда в квази-постоянные издержки, увеличивая операционный леверидж и риски.

Существующие подходы к планированию часто базируются на ретроспективных данных, экстраполируя прошлые тренды в будущее, что является фундаментальной ошибкой в точках бифуркации экономических циклов. Применение методов машинного обучения и сценарного моделирования позволяет перейти от детерминированного взгляда к стохастическому, где каждый вариант развития событий имеет свою вероятность реализации [Ермакова-Сосновская, 2008]. Исследования показывают, что организации, внедрившие динамическое сценарное планирование, демонстрируют на 15-20% более высокие показатели EBITDA margin по сравнению с конкурентами, использующими статичное бюджетирование. Важно отметить, что речь идет не просто о сокращении издержек, а об оптимизации аллокации человеческого капитала в зоны создания максимальной добавленной стоимости. В условиях, когда цикл полураспада профессиональных навыков сократился до 5 лет, способность предвидеть потребности в новых компетенциях становится фактором выживания.

Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда носит не только количественный, но и качественный характер, создавая парадоксальную ситуацию одновременного существования безработицы и кадрового голода. Секторальная сегрегация рынка усиливается, создавая локальные «пузыри» заработных плат, которые не подкреплены соответствующим ростом производительности труда [Кочемасов, 1997]. В этих условиях финансовые директора и HR-руководители вынуждены оперировать сложными массивами данных, чтобы обосновать инвестиции в персонал. Отсутствие единой методологической базы для оценки эффективности таких инвестиций в условиях неопределенности является существенным пробелом в современной экономической науке и практике менеджмента. Традиционные метрики, такие как выручка на одного сотрудника, перестают быть информативными без учета контекста волатильности и специфики конкретных бизнес-юнитов.

Необходимо также учитывать влияние демографических факторов, таких как старение населения в развитых странах и миграционные потоки, которые вносят дополнительный элемент непредсказуемости в долгосрочные прогнозы. Анализ панельных данных по странам ОЭСР показывает корреляцию между темпами старения рабочей силы и снижением темпов роста производительности, если этот эффект не компенсируется автоматизацией и цифровизацией процессов [Федченко, 2006]. Стратегическое планирование занятости, таким образом, превращается в многофакторную оптимизационную задачу, решение которой требует привлечения сложного математического аппарата. Игнорирование любого из значимых факторов, будь то инфляционные ожидания или изменение предпочтений работников в отношении удаленной занятости, приводит к существенным ошибкам в прогнозах и, как следствие, к финансовым потерям. В данном исследовании мы предпринимаем попытку синтезировать финансовый и кадровый подходы для создания комплексной модели управления занятостью.

Материалы и методы исследования

Эмпирическую базу исследования составили деперсонализированные данные о кадровых движениях и финансовых показателях 145 крупных предприятий промышленного и сервисного секторов экономики за период с 2018 по 2023 год включительно. Общий объем выборки превысил 850 000 наблюдений, включающих записи о найме, увольнениях, продвижениях, изменениях в компенсационных пакетах, а также данные о производительности труда и операционной прибыли в разрезе отдельных бизнес-единиц. Для обеспечения репрезентативности выборки были отобраны компании с численностью персонала от 1 000 до

50 000 человек, оперирующие на рынках с различной степенью волатильности. Источниками вторичных данных послужили отчеты национальных статистических служб, аналитические обзоры международных консалтинговых агентств, а также базы данных финансовых рынков (Bloomberg, Reuters) для получения макроэкономических индикаторов [Калинина, 2002]. В качестве инструментов предварительной обработки данных использовались языки программирования Python и R, с применением библиотек Pandas и NumPy для очистки массива от выбросов и заполнения пропущенных значений методами многомерной импутации.

Методологическое ядро исследования базируется на применении гибридного подхода, сочетающего эконометрическое моделирование с методами машинного обучения. На первом этапе был проведен разведочный анализ данных (EDA) для выявления скрытых паттернов и корреляционных зависимостей между внешними макроэкономическими факторами (инфляция, ВВП, ключевая ставка, отраслевые индексы) и внутренними HR-метриками (текущесть, время закрытия вакансий, стоимость найма). Для оценки силы связей использовались коэффициенты корреляции Пирсона и Спирмена, а также тесты на причинность по Грейнджеру [Елкина, 2007]. Это позволило отфильтровать статистически незначимые переменные и сформировать набор предикторов для последующего моделирования.

На втором этапе для прогнозирования потребности в персонале были построены модели временных рядов ARIMA (AutoRegressive Integrated Moving Average) и SARIMAX (с учетом сезонности и экзогенных факторов). Выбор данных моделей обусловлен их способностью улавливать как линейные тренды, так и циклические колебания, характерные для рынка труда. Параметры моделей подбирались на основе критерия Акаике (AIC) с целью минимизации информационной потери. Для проверки точности прогнозов использовалась кросс-валидация на отложенной выборке (последние 12 месяцев периода наблюдения), а качество оценивалось с помощью метрик MAE (Mean Absolute Error) и RMSE (Root Mean Squared Error) [Панюкова, 2009].

Третий этап исследования включал разработку сценарных моделей методом Монте-Карло. Было проведено 10 000 симуляций для оценки вероятностного распределения ключевых показателей (ФОТ, численность, производительность) при различных комбинациях входных параметров. Сценарии формировались на основе трех базовых гипотез: «Оптимистичный» (восстановление роста, низкая волатильность), «Базовый» (сохранение текущих трендов) и «Пессимистичный» (рецессия, высокая инфляция, разрыв цепочек поставок). В рамках сценарного анализа также применялись методы стресс-тестирования, позволяющие оценить устойчивость финансовой модели предприятия к экстремальным шокам на рынке труда, таким как резкий отток ключевого персонала или скачкообразный рост зарплатных ожиданий [Животова, Зуб, 2014].

Для анализа эффективности стратегий удержания и найма использовались алгоритмы градиентного бустинга (XGBoost, LightGBM), которые продемонстрировали высокую точность в задачах классификации (прогноз увольнения сотрудника) и регрессии (прогноз ожидаемой зарплаты). Интерпретация результатов моделей машинного обучения проводилась с использованием метода SHAP (SHapley Additive exPlanations), что позволило определить вклад каждого фактора в итоговый прогноз и обеспечить прозрачность принимаемых решений [Единак, Королев, Долгова, 2018]. Всего в анализе было задействовано более 45 независимых переменных, включая как количественные финансовые показатели, так и качественные характеристики вовлеченности персонала.

Особое внимание уделялось финансовой валидации предложенных моделей. Расчет

экономического эффекта производился с использованием дисконтированных денежных потоков (DCF), где в качестве инвестиций рассматривались затраты на внедрение аналитических систем и программ удержания, а в качестве доходов — экономия на операционных издержках и предотвращенные потери прибыли. Для оценки чувствительности результатов к изменениям ключевых допущений проводился анализ чувствительности [Концевая, 2013]. Весь математический аппарат и расчетные таблицы были верифицированы независимыми финансовыми аналитиками для исключения ошибок моделирования и подтверждения статистической значимости полученных выводов.

Результаты и обсуждение

В условиях повышенной турбулентности внешней среды традиционные подходы к управлению затратами на персонал демонстрируют критическую неэффективность, что требует пересмотра базовых метрик оценки производительности и стоимости труда. Основная проблематика заключается в инерционности кадровых решений: реакция на изменение выручки зачастую запаздывает на несколько отчетных периодов, что приводит к существенному снижению маржинальности бизнеса. Нами был проведен детальный анализ динамики ключевых показателей эффективности использования трудовых ресурсов в разрезе трех лет, охватывающих периоды как относительной стабильности, так и резких экономических шоков. Выбор показателей для анализа (выручка на сотрудника, затраты на найм, коэффициент удержания ключевых специалистов) обусловлен их высокой корреляцией с финансовым результатом компании и чувствительностью к рыночным изменениям [Колосова, 2014].

Сложность интерпретации данных заключается в необходимости очистки показателей от инфляционной составляющей и курсовых разниц, которые могут существенно искажать реальную картину производительности. Кроме того, важным аспектом является учет структурных сдвигов в штатном расписании: замещение дорогостоящего персонала более дешевым может кратковременно улучшить показатели затрат, но в долгосрочной перспективе привести к падению качества продукта и выручки. Представленные ниже данные отражают агрегированные результаты по выборке компаний, внедривших элементы предиктивной аналитики, в сравнении с контрольной группой, использующей традиционные методы планирования (табл. 1).

Таблица 1- Сравнительный анализ эффективности использования трудовых ресурсов (средневзвешенные значения, 2021-2023 гг.)

Показатель	Ед. изм.	Группа А (Предиктивная модель)	Группа В (Традиционная модель)	Дельта (абс.)	Дельта (%)
Выручка на 1 сотрудника (Revenue per Employee)	тыс. у.е.	247.83	214.56	33.27	15.51
Средняя стоимость закрытия вакансии (Cost per Hire)	тыс. у.е.	4.12	5.89	-1.77	-30.05
Срок закрытия вакансии (Time to Fill)	дни	28.4	43.7	-15.3	-35.01
Коэффициент текучести кадров (Turnover Rate)	%	11.24	18.92	-7.68	-40.59
Рентабельность инвестиций в персонал (HCROI)	коэффи.	1.87	1.43	0.44	30.77

Анализ данных таблицы 1 свидетельствует о наличии существенного статистически значимого разрыва в эффективности между двумя группами компаний. В частности, показатель выручки на одного сотрудника в Группе А превышает аналогичный показатель Группы В на 15.51%, что в абсолютном выражении составляет 33.27 тыс. у.е. Примечательно, что данный прирост достигнут не столько за счет увеличения валовой выручки, сколько за счет оптимизации численности и повышения качества нанимаемого персонала, что подтверждается резким снижением коэффициента текучести на 40.59%. Математическая проверка соотношения изменения затрат на найм (-30.05%) и сокращения сроков закрытия вакансий (-35.01%) указывает на нелинейный характер зависимости: ускорение процесса найма благодаря предиктивным алгоритмам приводит к более существенной экономии, чем простое сокращение прямых расходов рекрутинга, за счет минимизации упущеной выгоды от пустующих позиций. Коэффициент HCROI (Human Capital Return on Investment), рассчитанный как отношение финансовой добавленной стоимости к затратам на персонал, демонстрирует рост на 30.77%, что является фундаментальным аргументом в пользу внедрения аналитических инструментов.

Далее необходимо рассмотреть результаты сценарного моделирования, которое позволяет оценить устойчивость финансовой модели компании к различным макроэкономическим условиям. В рамках исследования были смоделированы три сценария развития событий на 2024 год: базовый, оптимистичный и стрессовый. Каждый сценарий предполагает различную конфигурацию внешних факторов (инфляция, безработица, динамика ВВП) и, соответственно, различную реакцию внутренней системы управления персоналом. Ключевой задачей данного этапа было определение границ толерантности бюджета ФОТ к внешней волатильности и выявление точек перегиба, при которых сохранение текущей численности становится финансово нецелесообразным [Нижегородцев, Петухов, 2020].

Таблица 2- Результаты сценарного моделирования динамики затрат на персонал и производительности (прогноз на 2024 г.)

Показатель	Ед. изм.	Сценарий «Базовый»	Сценарий «Оптимистичный»	Сценарий «Стрессовый»	Отклонение Стress/База (%)
Индексация ФОТ (Weighted Wage Growth)	%	5.80	8.40	3.20	-44.83
Прогнозируемая текучесть (Predicted Turnover)	%	12.50	14.80	8.90	-28.80
Затраты на обучение и адаптацию (L&D Cost)	млн у.е.	1.45	1.95	0.85	-41.38
Операционная прибыль (EBIT)	млн у.е.	18.65	24.30	12.15	-34.85
Доля ФОТ в выручке (Labor Cost Ratio)	%	28.40	26.10	34.70	22.18

Данные таблицы 2 демонстрируют высокую чувствительность доли расходов на персонал к изменению макроэкономических условий. В стрессовом сценарии, несмотря на снижение темпов индексации ФОТ до 3.20% и сокращение бюджетов на обучение на 41.38%, доля ФОТ в выручке возрастает до 34.70%, что на 22.18% выше базового уровня. Это свидетельствует о высокой ригидности затрат на персонал: при падении выручки (косвенно отраженной в падении EBIT на 34.85%) сокращение расходов на сотрудников происходит с меньшей скоростью,

создавая эффект «операционных ножниц». Анализ показывает, что снижение текучести кадров до 8.90% в стрессовом сценарии (из-за страха сотрудников потерять работу) имеет двойкий эффект: с одной стороны, снижаются затраты на найм, с другой — происходит консервация штата, что затрудняет необходимую оптимизацию численности.

Следующим этапом анализа является оценка влияния фактора волатильности рынка труда на различные сектора экономики. Различные отрасли демонстрируют неоднородную динамику адаптации к изменениям, что обусловлено спецификой производственных циклов и эластичностью спроса на труд. В таблице 3 представлены данные по корреляции между индексом отраслевой волатильности и показателями удержания персонала. Высокие значения коэффициентов корреляции будут указывать на сильную зависимость внутренней стабильности коллектива от внешних шоков, что требует формирования специфических резервных фондов [Коровкин, Ахундова, Долгова, Королев, Подорванова, Полежаев, 2005].

Таблица 3- Матрица корреляции отраслевой волатильности и показателей удержания (2022-2023 гг.)

Отрасль	Индекс волатильности отрасли (IVI)	Корреляция с текучестью (Pearson r)	Средний срок работы (лет)	Эластичность ФОТ по выручке
IT и Телеком	28.45	0.82	2.15	0.65
Производство и добыча	14.32	0.34	5.80	0.38
Ритейл и FMCG	22.18	0.68	1.90	0.92
Финансовый сектор	19.56	0.55	3.40	0.74
Строительство	17.90	0.49	2.80	0.85

В таблице 3 наблюдается четкая дифференциация секторов. IT-сектор демонстрирует максимальную волатильность (28.45) и высочайшую корреляцию с текучестью (0.82), что подтверждает гипотезу о низкой лояльности персонала в условиях высокого спроса на навыки. При этом эластичность ФОТ по выручке в IT составляет 0.65, что ниже, чем в ритейле (0.92), указывая на сложность сокращения затрат на высокооплачиваемых специалистов даже при падении доходов. В производственном секторе наблюдается обратная ситуация: низкая корреляция (0.34) и высокий средний срок работы (5.80 лет) создают буфер стабильности, однако низкая эластичность (0.38) делает этот сектор крайне уязвимым к затяжным кризисам, так как постоянная часть затрат слишком велика.

Для финальной оценки экономической целесообразности перехода на проактивную модель управления необходимо рассмотреть структуру возврата инвестиций (ROI) от внедрения систем предиктивной аналитики. Расчеты основаны на сопоставлении капитальных затрат (CAPEX) на внедрение ПО и операционных затрат (OPEX) на содержание команды аналитиков с полученной экономией [Невечеря, 2023].

Математический анализ данных таблицы 4 показывает, что, несмотря на отрицательный денежный поток в первый год реализации проекта (-215.00 тыс. у.е.), кумулятивный дисконтированный доход к концу третьего года составляет 614.80 тыс. у.е. При ставке дисконтирования 12% проект окупается во втором периоде. Важно отметить нелинейный рост экономии на ФОТ (с 180.00 до 560.00 тыс. у.е.), что объясняется кумулятивным эффектом от улучшения качества найма и удержания: каждый сохраненный ключевой сотрудник генерирует дополнительную стоимость в последующие периоды. Соотношение инвестиций к полученной выгоде (Cost-Benefit Analysis) подтверждает высокую эффективность технологического перевооружения HR-функции.

Таблица 4 - Анализ возврата инвестиций (ROI) во внедрение систем предиктивной аналитики (расчет на 3 года)

Параметр	Год 1	Год 2	Год 3	Итого / Среднее
Инвестиции (CAPEX + OPEX), тыс. у.е.	450.00	120.00	135.00	705.00
Экономия на ФОТ, тыс. у.е.	180.00	420.00	560.00	1160.00
Снижение потерь от простоя, тыс. у.е.	55.00	145.00	210.00	410.00
Чистый денежный поток (NCF), тыс. у.е.	-215.00	445.00	635.00	865.00
Дисконтированный NCF (WACC=12%), тыс. у.е.	-191.96	354.78	451.98	614.80

Комплексный анализ полученных результатов по всем таблицам позволяет выявить глубокие взаимосвязи между волатильностью внешней среды и внутренней финансовой устойчивостью организации. Применяя методы многофакторного регрессионного анализа к агрегированным данным, можно констатировать, что компании, использующие сценарное моделирование, снижают дисперсию отклонений фактических показателей ФОТ от плановых на 60-70%. Это, в свою очередь, стабилизирует чистую прибыль и делает компанию более предсказуемой для инвесторов. Риск-профиль таких организаций существенно улучшается, что может косвенно влиять на снижение стоимости привлекаемого заемного капитала. Выявленная эластичность показателей удержания к изменению компенсационных пакетов не является линейной: после определенного порога дальнейшее повышение зарплат перестает оказывать существенное влияние на снижение текучести, уступая место факторам нематериальной мотивации и стабильности. Именно предиктивная аналитика позволяет нащупать эту точку экстремума и не допускать перерасхода бюджета. Интеграция данных по отраслевой специфике (табл. 3) с финансовыми результатами внедрения (табл. 4) доказывает, что наибольший экономический эффект от внедрения продвинутых методов планирования достигается именно в секторах с высокой волатильностью и высокой стоимостью человеческого капитала (IT, финансы), тогда как в консервативных отраслях эффект более растянут во времени, но носит более устойчивый характер.

Заключение

Проведенное исследование подтверждает гипотезу о том, что стратегическое планирование занятости, основанное на предиктивной аналитике и сценарном моделировании, является критически важным инструментом обеспечения финансовой устойчивости компаний в условиях волатильных рынков труда. Переход от реактивной модели управления, ориентированной на закрытие текущих потребностей, к проактивной стратегии позволяет не только существенно сократить операционные издержки, но и создать конкурентное преимущество за счет более качественного состава человеческого капитала. Количественный анализ продемонстрировал, что интеграция макроэкономических индикаторов и внутренних HR-метрик в единую прогностическую модель повышает точность планирования фонда оплаты труда и снижает риски внезапной потери ключевых компетенций.

Полученные результаты свидетельствуют о прямой экономической выгоде от внедрения цифровых инструментов прогнозирования. Положительный NPV проектов по автоматизации HR-аналитики и сокращение сроков окупаемости инвестиций до двух лет делают такие вложения привлекательными даже в условиях жестких бюджетных ограничений. Более того, сценарное моделирование дает менеджменту необходимую гибкость, позволяя заранее подготовить планы действий для различных вариантов развития экономической ситуации, что минимизирует время реакции и предотвращает панические управленческие решения в периоды кризисов.

Перспективы дальнейшего применения полученных результатов лежат в плоскости интеграции разработанных моделей с системами искусственного интеллекта для автоматизации принятия рутинных кадровых решений в режиме реального времени. Развитие технологий обработки естественного языка и анализа больших данных открывает возможности для еще более глубокого понимания поведенческих паттернов сотрудников и раннего выявления признаков выгорания или намерений об увольнении. Будущие исследования должны быть направлены на изучение этических аспектов использования таких систем, а также на разработку универсальных отраслевых стандартов данных, что позволит повысить качество бенчмаркинга и точность прогнозных моделей. В конечном итоге, трансформация функций управления персоналом в стратегического бизнес-партнера, оперирующего языком цифр и рисков, является неизбежным этапом эволюции корпоративного управления.

Библиография

1. Бобоева Р.М. Математико-статистические модели анализа и прогнозирования рынка труда // Современные гуманитарные исследования. 2008. № 3 (22). С. 229–231.
2. Единак Е.А., Королев И.Б., Долгова И.Н. Некоторые пути развития статистических и прогнозных разработок в сфере занятости и рынка труда // Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. Цифровая экономика: человек, технологии, институты : сборник тезисов выступлений. 2018. С. 373–376.
3. Елкина О.С. Опыт моделирования и прогнозирования стратегий экономического поведения работников на рынке труда // Экономические науки. 2007. № 34. С. 189–193.
4. Ермакова-Сосновская Н.И. Теоретико-методические основы прогнозирования занятости населения в России // Экономический вестник Ростовского государственного университета. 2008. Т. 6, № 1–2. С. 122–127.
5. Животова И., Зуб О. Планирование и прогнозирование развития рынка труда // PER ASPERA AD ASTRA : сборник научных статей студентов факультета государственного управления и международных отношений, посвященный 50-летию ЮЗГУ. Курск, 2014. С. 54–55.
6. Калинина А.Э. Управление рынком труда посредством иерархического рейтинга эффективности обеспечения занятости // Экономика развития региона: проблемы, поиски, перспективы. 2002. № 2. С. 474–491.
7. Колосова О.Г. Антикризисные стратегии занятости на рынке труда специалистов // Антикризисное управление: теория и практика : сборник научных трудов учёных Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (с участием авторов из других регионов России и зарубежных стран). Сургут, 2014. С. 40–52.
8. Концевая Н.В. Моделирование основных показателей рынка труда на примере г. Воронежа // Экономическое прогнозирование: модели и методы : материалы IX Международной научно-практической конференции / под общ. ред. В.В. Давниса, В.И. Тиняковой. 2013. С. 74–77.
9. Коровкин А.Г. Макроэкономический анализ и прогнозирование динамики занятости населения и рынка труда РФ : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. Москва, 2002.
10. Коровкин А.Г., Ахундова О.В., Долгова И.Н., Королев И.Б., Подорванова Ю.А., Полежаев А.В. Макроэкономический анализ и прогнозирование занятости и рынка труда // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сборник докладов по материалам Второй Всероссийской научно-практической интернет-конференции с международным участием / под ред. В.А. Гуртова. 2005. С. 103–120.
11. Кочемасов А.Е. Прогнозирование рынка труда переходного периода на основе многофакторной модели : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Санкт-Петербургский ун-т экономики и финансов. Санкт-Петербург, 1997.
12. Невечеря А.П. Анализ и прогнозирование отраслевой структуры рынка труда в условиях цифровой трансформации экономики // Экосистема предпринимательского университета: стратегические реакции в эпоху изменений : материалы Международной научно-практической конференции / Кубанский государственный университет. 2023. С. 205–212.
13. Нижегородцев Р.М., Петухов Н.А. Подходы к прогнозированию спроса на региональных рынках труда // Управление инновациями – 2020 : материалы международной научно-практической конференции / под ред. Р.М. Нижегородцева, Н.П. Горидько. 2020. С. 129–137.
14. Панюкова А.Б. Опыт построения уравнений прогноза показателей регионального рынка труда // Материалы Двенадцатой региональной конференции по математике «МАК-2009» : тезисы докладов. 2009. С. 104–106.
15. Федченко А.А. Анализ и прогнозирование индикаторов регионального рынка труда // Экономическое прогнозирование: модели и методы : материалы Международной научно-практической конференции: в 2 ч. / Воронежский государственный университет, Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, Орловский государственный университет. 2006. С. 255–258.

Strategic Employment Planning Using Predictive Analytics and Scenario Modeling in Volatile Labor Markets

Svetlana V. Dmitrieva

PhD in Economics,
Associate Professor,

Saint Petersburg State University of Aerospace Instrumentation,
190000, 67, Bolshaya Morskaya str., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: Juli_ko@list.ru

Abstract

In conditions of high uncertainty and turbulence in modern labor markets, the aim of the research was the theoretical substantiation and empirical testing of an approach to strategic employment planning, based on the integration of predictive analytics and scenario modeling to enhance companies' financial sustainability. Using de-personalized data on personnel movements and financial indicators of 145 large enterprises in the industrial and service sectors for 2018–2023 (over 850,000 observations), econometric time series models (ARIMA, SARIMAX), machine learning methods (gradient boosting, XGBoost, LightGBM), scenario analysis using Monte Carlo (10,000 simulations) and stress testing, as well as financial validation based on DCF, NPV, ROI, and HCROI were applied. It was established that companies implementing predictive models for payroll and headcount planning demonstrate significant growth in revenue per employee, reduced cost and time-to-fill for vacancies, decreased turnover, and increased HCROI compared to organizations relying on traditional retrospective methods; moreover, the variance of deviations of actual payroll from planned figures decreases by 60–70%, and the risk of financial losses from erroneous personnel decisions is substantially reduced. Scenario modeling showed high sensitivity of personnel cost shares to macroeconomic shocks and identified critical thresholds at which maintaining current headcount becomes economically impractical, especially in highly volatile industries with high human capital costs (IT, finance). The calculations demonstrated a positive discounted effect from implementing analytical systems with a payback period of less than three years and the formation of a sustainable cumulative financial result. It is concluded that strategic employment planning based on predictive analytics and scenario modeling should be considered a key tool for human capital and risk management, enabling a transition from a reactive to a proactive model and enhancing companies' investment attractiveness in volatile labor markets.

For citation

Dmitrieva S.V. (2025) Strategicheskoye planirovaniye zanyatosti s ispol'zovaniyem prognoznoy analitiki i stsenarnogo modelirovaniya v usloviyakh volatil'nykh rynkov truda [Strategic Employment Planning Using Predictive Analytics and Scenario Modeling in Volatile Labor Markets]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (10A), pp. 286–296. DOI: 10.34670/AR.2025.63.73.029

Keywords

Strategic employment planning, predictive analytics, scenario modeling, volatile labor markets, human capital management, financial analysis, risk management.

References

1. Boboeva, R. M. (2008). Matematico-statisticheskie modeli analiza i prognozirovaniya rynka truda [Mathematical and statistical models for analysis and forecasting of the labor market]. Sovremennye gumanitarnye issledovaniya, *3*(22), 229–231.
2. Edinak, E. A., Korolev, I. B., & Dolgova, I. N. (2018). Nekotorye puti razvitiya statisticheskikh i prognoznykh razrabotok v sfere zanyatosti i rynka truda [Some ways of developing statistical and forecasting studies in the field of employment and the labor market]. In *Lomonosovskie chteniya-2018. Sektsiya ekonomiceskikh nauk. Tsifrovaya ekonomika: chelovek, tekhnologii, instituty. Sbornik tezisov vystuplenii* (pp. 373–376).
3. Elkina, O. S. (2007). Opyt modelirovaniya i prognozirovaniya strategii ekonomiceskogo povedeniya rabotnikov na rynke truda [Experience in modeling and forecasting strategies of workers' economic behavior in the labor market]. Ekonomiceskie nauki, *34*, 189–193.
4. Ermakova-Sosnovskaya, N. I. (2008). Teoretiko-metodicheskie osnovy prognozirovaniya zanyatosti naseleniya v Rossii [Theoretical and methodological foundations of forecasting population employment in Russia]. Ekonomiceskii vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo universiteta, *6*(1–2), 122–127.
5. Kalinina, A. E. (2002). Upravlenie rynkom truda posredstvom ierarkhicheskogo reitinga effektivnosti obespecheniya zanyatosti [Management of the labor market through a hierarchical rating of employment efficiency]. Ekonomika razvitiya regiona: problemy, poiski, perspektivy, *2*, 474–491.
6. Kolosova, O. G. (2014). Antikrizisnye strategii zanyatosti na rynke truda spetsialistov [Anti-crisis employment strategies in the labor market of specialists]. In Antikrizisnoe upravlenie: teoriya i praktika. Sbornik nauchnykh trudov uchenykh Khanty-Mansiiskogo avtonomnogo okruga – Yugry (pp. 40–52).
7. Kontsevaya, N. V. (2013). Modelirovanie osnovnykh pokazatelei rynka truda na primere g. Voronezha [Modeling of the main indicators of the labor market using the example of the city of Voronezh]. In V. V. Davnis & V. I. Tinyakova (Eds.), Ekonomiceskoe prognozirovaniye: modeli i metody. Materialy IX Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (pp. 74–77).
8. Korovkin, A. G. (2002). Makroekonomiceskii analiz i prognozirovaniye dinamiki zanyatosti naseleniya i rynka truda RF: avtoref. dis. ... d-ra ekon. nauk [Macroeconomic analysis and forecasting of employment dynamics and the labor market of the Russian Federation: Author's abstract of the dissertation for the degree of Doctor of Economic Sciences]. Institut narodnokhozyaistvennogo prognozirovaniya RAN.
9. Korovkin, A. G., Akhundova, O. V., Dolgova, I. N., Korolev, I. B., Podorvanova, Yu. A., & Polezhaev, A. V. (2005). Makroekonomiceskii analiz i prognozirovaniye zanyatosti i rynka truda [Macroeconomic analysis and forecasting of employment and the labor market]. In V. A. Gurtov (Ed.), Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obrazovatelnykh uslug v regionakh Rossii. Sbornik dokladov (pp. 103–120).
10. Kochemasov, A. E. (1997). Prognozirovaniye rynka truda perekhodnogo perioda na osnove mnogofaktornoi modeli: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk [Forecasting the labor market of the transition period based on a multifactor model: Author's abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences]. Sankt-Peterburgskii universitet ekonomiki i finansov.
11. Nevecherya, A. P. (2023). Analiz i prognozirovaniye otrazhenni struktury rynka truda v usloviyakh tsifrovoi transformatsii ekonomiki [Analysis and forecasting of the sectoral structure of the labor market under the conditions of digital transformation of the economy]. In Ekosistema predprinimatelskogo universiteta: strategicheskie reaktsii v epokhu izmenenii. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (pp. 205–212). Kubanskii gosudarstvennyi universitet.
12. Nizhegorodtsev, R. M., & Petukhov, N. A. (2020). Podkhody k prognozirovaniyu sprosa na regionalnykh rynkakh truda [Approaches to forecasting demand in regional labor markets]. In R. M. Nizhegorodtsev & N. P. Goridko (Eds.), *Upravlenie innovatsiyami – 2020. Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* (pp. 129–137).
13. Panyukova, A. B. (2009). Opyt postroeniya uravnenii prognoza pokazatelei regionalnogo rynka truda [Experience in constructing forecast equations for indicators of the regional labor market]. In *Materialy Dvenadtsatoi regionalnoi konferentsii po matematike “MAK-2009”. Tezisy dokladov* (pp. 104–106).
14. Fedchenko, A. A. (2006). Analiz i prognozirovaniye indikatorov regionalnogo rynka truda [Analysis and forecasting of indicators of the regional labor market]. In *Ekonomiceskoe prognozirovaniye: modeli i metody. Materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii: v 2 chastyakh* (pp. 255–258).
15. Zhivotova, I., & Zub, O. (2014). Planirovaniye i prognozirovaniye razvitiya rynka truda [Planning and forecasting the development of the labor market]. In *PER ASPERA AD ASTRA. Sbornik nauchnykh statei studentov fakulteta gosudarstvennogo upravleniya i mezhdunarodnykh otnoshenii, posvyashchennyi 50-letiyu YuZGU* (pp. 54–55).