

УДК 33**Информационная среда кадрового резерва промышленного предприятия в условиях низкого уровня безработицы в России****Антонов Филипп Ильич**

Аспирант,
Воронежский филиал,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
394000, Российская Федерация, Воронеж, ул. Карла Маркса, 67;
e-mail: Filipp104@yandex.ru

Аннотация

Информационная среда кадрового резерва является ключевым фактором успеха для промышленных предприятий в условиях исторически низкого уровня безработицы наряду с цифровизацией экономики, а также важным инструментом для эффективного управления кадровым потенциалом организации. Успешная интеграция систем кадрового резерва в цифровую среду предприятия обеспечивает не только эффективное управление человеческими ресурсами, но и позволяет оптимизировать процессы отбора, обучения и мотивации сотрудников, поставляя предприятию квалифицированные кадры, которые способны эффективно решать задачи в меняющейся экономической ситуации, создаёт условия для долгосрочного развития и процветания компании. Статья описывает компоненты цифровой среды кадрового резерва промышленного предприятия и процесс цифровой трансформации систем кадрового резерва с развитием информационных технологий с примерами конкретных компаний.

Для цитирования в научных исследованиях

Антонов Ф.И. Информационная среда кадрового резерва промышленного предприятия в условиях низкого уровня безработицы в России // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2025. Том 15. № 3А. С. 115-126.

Ключевые слова

Кадровый резерв, промышленные предприятия, информационная среда, интеграция, дефицит кадров, оценка талантов.

Введение

Формирование и развитие кадрового резерва имеет решающее значение для достижения стратегических целей и поддержания конкурентоспособности промышленных предприятий [Poplavska, 2018]. Эффективное управление кадровым резервом обеспечивает преемственность, оптимальное использование талантов на всех уровнях организации и высокий уровень лояльности сотрудников [Plutova, Lagutina, Korniltseva, 2022].

Основная часть

В условиях исторически-низкого уровня безработицы (2,4% согласно данным Росстат на ноябрь 2024 г.) для предприятий становится затруднительным обеспечение кадрового суверенитета без эффективных инструментов кадрового резерва. Низкая безработица может оказывать значительное влияние на кадровый резерв предприятий в силу таких факторов как:

- Ограниченный выбор кандидатов. Когда уровень безработицы низок, количество доступных кандидатов на рынке труда уменьшается. Это может затруднить поиск подходящих специалистов для заполнения вакантных должностей.
- Рост конкуренции за таланты. Компании могут столкнуться с усилением конкуренции за квалифицированных специалистов. Чтобы привлечь и удержать талантливых сотрудников, предприятия могут предложить более привлекательные условия труда, включая высокую заработную плату, возможности для профессионального роста и развития, а также дополнительные льготы и бонусы.
- Рост ожиданий сотрудников. Сотрудники в условиях низкой безработицы имеют больше возможностей для выбора места работы и предъявляют более высокие требования к своим работодателям.
- Увеличение инвестиций в развитие персонала. Для привлечения и удержания талантливых специалистов предприятия вынуждены увеличивать инвестиции в развитие персонала. Это включает в себя не только обучение и повышение квалификации, но и создание условий для профессионального роста и развития карьеры.
- Сложность прогнозирования потребности в кадрах. В условиях нестабильности рынка труда предприятиям становится сложнее прогнозировать потребность в кадрах на долгосрочную перспективу. Это требует разработки гибких подходов к формированию кадрового резерва, которые позволят быстро адаптироваться к изменениям спроса на рынке труда.
- Низкий уровень безработицы в совокупности с острой нехваткой технических кадров сдерживают процессы структурной трансформации промышленности России и приводит к тому, что предприятия повышают заинтересованность в активном использовании цифровых инструментов. В этом вопросе могут помочь цифровые сервисы, интегрированные в информационную среду предприятия [Typaniski, 1999].

Развитая цифровая система кадрового резерва может существенно сократить расходы, связанные с подбором, обучением и адаптацией новых сотрудников. О возрастающей актуальности интеграции систем кадрового резерва в цифровую среду предприятия говорят успешные кейсы таких промышленных предприятий, как:

1) Использование системы SAP SuccessFactors на предприятиях «Сибур-Нефтехим».

Эта система позволяет автоматизировать процессы управления персоналом, включая планирование карьеры и развитие сотрудников. Она помогает создавать

индивидуальные планы развития для каждого сотрудника, отслеживать прогресс и принимать обоснованные решения о продвижении.

- 2) **Внедрение системы Oracle HCM Cloud на предприятии «Северсталь».** Система позволяет оценивать навыки и компетенции сотрудников, предлагать им программы обучения и развития, а также отслеживать их прогресс. Это помогает компании выявлять талантливых сотрудников и развивать их потенциал.
- 3) **Применение системы Talent Management System (TMS) от Cornerstone OnDemand на предприятии «НЛМК».** TMS предоставляет инструменты для управления кадровым резервом, включая оценку навыков, планирование карьеры и обучение. Система помогает выявлять талантливых сотрудников и разрабатывать индивидуальные планы их развития.
- 4) **Модуль Succession Management Module от Lumesse на предприятии «ММК».** Модуль интегрируется с другими системами управления персоналом и позволяет планировать карьеру сотрудников, оценивать их навыки и предлагать программы развития. Это упрощает работу с кадровым резервом и повышает её эффективность.

Таким образом, цель данной статьи — рассмотреть особенности формирования информационной среды кадрового резерва на промышленных предприятиях в условиях низкой безработицы. Для достижения этой цели будут проанализированы основные компоненты информационной среды кадрового резерва и этапы их внедрения в цифровую среду предприятия, а также предложены рекомендации по созданию и развитию такой информационной среды, которая способствовала привлечению, удержанию и развитию талантливых сотрудников [Turanski, 1999].

Статья будет полезна руководителям и специалистам кадровых служб промышленных предприятий, а также исследователям, занимающимся вопросами управления человеческими ресурсами в условиях низкой безработицы.

Информационная среда кадрового резерва промышленного предприятия

В современном мире информационные технологии играют ключевую роль в развитии предприятий, особенно промышленного сектора экономики. Технологии становятся не просто инструментом для оптимизации бизнес-процессов, но и стратегическим ресурсом, определяющим конкурентоспособность компании на рынке. В условиях быстро меняющейся экономической ситуации и растущей конкуренции успешное развитие предприятия возможно только при эффективной интеграции системы кадрового резерва в информационную среду предприятия [Акимова, Голенко, 2016; Кублин и др., 2024; Turanski, 1999]. С примерами успешных интеграций можно ознакомиться в таблице 1.

Таблица 1 — Примеры интеграции системы кадрового резерва в цифровую среду предприятия

№	Название предприятия	Описание системы
1.	ПАО «КАМАЗ»	Использует систему дистанционного обучения, чтобы повышать квалификацию сотрудников без отрыва от производства. Платформа позволяет работникам получать новые знания и навыки, необходимые для карьерного роста, а компании — формировать кадровый резерв из специалистов, готовых к выполнению более сложных задач.

№	Название предприятия	Описание системы
2.	ООО «СИБУР-Кстово»	Внедрило систему управления карьерой, которая помогает сотрудникам планировать свой профессиональный рост и получать необходимые навыки и компетенции. Это способствует формированию кадрового резерва из числа работников, заинтересованных в развитии и продвижении по службе.
3.	ООО «Тобольск-Нефтехим»	Применяет цифровые платформы для организации обучения и развития сотрудников кадрового резерва. Платформы предоставляют доступ к онлайн-курсам, вебинарам и другим образовательным ресурсам, что позволяет работникам повышать свою квалификацию и готовиться к выполнению более ответственных задач.
4.	ОАО «Челябинский трубопрокатный завод»	Внедрило систему планирования карьеры, которая помогает сотрудникам видеть перспективы своего профессионального роста и разрабатывать индивидуальные планы развития. Это способствует формированию кадрового резерва из числа работников, мотивированных на карьерный рост.
5.	ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»	Применяет модуль Succession Management Module от Lumesse. Модуль интегрируется с другими системами управления персоналом и позволяет планировать карьеру сотрудников, оценивать их навыки и предлагать программы развития. Это упрощает работу с кадровым резервом и повышает её эффективность.
6.	ПАО «Северсталь»	Внедрило систему Oracle HCM Cloud. Система позволяет оценивать навыки и компетенции сотрудников, предлагать им программы обучения и развития, а также отслеживать их прогресс. Это помогает компании выявлять талантливых сотрудников и развивать их потенциал.
7.	АО «Концерн Радиоэлектронные технологии»	Использует систему оценки и тестирования для определения уровня профессиональных знаний и навыков сотрудников, а также их потенциала для карьерного роста. На основе результатов тестирования формируется кадровый резерв из наиболее перспективных работников.
8.	АО «Волжский трубный завод»	Использует систему мониторинга и анализа эффективности работы сотрудников, чтобы выявлять лидеров и потенциальных кандидатов для включения в кадровый резерв. На основе полученных данных разрабатываются индивидуальные планы развития для каждого резервиста.
9.	ООО «ЗапСибНефтехим»	Применяет цифровые технологии для организации дистанционного обучения и повышения квалификации сотрудников кадрового резерва без отрыва от производства. Это позволяет работникам получать новые знания и навыки, необходимые для карьерного роста, и способствует формированию высококвалифицированного кадрового резерва.
10.	ОАО «КуйбышевАзот»	Внедрило систему управления карьерой, которая помогает сотрудникам видеть перспективы своего профессионального развития и планировать свой карьерный путь. Система также учитывает потребности предприятия в кадрах и формирует кадровый резерв с учётом стратегических целей компании.

Источник: [составлено автором]

Таким образом, интеграция информационных систем облегчает индивидуальные траектории обучения для сотрудников, согласуется с потребностями предприятия и позволяет

более эффективно отбирать кандидатов в кадровый резерв предприятия [2]. Хорошо спроектированная информационная среда кадрового резерва может способствовать развитию моральных ценностей, навыков и компетенций сотрудников, соответствующих организационным и общественным потребностям.

Цифровая интеграция систем кадрового резерва в цифровую среду предприятия — это процесс объединения кадровых данных и инструментов управления персоналом с другими информационными системами компании. Цели интеграции:

- Повышение эффективности работы с кадровым резервом;
- Обеспечение более точного и актуального планирования потребностей в персонале;
- Улучшение коммуникации между сотрудниками, руководителями и HR-специалистами;
- Снижение рисков ошибок и потери данных [Малышев и др., 2018].

Эффективное управление информационными ресурсами должно соответствовать целям и стратегиям организации и может включать в себя следующие компоненты:

- **Базы данных.** Хранят информацию о сотрудниках, их навыках, опыте работы, образовании, достижениях и других характеристиках. Это позволяет быстро находить кандидатов на вакантные должности.
- **Системы оценки.** Позволяют оценивать уровень развития компетенций сотрудников, выявлять их сильные и слабые стороны. Это помогает принимать обоснованные решения о включении сотрудников в кадровый резерв [Фокин, 2009].
- **Обучающие программы.** Предоставляют сотрудникам возможность развивать необходимые навыки и компетенции. Это способствует повышению их профессионального уровня и готовности к выполнению более сложных задач [5].
- **Инструменты коммуникации.** Обеспечивают обмен информацией между сотрудниками, руководителями и HR-специалистами. Это способствует формированию единого информационного пространства и повышению эффективности работы с кадровым резервом [Малышев и др., 2018].
- **Аналитические инструменты.** Позволяют анализировать данные о кадровом резерве, выявлять тенденции и закономерности, принимать обоснованные управленческие решения.
- **Интеграция с другими системами.** Позволяет интегрировать информационную среду кадрового резерва с другими информационными системами организации, такими как системы управления персоналом, системы обучения и развития, системы мотивации и вознаграждения. Это обеспечивает более эффективное использование информации и повышает эффективность работы с кадровым резервом.
- **Безопасность и конфиденциальность.** Информационная среда должна обеспечивать защиту персональных данных сотрудников и другой конфиденциальной информации [Смирнова? 2014].
- **Доступность и удобство использования.** Информационная среда должна быть доступна для всех сотрудников, имеющих доступ к ней, и удобна в использовании [Ивановская, www].
- **Обратная связь и поддержка.** Сотрудники должны иметь возможность получать обратную связь от руководителей и HR-специалистов, а также обращаться за помощью и поддержкой при необходимости [Новикова, 2009].
- **Постоянное обновление и развитие.** Информационная среда должна постоянно

обновляться и развиваться в соответствии с потребностями организации и изменениями в законодательстве [Turanski, 1999].

Этапы цифровой трансформации кадрового резерва в контексте развития промышленного предприятия на Российском рынке

Цифровая интеграция систем кадрового резерва в цифровую среду предприятия позволяет создать единое информационное пространство для управления кадровыми процессами. Это не только повышает эффективность работы с кадрами, но и способствует формированию сильного кадрового резерва, способного адаптироваться к изменениям и обеспечивать успешное развитие предприятия в долгосрочной перспективе. Прежде чем единая информационная среда будет создана, предприятию необходимо пройти несколько этапов. В зависимости от уровня цифрового развития предприятия, размера компании и других факторов, этапы могут различаться, однако, автором выделено 5 общих этапов развития:

1. Автоматизация базовых процессов. На этом этапе предприятие внедряет информационные технологии для автоматизации рутинных задач, таких как бухгалтерский учёт, управление складом и т. д. Это позволяет повысить эффективность работы и освободить ресурсы для более сложных задач. С точки зрения кадрового резерва на этом этапе он формируется и управляется с помощью цифровых инструментов, которые автоматизируют основные процессы, такие как учёт сотрудников, планирование карьеры и оценка навыков. Это позволяет оптимизировать работу с кадровым резервом и освободить время специалистов для более важных задач [Фокин, 2009].

2. Интеграция систем. После автоматизации базовых процессов предприятие начинает интегрировать различные системы локально, чтобы обеспечить обмен данными между ними. Это позволяет создать повысить эффективность взаимодействия между подразделениями. На втором этапе происходит интеграция кадрового резерва и с другими системами управления персоналом. Это создаёт единую платформу для управления всеми аспектами работы с персоналом. Интеграция позволяет обмениваться данными между различными системами, что улучшает координацию и принятие решений [Яковлева, Пропп, 2021].

3. Цифровизация бизнес-процессов. На этом этапе компания переходит к цифровизации ключевых бизнес-процессов по направлениям: производство, логистика, продажи, кадры и т. п. На этом этапе уже может потребоваться внедрения новых технологий, таких как большие данные (Big Data), искусственный интеллект (AI) и др. Работа с кадрами на этом этапе уже полностью цифровизирована и успешно совместима с другими системами компании.

4. Создание цифровой платформы. Предприятие создаёт цифровую платформу, которая объединяет все бизнес-процессы и обеспечивает взаимодействие не только между отделами компании, но и с клиентами, партнёрами, поставщиками и соискателями. Платформа может быть реализована в виде веб-сайта, мобильного приложения или специализированного программного обеспечения. Система кадрового резерва также становится частью единой цифровой платформы, которая предоставляет сотрудникам доступ к информации о своих навыках, компетенциях и карьерных перспективах, а, например, соискателям, данные о результатах входного тестирования или результатах собеседования.

5. Переход к цифровой трансформации и внедрение инноваций. Наконец, компания полностью переходит к цифровой трансформации, когда все аспекты её деятельности становятся цифровыми. Это означает не только использование технологий для улучшения

существующих процессов, но и создание новых бизнес-моделей, основанных на цифровых инновациях. На этом этапе компания инвестирует в развитие цифровых навыков своих сотрудников, чтобы они могли эффективно работать с новыми технологиями и инструментами. Это включает обучение работе с программным обеспечением, анализом данных, машинным обучением и другими областями. Предприятие активно внедряет инновации в свою деятельность, используя новые технологии и подходы для создания конкурентных преимуществ. Это может включать разработку собственных продуктов и услуг, сотрудничество с стартапами и исследовательскими организациями и т.п. С точки зрения кадрового резерва на последнем этапе предприятие активно использует искусственный интеллект, машинное обучение и другие передовые технологии.

Цифровая интеграция кадровых систем в цифровую среду предприятия имеет ряд положительных и отрицательных аспектов, которые представлены в Таблице 2.

Таблица 3 - Положительные и отрицательные аспекты интеграции кадровых систем с цифровой системой предприятия [Малышев и др., 2018; Смирнова, 2011; Тихонов, 2020; Фокин, 2009].

Положительные аспекты	Отрицательные
Повышение эффективности работы с кадровым резервом. Интеграция позволяет автоматизировать рутинные процессы, такие как отбор кандидатов, оценка компетенций, планирование обучения и развития. Это освобождает время HR-специалистов для более сложных задач. Обеспечение более точного и актуального планирования потребностей в персонале. Интегрированные системы позволяют получать данные о сотрудниках из разных источников, таких как базы данных, системы оценки, обучающие программы. Это даёт более полную картину кадрового потенциала компании. Улучшение коммуникации между сотрудниками, руководителями и HR-специалистами. Интеграция инструментов коммуникации, таких как корпоративные порталы, мессенджеры, видеоконференции, способствует более эффективному обмену информацией. Снижение рисков ошибок и потери данных. Интегрированные системы обеспечивают целостность и актуальность данных о сотрудниках, а также их защиту от несанкционированного доступа. Создание единой информационной среды. Интеграция кадрового резерва с другими системами предприятия позволяет создать единое информационное пространство, где данные о сотрудниках доступны всем заинтересованным сторонам. Принятие обоснованных решений о развитии карьеры сотрудников. Аналитические инструменты интегрированных систем позволяют анализировать данные о кадровом резерве, выявлять тенденции и закономерности, принимать обоснованные управленческие решения. Развитие цифровых навыков сотрудников. Работа с интегрированными системами требует от сотрудников владения цифровыми навыками, такими как работа с программным обеспечением, анализ данных, машинное обучение. Это способствует повышению цифровой грамотности персонала.	Сложность реализации. Интеграция требует значительных усилий и ресурсов для разработки, тестирования, внедрения и обучения. Риски безопасности. Интеграция данных из разных систем может увеличить риски утечки данных и несанкционированного доступа к ним. Сопротивление изменениям. Сотрудники могут сопротивляться внедрению новых технологий и изменению привычных процессов работы. Высокие затраты на обслуживание. Интегрированные системы требуют регулярного обновления и поддержки, что может быть дорогостоящим. Зависимость от технологий. Интеграция делает компанию зависимой от технологий, которые могут стать уязвимыми для кибератак или технических сбоев.

Как видно из таблицы 2, положительные аспекты цифровой интеграции преобладают над отрицательными. Несмотря на это, предприятиям промышленности зачастую бывает сложно

пройти путь от автоматизации процессов до цифровой трансформации [Яковлева, Пропп, 2021]. Так, скорость цифровизации может зависеть от ряда факторов, среди которых:

- 1) Масштаб предприятия. Чем крупнее предприятие, тем больше у него сотрудников и тем сложнее управлять кадровым резервом без использования информационных систем. Информационные системы позволяют автоматизировать процессы отбора, оценки и обучения сотрудников, что упрощает работу с кадровым резервом.
- 2) Сложность структуры предприятия. На промышленных предприятиях часто существует сложная структура управления, которая включает в себя различные подразделения и уровни иерархии. Информационные системы помогают упростить взаимодействие между различными подразделениями и уровнями управления, а также обеспечить доступ к информации о кадровом резерве для всех заинтересованных сторон.
- 3) Технические возможности предприятия. Для успешного использования информационных систем необходимо обеспечить предприятие соответствующими техническими средствами, включая серверы, компьютеры, сетевое оборудование и т.д. Также важно обеспечить надёжную защиту данных от несанкционированного доступа.
- 4) Готовность к изменениям. Успешное внедрение информационных систем требует готовности руководства и сотрудников предприятия к изменениям. Необходимо не только приобрести и настроить программное обеспечение, но и обучить персонал работе с новыми инструментами, а также изменить подходы к управлению кадровым резервом.
- 5) Стремление к развитию корпоративной культуры. Информационные системы могут использоваться для создания порталов для коммуникации и сотрудничества между сотрудниками кадрового резерва. Это способствует развитию профессиональных связей и обмену знаниями внутри предприятия, что является важным аспектом корпоративной культуры.

Что касается отрицательных аспектов, то для нивелирования влияния неблагоприятных факторов внешней кадровой среды, предприятия российской промышленности сосредотачиваются на создании благоприятных условий для сотрудников, работают над повышением узнаваемости бренда, чтобы обеспечить повышение привлекательности рабочих мест, сотрудничают с образовательными учреждениями, активно участвуют в государственных программах поддержки.

Таким образом, в результате внедрения цифровых технологий в систему кадрового резерва предприятия можно ожидать значительного улучшения качества управления человеческими ресурсами. Автоматизация рутинных процессов, таких как учёт рабочего времени, планирование отпусков и оценка эффективности работы сотрудников, позволит освободить время специалистов по кадрам для более важных задач, например, разработки стратегий развития персонала и укрепления корпоративной культуры [Ивановская, 2012; Фокин, 2009].

Заключение

Острая нехватка технических кадров в настоящий момент ощущается на всех профессиональных уровнях, начиная с цеха и заканчивая руководящими должностями, что обусловлено рядом причин: релокация высококвалифицированных специалистов, снижение количества мигрантов, демографическая яма 1990-х годов, растущая популярность форм частичной занятости; также часть потенциального кадрового ресурса в настоящий момент занято на СВО. Одним из способов преодоления кадровых проблем может стать цифровизация

кадрового резерва и его поэтапная интеграция в другие сервисы предприятия.

Успешная интеграция системы кадрового резерва в цифровую среду предприятия имеет ряд преимуществ, среди которых [Малышев и др., 2018; Смирнова, 2011; Фокин, 2009]:

- 1) Оптимизация процессов управления персоналом. Автоматизация рутинных задач и интеграция данных из разных источников позволяют ускорить и упростить процессы отбора, оценки, обучения и развития сотрудников.
- 2) Повышение эффективности работы HR-специалистов. Освобождение времени специалистов по управлению персоналом для более сложных задач способствует повышению качества работы с кадрами.
- 3) Улучшение коммуникации внутри компании. Интеграция инструментов коммуникации способствует более эффективному обмену информацией между сотрудниками, руководителями и HR-специалистами.
- 4) Индивидуальный подход к развитию карьеры. Платформы предоставляют сотрудникам доступ к информации о своих навыках, компетенциях и карьерных перспективах, а также позволяют отслеживать прогресс в развитии.
- 5) Прозрачность процессов. Вся информация о сотрудниках, их навыках и компетенциях, а также о карьерных перспективах доступна в единой системе. Это позволяет руководству принимать обоснованные решения о продвижении и развитии сотрудников.
- 6) Создание единой информационной среды. Интегрированные системы создают единое информационное пространство, где данные о сотрудниках доступны всем заинтересованным сторонам. Это способствует более обоснованному принятию решений о развитии карьеры сотрудников и планировании потребностей в персонале.
- 7) Развитие цифровых навыков персонала. Работа с интегрированными системами требует от сотрудников владения цифровыми навыками, что способствует повышению цифровой грамотности персонала.

Информационная среда кадрового резерва играет решающую роль в управлении и развитии человеческих ресурсов на предприятии. Эффективное управление информационными ресурсами должно соответствовать целям и стратегиям организации [Tupanski, 1999]. Для решения этих задач может быть реализована информационная среда, основанная на информационной открытости для непрерывного образования и подготовки специалистов [Verkhova, Akimov, 2017]. Такая среда облегчает индивидуальные траектории обучения, согласуется с потребностями предприятия и обеспечивает возможности трудоустройства. В целом, хорошо спроектированная информационная среда кадрового резерва может способствовать развитию моральных ценностей, навыков и компетенций, соответствующих организационным и общественным потребностям.

В заключение можно сказать, что в условиях исторически низкого уровня безработицы формирование информационной среды кадрового резерва становится ключевым фактором успеха для промышленных предприятий. Создание и развитие такой среды позволяет оптимизировать процессы отбора, обучения и мотивации сотрудников, обеспечивая предприятия квалифицированными кадрами.

Библиография

1. Акимов Ю. Н., Голенко К. М. Работа с кадровым резервом в ОАО "СЛАВНЕФТЬ-ЯНОС" // Вестник Академии Пастухова. – 2016. – №. 1. – С. 28-32.
2. Виноградова Е. Б., Мудрова Е. Б. О кадровом резерве оборонно-промышленного комплекса // Сборник

- материалов международной научной Экономические науки. – 2015. – Т. 181. – С. 142-151.
3. Зиновьева О. М. и др. Цифровизация систем управления промышленной безопасностью в горном деле // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2021. – №. 2-1. – С. 113-123.
 4. Кублин И.М., Иванова Н.А., Дорожкина Е.Г., Андреева Т.А. Исследование кадрового обеспечения деятельности промышленного предприятия в нестабильных рыночных условиях. Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2024;(5):148-159.
 5. Мигушова Т.О., Мусинова Н.Н. Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы города Москвы // Актуальные проблемы и перспективы развития государственного управления: сборник научных статей по материалам ежегодной международной научно - практической конференции, - 2013. - 474 - 481 с.
 6. Новикова Т. В. Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях в условиях нестабильной экономики : дис. – Омск : ТВ Новикова, 2009.
 7. Принципиальная модель создания единой коммуникационной среды для формирования кадрового резерва для производства и науки минерально-сырьевого сектора экономики РФ / Ю. Н. Малышев [и др.]. - (Наука и просвещение). - Текст : непосредственный // Горная Промышленность. - 2018. - № 1 (137). - С. 17-20 : фот. - Библиогр. в конце ст. (3 назв.). - ISSN 1609-9192.
 8. Росстат. Безработица в России. 14.08.2024. Доступ по ссылке: https://rosstat.gov.ru/search?q=безработица+в+ноябре&date_from=&content=on&date_to=&search_by=all&sort=relevance
 9. Смирнова П.В. Повышение эффективности деятельности предприятий на основе развития кадрового потенциала / П.В. Смирнова. / Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Королев. 2011. 28 с. 4. Коноплёва Г.И., Борщенко А.С. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития // Альманах современной науки и образования. – 2014. – № 2. – 86 - 88 с.
 10. Тихонов А. И. Обеспечение экономической безопасности предприятия за счет оценки кадровых рисков // Вестник академии знаний. – 2020. – №. 1 (36). – С. 238-245.
 11. Ивановская Л. В. Современные взгляды на «Кадровый резерв», актуальность его создания и совершенствования // Вестник ГГУ. 2012. №10-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-vzglyady-na-kadrovyy-rezerv-aktualnost-ego-sozdaniya-i-sovershenstvovaniya> (дата обращения: 19.11.2024).
 12. Фокин К. Б. Показатели для оценки состояния системы управления кадровым резервом руководителей // Известия Байкальского государственного университета. – 2009. – №. 4. – С. 81-84.
 13. Яковлева Е. В., Пропп О. В. Развитие кадрового потенциала промышленных предприятий в условиях цифровизации на примере Омской области // ОМСКИЙ НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК. Серия «Общество. История. Современность». – 2021. – №. 2. – С. 139-145.
 14. PLUTOVA M., LAGUTINA E., KORNILTSEVA E. ANALYSIS OF PERSONNEL COSTS AS A PERSONNEL MARKETING TOOL IN THE INTRA-FIRM LABOR MARKET //CHALLENGES, TRENDS AND INSPIRATIONS WITHIN THE LABOR MARKET 2021. – 2022. – С. 341-346.
 15. Poplavska O. V. EVALUATION OF THE LEVEL OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF INDUSTRIAL ENTERPRISES //Восточно-европейский научный журнал. – 2018. – №. 7-3 (35). – С. 54-62.
 16. Tyranski R. E. Creating an effective information environment //Information systems management. – 1999. – Т. 16. – С. 32-40.
 17. Verkhova G. V., Akimov S. V. Electronic educational complex for training specialists in the field of technical systems management //2017 IEEE II International Conference on Control in Technical Systems (CTS). – IEEE, 2017. – С. 26-29.

Information Environment of Talent Pool in Industrial Enterprises Under Russia's Low Unemployment Conditions

Filipp I. Antonov

Postgraduate Student,
Voronezh Branch,
Plekhanov Russian University of Economics,
394000, 67, Karl Marx str., Voronezh, Russian Federation;
e-mail: Filipp104@yandex.ru

Filipp I. Antonov

Abstract

The information environment of talent pools has become a critical success factor for industrial enterprises amidst historically low unemployment rates and ongoing economic digitalization, serving as a vital tool for effective human capital management. Successful integration of talent pool systems into corporate digital environments not only enhances human resource management efficiency but also optimizes employee selection, training, and motivation processes. This approach provides enterprises with qualified personnel capable of addressing challenges in evolving economic conditions while fostering long-term organizational development. The article examines components of industrial enterprises' digital talent pool ecosystems and their transformation through information technology advancements, illustrated with case studies from specific companies.

For citation

Antonov F.I. (2025) Informatsionnaya sreda kadrovogo rezerva promyshlennogo predpriyatiya v usloviyakh nizkogo urovnya bezработitsy v Rossii [Information Environment of Talent Pool in Industrial Enterprises Under Russia's Low Unemployment Conditions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 15 (3A), pp. 115-126.

Keywords

Talent pool, industrial enterprises, information environment, system integration, workforce shortage, talent assessment

References

1. Akimova Yu. N., Golenko K. M. Work with the personnel reserve in JSC SLAVNEFT-YANOS // Bulletin of the Pastukhov Academy. - 2016. - No. 1. - pp. 28-32.
2. Vinogradova E. B., Mudrova E. B. On the personnel reserve of the military-industrial complex // Collection of materials of international scientific Economics. 2015. Vol. 181. pp. 142-151.
3. Zinovieva O. M. et al. Digitalization of industrial safety management systems in mining // Mining Information and Analytical Bulletin (scientific and technical journal). - 2021. - No. 2-1. - pp. 113-123.
4. Kublin I.M., Ivanova N.A., Dorozhkina E.G., Andreeva T.A. Research of personnel support for the activities of an industrial enterprise in unstable market conditions. Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics. 2024;(5):148-159.
5. Migushova T.O., Musinova N.N. Development of the human resources potential of the state civil service of Moscow // Actual problems and prospects of public administration development: collection of scientific articles based on the materials of the annual international scientific and practical conference, 2013. 474-481 p.
6. Novikova T. V. Labor mobility of young people at industrial enterprises in an unstable economy : Omsk : Novikova TV, 2009.
7. A fundamental model for creating a unified communication environment for the formation of a personnel reserve for production and science of the mineral resource sector of the Russian economy / Yu. N. Malyshev [et al.]. (Science and education). - Text : direct // Mining Industry. - 2018. - № 1 (137). - Pp. 17-20 : photo. - Bibliogr. at the end of the article (3 titles). - ISSN 1609-9192.
8. Rosstat. Unemployment in Russia. 14.08.2024. Read more here: https://rosstat.gov.ru/search?q=безработица+в+ноябре&date_from=&content=on&date_to=&search_by=all&sort=relevance
9. Smirnova P.V. Improving the efficiency of enterprises based on the development of human resources / P.V. Smirnova. / Abstract of the dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences. Korolev. 2011. 28 p. 4. Konopleva G.I., Borshchenko A.S. The concept of human resource potential and its development strategy // Almanac of Modern Science and Education. - 2014. - No. 2. - 86-88 p.
10. Tikhonov A. I. Ensuring the economic security of an enterprise by assessing personnel risks // Bulletin of the Academy of Knowledge. - 2020. - №. 1 (36). - Pp. 238-245.
11. Ivanovskaya L. V. Modern views on the "Personnel reserve", the relevance of its creation and improvement // Bulletin of GUU. 2012. No. 10-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-vzglyady-na-kadrovyy-rezerv-aktualnost-ego-sozdaniya-i-sovershenstvovaniya> (date of access: 11/19/2024).

12. Fokin K. B. Indicators for assessing the state of the management system of the personnel reserve of managers // Proceedings of the Baikal State University. – 2009. – No. 4. – pp. 81-84.
13. Yakovleva E. V., Propp O. V. Development of human resources potential of industrial enterprises in the context of digitalization on the example of the Omsk region // OMSK SCIENTIFIC BULLETIN. The series "Society. History. Modernity". – 2021. – No. 2. – pp. 139-145.
14. PLUTOVA M., LAGUTINA E., KORNILTSEVA E. PERSONNEL COST ANALYSIS AS A HR MARKETING TOOL IN THE INTRA-COMPANY LABOR MARKET // CHALLENGES, TRENDS AND INSPIRATION IN THE LABOR MARKET 2021-2022, PP. 341-346.
15. Poplavskaya O. V. ASSESSMENT OF THE LEVEL OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF INDUSTRIAL ENTERPRISES //East European SCIENTIFIC Journal. – 2018. – №. 7-3 (35). – Pp. 54-62.
16. Taipanski R. E. Creation of an effective information environment //Management of information systems. - 1999. – Vol. 16. – pp. 32-40.
17. Verkhova G. V., Akimov S. V. Electronic educational complex for training specialists in the field of technical systems management //II IEEE International Conference 2017 on Management in Technical Systems (CTS). – IEEE, 2017. – pp. 26-29.