НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОБЗОР СЕКТОРА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ 2017 год

hh.ru
HeadHunter

г. Москва
2018 год

Содержание документа:

1. Введение

2. Масштаб и границы

2.1. Основные характеристики

2.2. Ключевые профессии

2.3. Функциональная карта сектора и специальное регулирование профессиональной деятельности

2.4. Динамика и структура занятости

2.5. Профессиональное образование и обучение

3. Количественные и качественные разрывы между спросом и предложением работников.

3.1. Количественные разрывы

3.2. Квалификационные разрывы

3.3. Восполнение разрывов

Обзор разработан Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, созданным по решению Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (НСПК) от 23 июля 2015 года

Совет уполномочен на проведение мониторинга рынка труда, определение появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий, а также определения потребности в квалификациях в профессиональном секторе «Управление персоналом».

АВТОРСКАЯ ГРУППА:

Григорьев В.П.	– председатель РОО «Самарский кадровый клуб»
Данильченко М.В.	– заместитель председателя СПК в области управления персоналом, руководитель рабочей группы по мониторингу рынка труда.
Данина Н.	– руководитель проекта «Банк данных заработных плат», компания «HeadHunter».
Долженко Р.А.	– член президиума СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами», заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом УрГЭУ, д.э.н.
Долженко С.Б.	– президент СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами», начальник управления по работе с персоналом УрГЭУ, к.э.н.
Сырятов Н.Б.	– заместитель начальника отдела подготовки и развития персонала АО «НПО им. С.А. Лавочкина».

ЛИТЕРАТУРА И МАТЕРИАЛЫ:

1. Справочник «Регионы России», издание Росстата РФ, 2017 г., www.gks.ru
2. Справочник «Россия в цифрах. 2017», издание Росстата РФ, 2017 г. www.gks.ru
3. Обзор рынка труда компании «HeadHunter» за период 2017 года.
4. Материалы проведенного анкетного опроса предприятий и организаций.
5. «Управление персоналом. Энциклопедический словарь.», ИФРА-М, Москва, 1998г.
6. «Энциклопедический словарь работника кадровой службы», ИФРА-М, Москва, 1999г.
7. «Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия.», ПИТЕР, СПб, 2002 г.
8. База членов «Национального союза кадровиков (НСК)» 2016 г.
9. Данные информационного портала **moeobrazovanie.ru**
10. Материалы проведенного анкетного опроса учреждений высшего образования, осуществляющих подготовку в области «Управление персоналом».

1. ВВЕДЕНИЕ.

Основной целью обзора является проведение всестороннего анализа рынка труда в рамках профессионального сектора «Управление персоналом», оценка системы профессиональных квалификаций и системы образования в области управления персоналом.

Основные задачи анализа:

- Уточнение границ и структуры сектора и оценка их изменений;
- Определение перечня видов профессиональной деятельности и профессий сектора;
- Анализ численности и характеристик работников сектора;
- Анализ потребности работодателей в работниках сектора и требований к их квалификации;
- Анализ системы профессионального образования и обучения по видам профессиональной деятельности и профессиям сектора;

Обоснование допусков при обработке и анализе статистических данных по профессиональному сектору «Управление персоналом»

- Допуски по точности данных при расчетах с использованием данных Федеральной службы государственной статистики «Росстат" обусловлены отсутствием открытых «прямых» статистических данных по профессиональному сектору «Управление персоналом».
- Допуски при обработке и анализе баз данных коммерческих операторов рынка труда обусловлены внутренними особенностями формирования и ведения структуры данных этих операторов.
- Допуски при сравнении данных коммерческих операторов рынка труда и статистических данных государственных органов обусловлены особенностью моментного и накопительного учета данных, а также разницей используемой терминологии.
- Классификационные допуски (использование различной классификации должностей, профессий и профессиональных групп) обусловлены проблемами использования официальных классификаторов РФ.

2. МАСШТАБ И ГРАНИЦЫ СЕКТОРА.

2.1. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Как уже было отмечено в Обзоре сектора Управление персоналом, подготовленного в 2016 году рабочей группой СПК, управление персоналом - сравнительно молодая сфера менеджмента. Как самостоятельная, выделенная в отдельное направление профессиональная деятельность, управление персоналом появилось после 1970-х годов. Внедрение принципов ресурсного управления и выделение специалистов по управлению персоналом в ранг самостоятельного направления в менеджменте ресурсов стало настоящим переворотом в работе с трудовыми ресурсами предприятий и организаций. В настоящий период профессиональные специалисты по управлению персоналом доказали на практике, что с помощью результативной работы по совершенствованию трудовых ресурсов можно существенно увеличить уровень и качество производственных результатов предприятия или организации.

2017 год в части проведённой Советом по профессиональным квалификациям работы по актуализации и разработке новых профессиональных стандартов был ознаменован появлением еще одного акцента – усиление роли профессиональной деятельности в области экономики труда, расширяющей границы и значимость профессионального сектора «Управление персоналом». В силу того, что объектом экономики труда является труд, который выступает непременным элементом любого производства и системы управления персоналом на текущем уровне развития общественных отношений, данная область деятельности в том или ином виде представлена во всех сферах экономики. Как показали исследования, традиционный функционал экономистов по труду, связанный с реализацией таких функций, как нормирование труда, формирование системы оплаты труда, планирование трудовых показателей, в том числе, численности и расходов на персонал, HR-аналитика, анализ рынка труда и др., в настоящее время в своем большинстве реализуется специалистами, работающими в сфере управления персоналом, либо, в более редком случае, специалистами финансовых, экономических служб.

ПОД ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СЕКТОРОМ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» В РАМКАХ НАСТОЯЩЕГО И ПОСЛЕДУЮЩЕГО ОБЗОРОВ ПОНИМАЕТСЯ ОГРАНИЧЕННАЯ СОВОКУПНОСТЬ ПРОФЕССИЙ, ОБЪЕДИНЕННЫХ В ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМОСВЯЗАННЫХ ОДНОРОДНЫМ СОСТАВОМ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ, КОТОРЫЕ ЗАКЛЮЧАЮТСЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОРГАНИЗАЦИИ КАЧЕСТВЕННЫМИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ, СПОСОБНЫМИ ВЫПОЛНЯТЬ ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА НИХ ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ, И ОПТИМАЛЬНОМ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИИ, В ТОМ ЧИСЛЕ, ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРЕССИВНЫХ ФОРМ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что системы управления персоналом в настоящее время претерпевают модификацию. В европейских странах все большее значение приобретают высококвалифицированные рабочие и специалисты широкого профиля, так как предприятия стремятся максимально автоматизировать производство. Аналитики предсказывают, что в будущем структура иностранных и российских компаний будет состоять из небольшого числа постоянных работников с высокой профессиональной компетенцией, способных выполнять самые различные виды работ, часто на стыке нескольких

отдельных функций и множества фрилансеров (внештатных исполнителей), нанимаемых в помощь постоянным работникам для выполнения краткосрочных узкоцелевых заданий. Несомненно, это повлияет и на количественный состав специалистов, которые сейчас работают в системе управления персоналом в России и на качественном изменении требований к их компетенциям. С учетом стойкой тенденции к автоматизации технических процессов ожидаются ключевые изменения и уже сейчас появляются проблемы и вопросы, на которые должны быть найдены ответы в ближайшее время, в частности:

- Как будет трансформироваться вид трудовой деятельности по управлению персоналом при отмене большей части кадровых документов или при их переводе в формат электронных документов, при автоматизации части процессов управления персоналом?
- Какие функции в сфере управления персоналом будут усиливаться, а какие станут второстепенными?
- От каких задач (функций) откажутся в ближайшей перспективе?
- Какие глобальные мировые тренды повлияют на рынок труда и сферу специалистов в области управления персоналом в России?
- Куда будут трудоустраиваться специалисты, которые будут высвобождаться в связи с автоматизацией части процессов, связанных с управлением персоналом?

Российский опыт организации управления персоналом позволяет с уверенностью утверждать, что определенные виды деятельности по управлению персоналом, регламентированные государственными законами (например, учет персонала и управление трудовыми отношениями), существуют во всех субъектах экономической деятельности РФ, где в рамках производственных процессов используются трудовые ресурсы. Однако не во всех субъектах деятельность по управлению персоналом носит характер отдельного выделенного управленческого направления, т.е. имеет профессиональную основу и осуществляется специалистом - профессионалом. Критерием отнесения предприятий и организаций к группе, использующих управление персоналом на профессиональной основе может являться численность персонала, работающего в них.

Описанная в предыдущем обзоре ситуация с проблемой нормативного определения численности специалистов управления персоналом для конкретного предприятия или организации осталась без изменений в лучшую сторону. Межотраслевых нормативов, определяющих соотношение работников служб управления персоналом и общей численности работников предприятий и организаций, по-прежнему не существует. Существующие в этой области отраслевые нормативы широкому кругу специалистов в области управления персоналом не известны. Работы по обобщению опыта нормирования численности подразделений управления персоналом не ведутся. Разработанные в этой области. Центральным бюро нормативов по труду (ЦБНТ) документы 90-х годов практически устарели в связи с появлением средств автоматизации не только кадрового делопроизводства, но и кадровых бизнес – процессов и дополнительных функций у специалистов служб управления персоналом, которые не были учтены и просчитаны ЦБНТ.

Все изложенное выше затрудняет точное определение численного масштаба сектора. Исходя из экспертных оценок, сделанных в предыдущем обзоре, при определении численного масштаба работающих в профессиональной области управление персоналом авторы исходили из количества крупных и средних предприятий и организаций, как использующих управление персоналом на выделенной профессиональной основе. Как видно из

таблицы 1, численность таких предприятий и организаций в составе субъектов экономической деятельности РФ по данным конца 2016 г. составила 41,9 тыс. предприятий и организаций или порядка 42%.

Таблица 1. ДАННЫЕ О ЧИСЛЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА ПЕРИОД 2013-16 гг.[1]

Год	Предприятия и организации всего, тыс. ед.	Малые предприятия, тыс. ед.		Крупные и средние предприятия и организации, тыс. ед.	
		всего	%	всего	%
2013	4843,4	2063,1	42,6	2 780,3	57,4
2014	4886,0	2103,8	43,1	2 782,2	56,9
2015	5043,6	2222,4	44,1	2 821,2	55,9
2016	4764,5	2770,6	58,1	1 993,9	41,9

При этом, несмотря на определенные годовые колебания общей численности предприятий и организаций, наблюдается ежегодная тенденция сокращения количества крупных и средних предприятий в нарастающей прогрессии. В 2016 году по сравнению с 2015 годом уровень сокращения составил уже 14%. Дальнейшее сохранение этой тенденции может привести к постепенному сокращению потребности в работниках сферы управления персоналом, обладающих узкопрофессиональными компетенциями. Одновременно с этим возможно увеличение потребности в специалистах управления персоналом «широкого профиля» (т.н. HR-generalist) или специалистов, обладающих дополнительными профессиональными компетенциями в других «близких» профессиональных областях, например бухгалтерии, экономики, финансов и др.

Географическая концентрация предприятий, использующих функцию управления персоналом, как выделенную профессиональную функцию (крупные и средние предприятия) рассматривается как один из факторов, влияющих на изменение потребности в специалистах управления персонала.

Распределение предприятий и организаций по федеральным округам РФ на конец 2016 г. приведено в таблице 2. Как видно из таблицы, по сравнению с предыдущими периодами существенных изменений ситуации не произошло. По-прежнему, наибольшая концентрация крупных и средних предприятий наблюдается в Центральном и Приволжском, наименьшая – в Дальневосточном и Северо-Кавказском федеральных округах. Оценивая концентрацию предприятий по динамике сокращения от предыдущего показателя можно сделать вывод, что в ближайшее время возможно снижение потребности в специалистах управления персоналом в первую очередь в Центральном, Уральском, Приволжском и Дальневосточном федеральных округах.

[1] На основании данных справочников: Российский статистический ежегодник. 2017, Регионы России. Социально-экономические показатели - 2017 г., www.gks.ru

Таблица 2. ДАННЫЕ О РЕГИОНАЛЬНОМ РАСПРЕДЕЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ[2] (на конец 2016 года)

№№ п/п	Регион РФ	Год	Предприятия и организации всего, тыс. ед.	Малые предприятия всего, тыс. ед.	Крупные и средние предприятия и организации всего, тыс. ед.
I.	Центральный федеральный округ	2013	1 991,7	564,6	1 427,1
		2014	1 900,6	572,0	1 328,6
		2015	1 883,5	574,1	1 309,6
		2016	1748,0	939,1	808,9
II.	Северо-Западный федеральный округ	2013	601,9	323,7	278,2
		2014	612,4	330,5	281,9
		2015	616,2	332,6	283,6
		2016	616,0	371,5	244,5
III.	Южный федеральный округ	2013	308,6	152,0	156,6
		2014	309, 4	155,7	153,7
		2015	318,5	160,9	157,6
		2016	359,3	226,3	133,0
IV.	Северо-Кавказский федеральный округ	2013	134,1	50,4	83,7
		2014	137,0	53,0	84,0
		2015	137,1	53,5	83,6
		2016	132,0	53,9	78,1
V.	Приволжский федеральный округ	2013	737,1	358,5	378,6
		2014	766,2	374,2	392,0
		2015	780,5	368,8	411,8
		2016	801,7	484,0	317,7
VI.	Уральский федеральный округ	2013	399,2	183,5	215,7
		2014	393,0	191,6	201,4
		2015	396,7	200,0	196,7
		2016	389,6	254,5	135,1
VII.	Сибирский федеральный округ	2013	525,9	277,7	248,2
		2014	533,4	290,1	243,3
		2015	538,6	302,0	236,6
		2016	519,9	322,5	197,4
VII.	Дальневосточный федеральный округ	2013	188,0	92,7	95,3
		2014	191,7	96,0	95,7
		2015	195,1	93,5	101,6
		2016	197,9	118,8	79,1
VIII.	Крымский федеральный округ	2013	н/д	н/д	н/д
		2014	н/д	н/д	н/д
		2015	19,7	18,2	1,5
		2016	*нет данных*		

Как уже отмечалось в предыдущем обзоре, отсутствие нормативно установленных соотношений численности работников служб управления персоналом к общей численности

[2] На основании данных справочников: Российский статистический ежегодник. 2017, Регионы России. Социально-экономические показатели - 2017 г., www.gks.ru

работников предприятия, наряду с отсутствием статистического учета специалистов по профессиональным областям (секторам) затрудняет определение численных границ профессионального сектора. Причиной тому, является отсутствие профессионального сектора «Управление персоналом», как и многих других профессиональных секторов как классификационных единиц или групп в системе классификации персонала РФ, либо такой учет скрыт внутри более укрупненных данных. Для целей регулирования рынка труда было бы целесообразным разработать определенную методику статистического учета работающего персонала по профессиональным группам в рамках структуры, создаваемой Национальным агентством развития квалификаций (НАРК).

Статистические данные о средней численности работников, занятых на средних и крупных предприятиях представлены в таблице 3.

Таблица 3 СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К СУБЪЕКТАМ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ[3] (на конец 2016 года)

Виды экономической деятельности	Количество по годам, ед.		Динамика численности предприятий
	2015	2016	
Всего	**33 275,9**	**32 632,9**	**-1,9%**
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	**1 021,5**	**986,6**	**-3,4%**
Рыболовство, рыбоводство	**32,7**	**32,1**	**-1,8%**
Добыча полезных ископаемых	**884,6**	**887,2**	**0,3%**
в том числе:			
добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	**604,4**	**613,0**	**1,4%**
добыча полезных ископаемых, кроме топливно-энергетических	**280,2**	**274,2**	**-2,1%**
Обрабатывающие производства	**5 546,3**	**5 405,8**	**-2,5%**
из них:			
производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	**890,3**	**877,5**	**-1,4%**
текстильное и швейное производство	**144,5**	**141,8**	**-1,9%**
производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	**29,4**	**28,9**	**-1,7%**
обработка древесины и производство изделий из дерева	**127,5**	**126,2**	**-1,0%**
целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	**164,6**	**157,2**	**-4,5%**
производство кокса, нефтепродуктов	**118,6**	**119,8**	**1,0%**
химическое производство	**334,4**	**340,7**	**1,9%**
производство резиновых и пластмассовых изделий	**134,3**	**132,9**	**-1,0%**
производство прочих неметаллических минеральных продуктов	**401,4**	**359,5**	**-10,4%**
металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	**737,2**	**712,5**	**-3,4%**
производство машин и оборудования	**511,4**	**486,0**	**-5,0%**
производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	**632,8**	**625,5**	**-1,2%**

[3] На основании данных справочников: Российский статистический ежегодник. 2017, Регионы России. Социально-экономические показатели - 2017 г., www.gks.ru

Виды экономической деятельности	Количество по годам, ед.		Динамика численности предприятий
	2015	2016	
производство транспортных средств и оборудования	922,5	895,2	-3,0%
прочие производства	119,9	114,7	-4,3%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1 641,9	1 591,6	-3,1%
Строительство	1 109,9	1 034,3	-6,8%
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	2 377,9	2 353,5	-1,0%
Гостиницы и рестораны	358,1	374,7	4,6%
Транспорт и связь	3 052,3	2 984,5	-2,2%
Финансовая деятельность	1 013,3	952,5	-6,0%
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2 575,4	2 610,6	1,4%
из них научные исследования и разработки	713,8	688,1	-3,6%
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	3 354,1	3 249,1	-3,1%
Образование	4 947,3	4 872,9	-1,5%
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4 125,4	4 080,8	-1,1%
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1 234,6	1 216,2	-1,5%
Деятельность экстерриториальных организаций	0,5	0,5	0,0%

При определении численных границ сектора «Управление персоналом» авторы мониторинга пришли к выводу, отраженному в предыдущем обзоре, который базируется на том, что управление персоналом, как выделенная производственная функция присутствует в каждом крупном и среднем предприятии и организации, представляющих практически все виды экономической деятельности и составляющих на конец 2016 года 42% всех субъектов экономической деятельности РФ. Обоснованием данного методического подхода являются следующие экспертные оценки:

- функция управления персоналом в части кадрового учета и управления трудовыми отношениями законодательно определена к исполнению на каждом предприятии и в организации;
- численность персонала крупных и средних предприятий практически не позволяет совмещать выполнение функций управления персоналом с выполнением других функций (напр. ведением бухучета);
- конкуренция на рынке труда стимулирует практически на всех крупных и части средних предприятий ведение полнофункционального управления персоналом, что обуславливает наличие подразделения численностью до нескольких десятков сотрудников;

Проводимый анализ профессионального сектора позволяет констатировать расширение его функциональных границ, в т.ч. за счет выполнения функций в рамках вида профессиональной деятельности - «специалист по экономике труда», а также дополнительных

функций, которые согласно анкетного опроса и исследований работных порталов реализуются специалистами по управлению персоналом: автоматизация кадровых систем, работа с учебными заведениями, профориентация, работа с лицами с ОВЗ, внутренние коммуникации, охрана труда и т.п.

Таким образом, численность профессионального сектора «Управление персоналом» на конец 2016 – начало 2017 г. в РФ, согласно данного методического подхода, составляет свыше 2,0 – 2,5 млн. человек.

Аргументы, изложенные выше, позволяют сделать следующее определение профессионального сектора:

СЕКТОР «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» ЯВЛЯЕТСЯ МЕЖОТРАСЛЕВЫМ, РАСПРОСТРАНЕННЫМ ПО ВСЕЙ ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СЕКТОРОМ, НОСЯЩИМ ЯРКО ВЫРАЖЕННУЮ УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ НАПРАВЛЕННОСТЬ И ОКАЗЫВАЮЩИМ СУЩЕСТВЕННОЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОТДЕЛЬНЫХ СУБЪЕКТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, РЕГИОНОВ И ГОСУДАРСТВА В ЦЕЛОМ.

2.2. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОФЕССИИ

Анализ динамики профессиональных границ сектора «Управление персоналом» подтверждает тенденцию их расширения, о которой упоминалось в предыдущем разделе. На основании оценки этих тенденций авторы обзора предлагают дополнить приведенную в предыдущем обзоре десятку профессионально и функционально очерченных видов профессиональной деятельности по управлению персоналом (ВПД) еще одним 11-м видом – «Анализ и планирование численности и расходов на персонал / HR-аналитика», одновременно конкретизировав предыдущую терминологию.

Выделение нового вида производственной деятельности, объединяющего планово – аналитические функции в области управления персоналом обусловлено в первую очередь тем, что на современном уровне рыночного развития в условиях жестких ресурсных ограничений возрастает «цена ошибки», связанная с неправильным использованием существующих ресурсов или неверной оценкой их развития.

Определение конкретных наименований должностей (специальностей) в рамках каждого из ВПД остается крайне затруднительным, так как ситуация с применимостью наименований профессий для обозначения должностей в рамках ВПД профессионального сектора «Управление персоналом» за оцениваемый период практически не изменилась. Наиболее вариабельными в части применения названий профессий являются ВПД «Подбор (рекрутинг) персонала (164 наименования), «Управление трудовыми отношениями» (149 наименований) и «Обучение и развитие персонала» (130 наименований). Наименее вариабельны «Оценка и аттестация персонала» (12 наименований) и «Организация корпоративной социальной политики» (4 наименования).

В этом контексте вызывает определенное недоумение стремление части предприятий, включая предприятия со смешанным капиталом и филиалы иностранных компаний использовать иностранную терминологию при наименовании должностей. Из всего широкого спектра применяемых наименований должностей, свыше 5% наименований приводится с использованием иностранной терминологии.

Таблица 4 ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

№	Наименование вида профессиональной деятельности	Описание основных профессиональных функций
1.	**Общее руководство системой управления персоналом**	Организация и контроль выполнения функций по обеспечению предприятий и организаций человеческими ресурсами, их развитию и эффективному использованию для достижения поставленных целей и задач. Состав функций включает в себя как стратегическое управление персоналом, предполагающее разработку и реализацию системы стратегического управления персоналом организации, так и операционное управление персоналом и подразделением организации, в том числе, разработку принципов и методов управления персоналом, формирование и информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое, делопроизводственное обеспечение функционирования системы управления персоналом, контроль разработки и сопровождения процесса автоматизации системы управления персоналом, планирование и контроль результатов деятельности системы.
2.	**Документационное оформление трудовых отношений**	Организация и выполнение функций, связанных с ведением документации по учету и движению кадров, разработкой типовых форм и сопровождением процедур оформления трудовых отношений, администрированием процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы. Выполнение данных функций подразумевает ведение и использование электронных баз данных о работниках, а также работу по защите персональных данных в соответствии с требованиями законодательства РФ.
3.	**Управление трудовыми отношениями**	Организация и выполнение функций, связанных с регулированием взаимоотношений между членами трудового коллектива в рамках их совместной трудовой деятельности и в первую очередь правовых отношений между предприятием/ организацией, как работодателем и работниками, работающими по найму. Управление трудовыми отношениями включает обеспечение и правовое закрепление расстановки персонала и ее изменений, контроль и соблюдение юридически закрепленных взаимных обязательств работодателя и работника.
4.	**Оценка и аттестация персонала**	Организация и проведение оценки/аттестации персонала, позволяющей получить фактическую и оценочную информацию, характеризующую уровень компетентности, развития профессиональных и личностных компетенций работника и реализации их работником в трудовой деятельности. Данные, полученные в ходе оценки персонала, представляют собой реальную базу для принятия кадровых решений и кадрового планирования. Является важной стороной аттестации государственных служащих и персонала предприятий и организаций.

№	Наименование вида профессиональной деятельности	Описание основных профессиональных функций
5.	**Обучение и развитие персонала**	Организация и выполнение функций, обеспечивающих планирование, организацию, реализацию и оценку результатов форм и методов обучения персонала, направленных на развитие навыков, умений и компетенций, необходимых работникам для эффективного выполнения возложенных на них трудовых функций или функций будущих периодов. Организация и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала, адаптации и стажировки персонала, администрирование соответствующих процессов. Выполнение функций связано с договорной работой по использованию внешнего рынка образовательных услуг и/или использованием и развитием собственных возможностей организации по подготовке персонала, использованием для этого эффективных технологий обучения, включая технологии управления знаниями и E-learning.
6.	**Организация оплаты труда персонала**	Организация и выполнение функций, обеспечивающих организацию труда персонала, установление размеров заработной платы, перечня дополнительных выплат (компенсаций) работникам и размеров денежного вознаграждения за количество и качество труда (премии, бонусы и т.п.), а также планирования необходимых для этого финансовых ресурсов (фондов оплаты труда и фондов мотивации). Организация оплаты труда предполагает разработку, администрирование и контроль исполнения политик и регламентов в области оплаты труда персонала (в том числе с применением средств автоматизации).
7.	**Мотивация и стимулирование персонала**	Организация и выполнение функций, направленных на выявление и оценку внутренних и внешних мотивов, побуждающих работников к активному труду на предприятии/организации, формирование и проведение различных мероприятий по развитию или подавлению тех или иных мотивов для управления трудовым поведением работника с целью реализации задач предприятия.
8.	**Подбор (рекрутинг) персонала**	Организация и выполнение кадровых функций, связанных деятельностью по обеспечению персоналом, в т.ч. привлечением (подбором, рекрутингом) кандидатов на вакантные должности на предприятии и в организации с использованием рынка труда, в т.ч. организацией взаимодействия с государственными и коммерческими операторами рынка. В перечень выполняемых функций также входит организация мероприятий по сбору информации о потребностях организации в персонале, обеспечению поиска, привлечения, подбора и отбора наиболее соответствующего кандидата установленным требованиям к квалификации, профессиональным и личностным компетенциям, в том числе с применением специализированных методик.

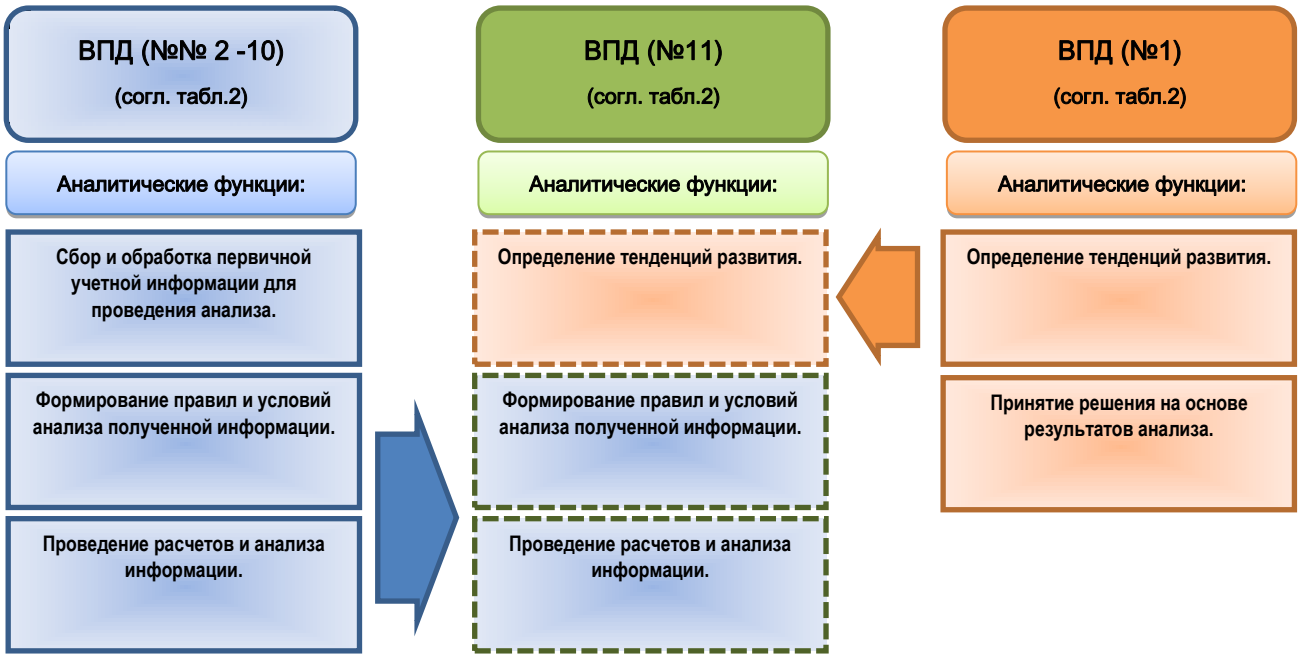
№	Наименование вида профессиональной деятельности	Описание основных профессиональных функций
9.	**Организация корпоративной социальной политики**	Организация и выполнение функций, связанных с решением вопросов корпоративной социальной политики, социального развития предприятий и организаций, социального обслуживания персонала и управления имеющейся социальной инфраструктурой. Основными задачами данного вида профессиональной деятельности являются создание надлежащих условий для работы и отдыха, применение мер немонетарного поощрения труда, формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата коллектива, установление и совершенствование социального партнерства, администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики, контроль законодательно и локально установленных мер социальной поддержки отдельных групп работников.
10.	**Организация и нормирование труда**	Организация и выполнение группы функций, направленных на оценку, проектирование, оптимизацию и внедрение рациональных систем и методов выполнения работниками возложенных на них функций, производственных и бизнес-процессов и их регламентацию по содержанию и времени. Часть функций направлена на установление на основе технического, психофизиологического, социального и экономического обоснования величины затрат труда. Реализация функций по нормированию труда предполагает исследование трудовых процессов и условий их выполнения, Проектирование трудовых процессов и нормативов по труду, Оперативное нормирование труда, учет, анализ и совершенствование системы нормирования труда.
11.	**Анализ и планирование численности и расходов на персонал / HR-аналитика**	Организация и выполнение группы функций в рамках деятельности в области экономики труда, направленной на анализ трудовых показателей и показателей состояния трудовых ресурсов работодателя, планирование количественного и качественного состава персонала, формирование и корректировку бюджета фонда заработной платы, бюджета расходов на персонал, формирование отчетности по трудовым показателям, проведение аудита, основанного на HR-аналитике, оптимизация численности и расходов на персонал.

Решение проблемы профессионально – должностной классификации обозначенная в обзоре 2016 года и связанная с обеспечением либо четкой корреляции между нормативно – справочными документами, определяющими структуру профессионально – должностной классификации трудовых ресурсов РФ, либо возврат к единому, ранее существовавшему подходу, но с учетом новых реалий и на новых принципах остается пока не решенной.

2.3. ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ КАРТА СЕКТОРА

Функциональная карта как набор производственных функций, отражающих содержание управленческого воздействия на персонал, выполняемых специалистами каждого из ВПД, была описана в предыдущем обзоре 2016 года. Проведенный анализ 2017 года позволяет выделить дополнительный, 11-й вид профессиональной деятельности (см. таблицу 4), с соответствующим перераспределением функций, связанных со сбором и обработкой информации между работниками всех ВПД и нового ВПД «Анализ и планирование численности и расходов на персонал / HR-аналитика». Кроме того, функции первичного анализа обобщенных результатов передаются из ВПД «Общее руководство системой управления персоналом». Схема перераспределения функций выглядит следующим образом (см. диаграмму 1).

Диаграмма 1. ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ АНАЛИТИЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ МЕЖДУ ВИДАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.



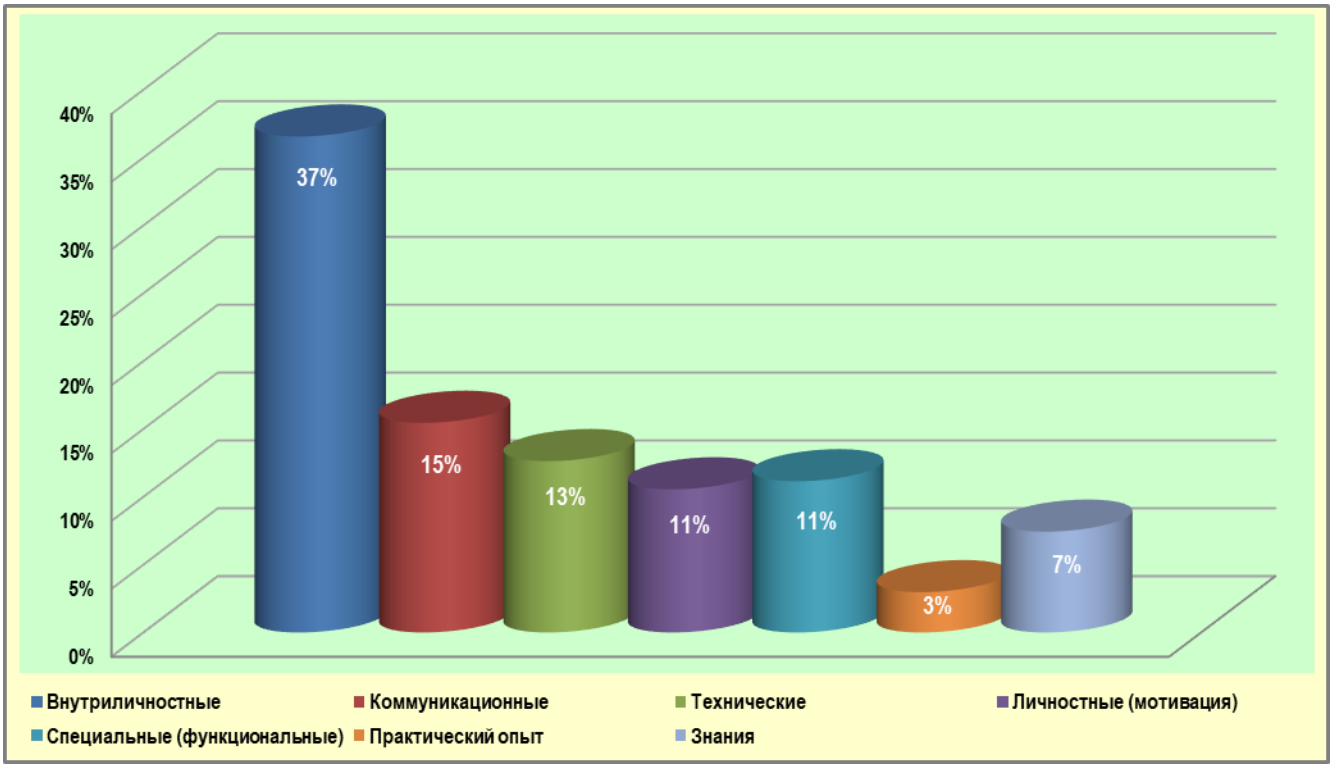
Таким образом, анализ показывает, что функциональная карта сектора является динамичной системой, динамика которой может изменяться в достаточно краткосрочной временной перспективе. В настоящее время функциональная карта сектора практически полностью формируется работодателем путем определения состава функций, выполняемых службой управления персоналом субъекта экономической деятельности. Вместе с тем, по мере расширения состава профессий, включенных в профессиональные стандарты развивается и вторая, нормативная регулирующая составляющая функциональной карты.

Одновременно с формированием состава производственных функций, выполняемых специалистами профессионального сектора «Управление персоналом» и их дифференциацией по видам профессиональной деятельности происходит и формирование структуры основных навыков, которыми должны обладать специалисты сектора.

Сравнение состава требований работодателей к наличию у работников профессионального сектора «управление персоналом» основных навыков полученное в ходе проведения мониторинга в 2016 и 2017 годах показывает практическое отсутствие изменений, как по структуре, так и по количественному соотношению этих требований (см. диаграмму 2).

При всей условности разделения общих и профессиональных навыков на группы, вполне очевидными остаются предпочтения работодателями работников, обладающих определенными личностными характеристикам, нежели владеющих профессиональными навыками.

Диаграмма 2. ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ГРУППАМ НАВЫКОВ КАНДИДАТОВ НА ПОЗИЦИЮ HR-СПЕЦИАЛИСТА



Одним из факторов, определяющих отсутствие динамики смещения предпочтений работодателей в сторону профессиональных навыков, скорее всего, является отсутствие знаний и практики применения разработанных профессиональных стандартов для формирования состава профессиональных требований к лицу, замещающему должность или работающему по профессии. В первую очередь это определяется использованием связей между трудовыми функциями, трудовыми действиями, знаниями и умениями, которые устанавливаются профессиональным стандартом. Во вторую – применением систем оценки профессиональных компетенций, предоставляемых Центрами оценки квалификаций на основе профессиональных стандартов.

2.4. ДИНАМИКА И СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ

Оценка общей численности профессионального сектора «Управление персоналом», приведенная в разделе 2.1. в 2017 году в сравнении с аналогичными данными 2016 года показывает сокращение численных границ сектора более чем на 10%. Объективно, как уже было показано, это в первую очередь связано с сокращением численности предприятий и организаций, относящихся в РФ к категории средних и крупных. Одновременно с этим происходит перераспределение соотношения специалистов управления персоналом занятых в различных видах профессиональной деятельности, которое представлено на диаграмме 3.

Диаграмма 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ВПД В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СЕКТОРЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ».

Как видно из диаграммы, доля руководящего состава в общей численности специалистов, работающих в управлении персоналом (вид профессиональной деятельности «Общее руководство системой управления персоналом») увеличилась на 1,8%. Таким образом, норма управляемости в секторе «Управление персоналом» (количество людей, которые находятся в подчинении руководителя) составляет более 10 чел, что в целом отражает сложившуюся практику управления в современных организациях.

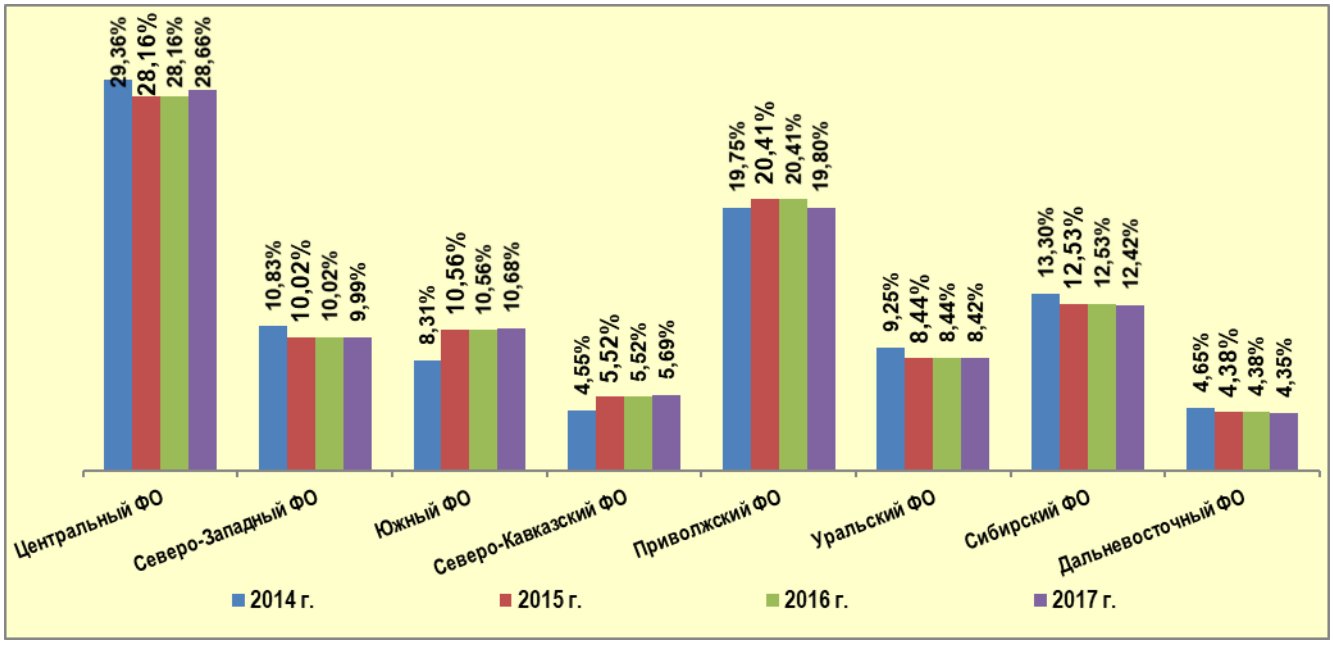
Двухлетний анализ структуры видов профессиональной деятельности сектора «Управление персоналом» еще не позволяет сделать вывод в отношении каких-либо тенденций в профессиональном секторе. Вместе с тем наиболее ресурсоемкими видами производственной деятельности в рамках сектора в течение двух лет остаются:

- Кадровое делопроизводство (увеличение объемов на 10 %);
- Управление трудовыми отношениями (увеличение объемов на 5,8%);
- Подбор персонала (увеличение объемов на 2,9%).

Результаты оценки распределения численности специалистов управления персоналом по федеральным округам представлены на диаграмме 4 и показывают, что наибольшее число специалистов профессионального сектора «Управление персоналом» работает в следующих федеральных округах:

- Центральный ФО (28,66 % от общей численности занятых в управлении персоналом);
- Приволжский ФО (19,8 % от общей численности занятых в управлении персоналом);
- Сибирский ФО (12,42 % от общей численности занятых в управлении персоналом).

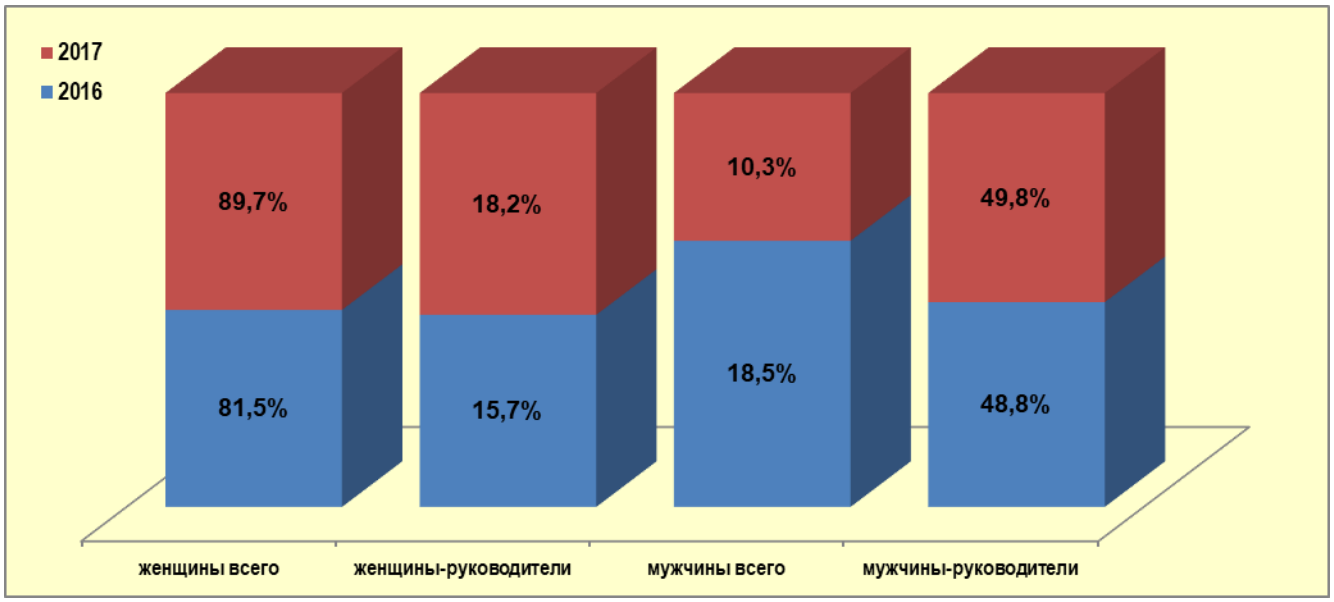
Диаграмма 4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СЕКТОРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» ПО РЕГИОНАМ РФ.



Сравнение годовых показателей диаграммы 4 показывают, что основные пропорции распределения численности специалистов управления персоналом по федеральным округам в течение последних лет практически сохраняются.

При анализе гендерного состава специалистов управления персоналом, можно отметить тренд на преобладание и динамичное увеличение количества женщин (всего 89,7% от общей численности, рост на 8,2%) в структуре профессионального сектора по сравнению со специалистами – мужчинами, численность которых снижается (всего 10,3% от общей численности, снижение на 8,2%). Из числа специалистов, занятых на руководящих позициях в профессиональном секторе лидируют мужчины - 49,8% (прирост 1%), тогда как среди женщин руководителей только 18,2% от общей численности, однако темпы роста количества руководителей – женщин опережают на 1,5% (см. диаграмму 6).

Диаграмма 6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПО ГЕНДЕРНОМУ ПРИЗНАКУ, С УЧЕТОМ ЗАНЯТИЯ РУКОВОДЯЩЕЙ ПОЗИЦИИ



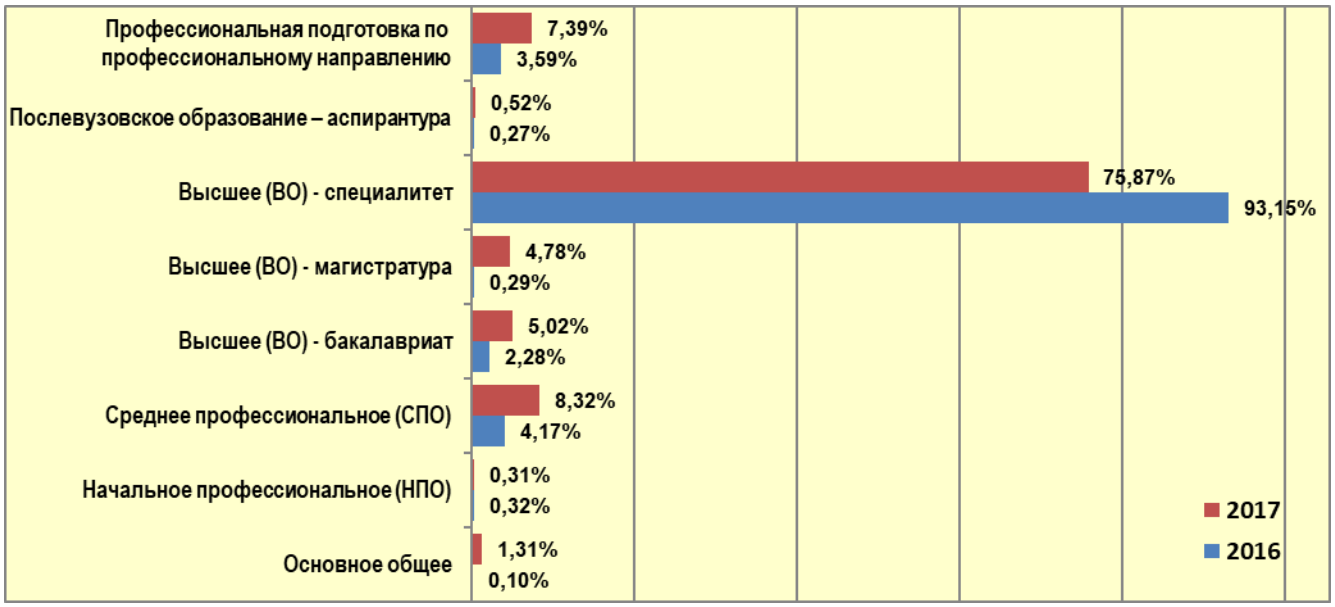
Анализ образовательного уровня специалистов профессионального сектора «Управление персоналом» в 2017 году был проведен на основе данных анкетного опроса предприятий и организаций различных видов экономической деятельности РФ. Результаты анализа приведены в таблице 5.

Таблица 5 ДАННЫЕ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УРОВНЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» в 2017 г.

Уровни образования	Доля работников
Основное общее	1,31%
Начальное профессиональное (НПО)	0,31%
Среднее профессиональное (СПО)	8,32%
Высшее (ВО) - бакалавриат	5,02%
Высшее (ВО) - магистратура	4,78%
Высшее (ВО) - специалитет	75,87%
Послевузовское образование – аспирантура	0,52%
Второе высшее образование по профессиональному направлению	2,27%
Профессиональная подготовка по профессиональному направлению	7,39%

Из таблицы 5 видно, что в 2017 году более 85,7% специалистов, занятых в профессиональном секторе «Управление персоналом», имеют высшее образование. Для сравнения, уровень работников с высшим образованием среди занятых в экономике в целом по всем видам экономической деятельности по результатам статистических исследований в РФ[4] составляет 35,2 % от числа занятого населения. Таким образом, профессиональный сектор «Управление персоналом» продолжает быть одним из секторов с высоким образовательным уровнем специалистов. Оценка динамики образовательного уровня в период 2016 – 17 гг. приведена на диаграмме 7.

Диаграмма 7. ДИНАМИКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЛАСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» в 2016 – 17гг.



4 Статистический сборник. «Регионы России». Социально-экономические показатели - 2015 г. Раздел: состав занятого населения по уровню образования в 2014 г. www.gks.ru

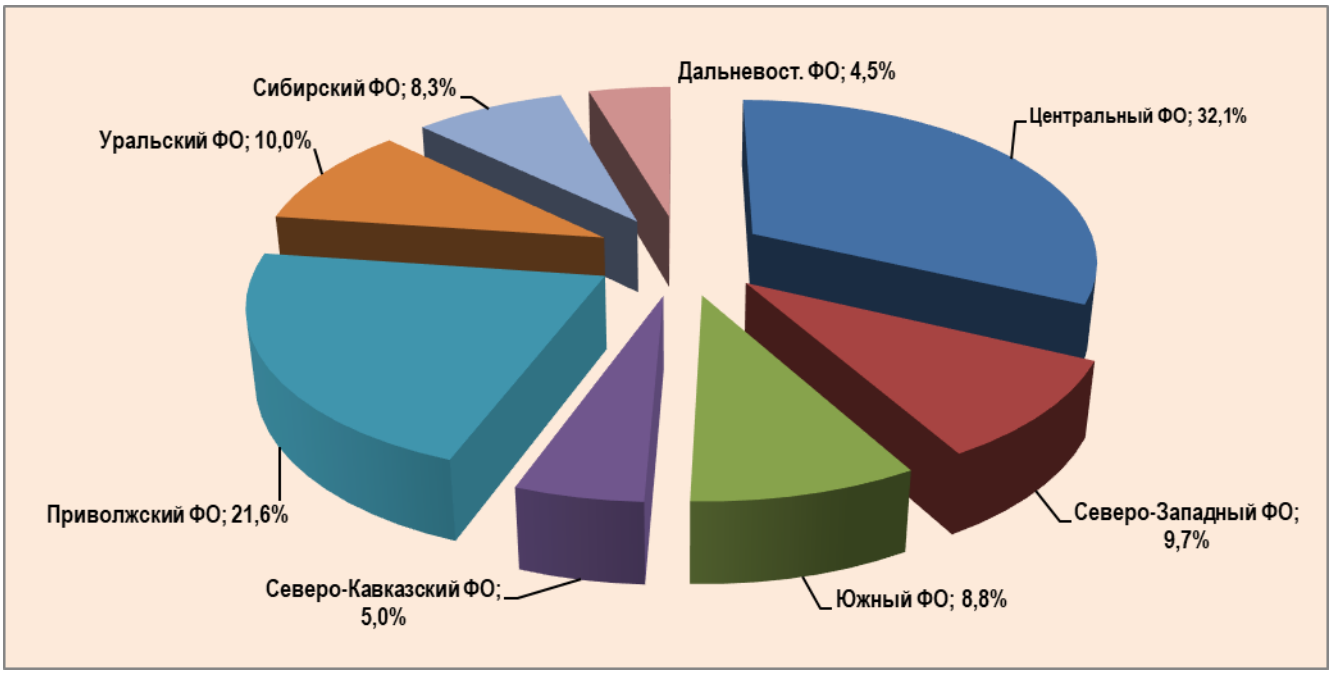
Кроме того, диаграмма показывает приток работников, получивших высшее образование по современным ФГОСам двухуровневой подготовки, т.е. бакалавриата и магистратуры.

2.6. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

По данным портала moeobrazovanie.ru подготовка специалистов по специальности (направлению/профилю подготовки) «Управление персоналом» в 2017 году осуществлялась в 212 - ти учреждениях высшего образования страны, поиск ВУЗов, осуществляющих подготовку по специальности «экономика труда» показал наличие всего двух ВУЗов в РФ, осуществляющих подготовку по этой специальности (направлению/профилю подготовки). При этом появляются вузы, которые анонсируют на следующий год набор на новые программы магистратуры с учетом актуальных трендов – «Экономика человеческих ресурсов», «HR-аналитика».

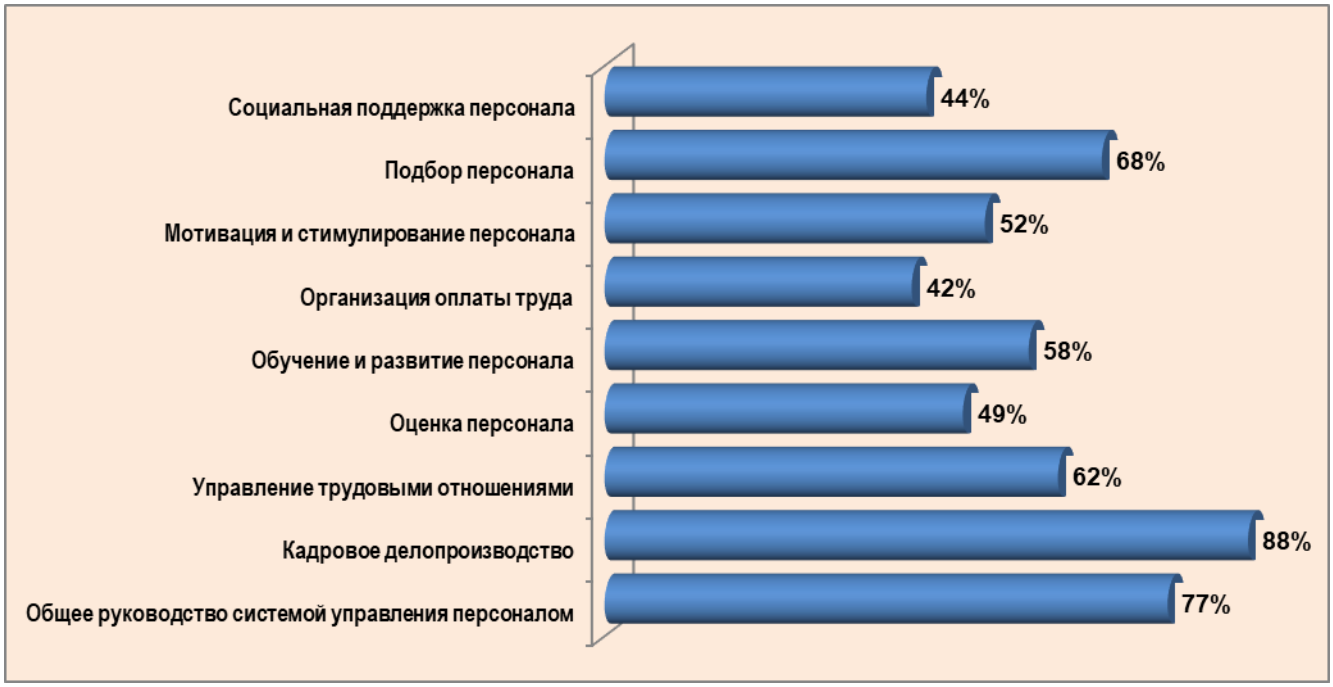
В рейтинге заинтересованности в получении высшего образования специальность «Управление персоналом» потеряла за год 10 мест и занимает 18 место из 264-х представленных на портале специальностей, оставаясь по-прежнему одной из востребованных. Распределение учреждений высшего образования, осуществляющих подготовку по специальности «Управление персоналом» по федеральным округам РФ представлено на диаграмме 8.

Диаграмма 8. РЕГИОНАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВУЗОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБУЧЕНИЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» в 2017 г.



Качество подготовки специалистов, работающих в профессиональном секторе, достаточно высокое. Опрос респондентов показал, что свыше 40% работодателей оценили уровень как соответствующий требованиям или выше установленных требований, а по ряду видов профессиональной деятельности такой показатель достигает свыше 70%. Результаты приведены на диаграмме 9.

Диаграмма 9. КОЛИЧЕСТВО РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ОЦЕНИВШИХ УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, КАК ВЫСОКИЙ.



Основные недостатки в подготовке специалистов различных видов профессиональной деятельности, отмеченные работодателями, приведены на диаграмме 10.

Диаграмма 10. ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРОБЕЛОВ В КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

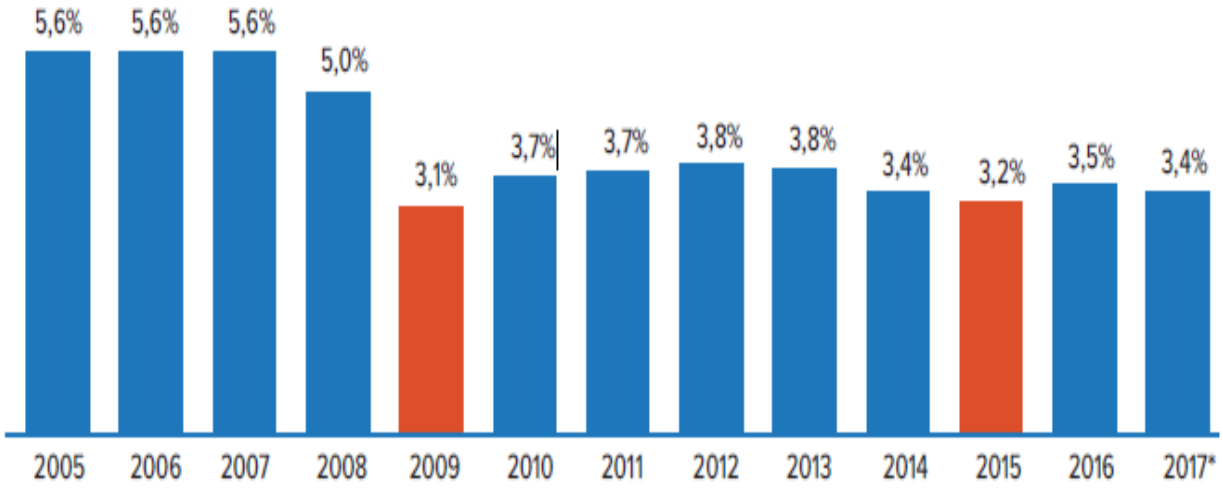
3. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ РАЗРЫВЫ МЕЖДУ СПРОСОМ И ПРЕДЛОЖЕНИЕМ РАБОТНИКОВ.

3.1. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ РАЗРЫВЫ

Количественные разрывы рынка труда в профессиональном секторе «Управление персоналом» оценивались по динамике спроса и предложения на работников данного профессионального сектора в целом и по отдельным видам профессиональной деятельности. Оценка производилась по базе данных компании «HeadHunter» как в целом по стране, так и по отдельным регионам, основной период оценки 2016 – 2017 гг.

В 2017 году спрос на Российских HR-специалистов в сравнении с ситуацией годичной давности упал на 37%. С учетом того, что количество резюме за это время почти не изменилось, легко объясняется скачок уровня конкуренции в профессиональной области, который пришелся на второе полугодие 2016 года. Вместе со спросом работодателей незначительно упала и общая доля вакансий сферы HR – в 2017 году она должна составить около 3,4% от всего рынка труда (см. диаграмму 11).

Диаграмма 11. ДОЛЯ ВАКАНСИЙ В СФЕРЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, ТРЕНИНГИ» ОТ ОБЩЕГО РЫНКА



*прогноз

Лишь с весны 2017 года наблюдается стабилизация роста спроса работодателей на HR-специалистов. К третьему кварталу 2017 года спрос значительно увеличился, а уровень конкуренции упал до значений 2016 года.

Диаграмма 12. ДИНАМИКА ВАКАНСИЙ В РОССИИ 2016-2017 г.

За восстановление спроса в большей степени ответственны Москва и Санкт-Петербург, где и падение числа вакансий в профессиональной области «Управление персоналом» в 2017 году почти не наблюдалось. В Санкт-Петербурге в первом полугодии 2017 года спрос на HR-специалистов вырос в полтора раза.

Кроме того, в столицах доля вакансий в сфере HR остается выше, чем в среднем по рынку, в то время как в регионах – ниже. В 2018 году и Москва, и Санкт-Петербург имеют возможность стать драйверами роста востребованности работников профессиональной области «Управление персоналом».

Диаграмма 13. ДИНАМИКА ВАКАНСИЙ В МОСКВЕ И ОБЛАСТИ в 2016-2017 г.

Диаграмма 14. ДИНАМИКА ВАКАНСИЙ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ в 2016-2017 г.

Восходящего тренда середины 2017 года оказалось недостаточно для того, чтобы поддержать положительные темпы роста спроса в профессиональной области «Управление персоналом» в целом по России. Всему виной затяжное падение спроса в регионах, которое началось весной 2016 года и продолжалось целый год. Долгое время число вакансий для HR-менеджеров в регионах составляло всего половину значений начала 2016 года и лишь к третьему кварталу 2017 года начался небольшой рост.

Диаграмма 15. ДИНАМИКА ВАКАНСИЙ В РЕГИОНАХ 2016-2017 г.

Если сравнивать среднее количество вакансий за первые полугодия 2017 и 2016 годов, то в регионах оно уменьшилось более чем на 50%. Лишь в Москве профессиональная область «Управление персоналом» росла быстрее местного сегмента рынка труда. Хотя в целом

российский рынок в 2017 году роста спроса работодателей не показал – среднее число вакансий за первое полугодие в стране осталось на уровне годичной давности.

Диаграмма 16. ИЗМЕНЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ВАКАНСИЙ В 1 – м ПОЛУГОДИИ 2017 г. ПО СРАВНЕНИЮ С 1 – м ПОЛУГОДИЕМ 2016 г.

Диаграмма 17. ИЗМЕНЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА РЕЗЮМЕ в 1 – м ПОЛУГОДИИ 2017 г. ПО СРАВНЕНИЮ С 1 – м ПОЛУГОДИЕМ 2016 г.

Рост спроса на HR специалистов в Москве и Санкт-Петербурге привел и к увеличению доли этих городов в региональном распределении вакансий в профессиональной области «Управление персоналом». На Москву теперь приходится почти каждая третья вакансия в HR. На Санкт-Петербург – каждая десятая. Региональная доля за год уменьшилась на 6,5 процентных пункта.

Рост спроса в столице стал причиной уменьшения числа резюме HR-специалистов на 2%. В Санкт-Петербурге и регионах количество резюме в сфере HR увеличилось, но незначительно – общие темпы роста предложения на рынке труда оказались в несколько раз выше.

Общее число резюме в профессиональной области «Управление персоналом» в первом полугодии 2017 года по сравнению с первым полугодием 2016 года не изменилось. В целом по России количество резюме всех специалистов за год выросло на 7%.

3.2. КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАЗРЫВЫ

Квалификационные разрывы, наблюдающиеся в профессиональном секторе «Управление персоналом», можно классифицировать следующим образом:

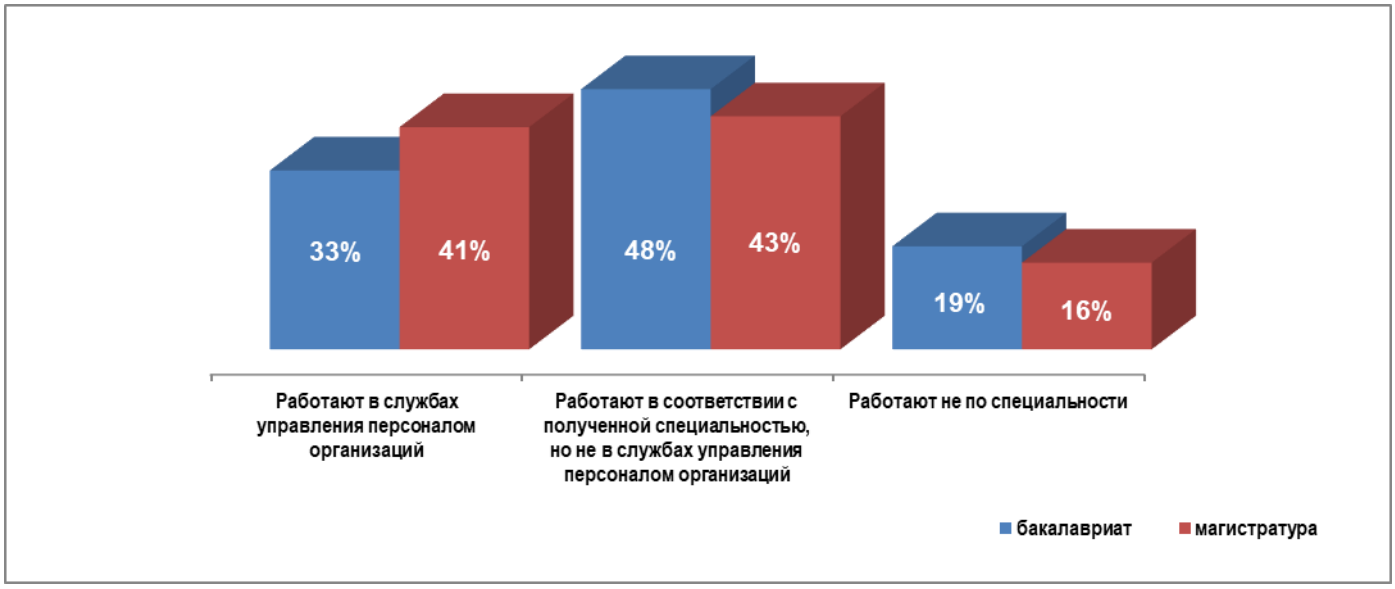
1. Разрывы (несоответствия) между квалификацией по полученному (непрофильному) образованию и квалификацией, требуемой для выполнения функциональных обязанностей в рамках вида профессиональной деятельности у действующих сотрудников и претендентов на замещение вакантных мест.

Несмотря на ранее отмеченную высокую долю специалистов сектора, имеющих высшее образование, лишь незначительная часть из них имеет профильное профессиональное образование в соответствии с профессиональным направлением деятельности (см. диаграмму 18). Причиной тому является то, что подготовка профильных специалистов еще не обеспечивает полную потребность рынка, не все выпускники профильных ВУЗов трудоустраиваются по профильной специальности после их окончания. Продолжается практика формирования коллективов служб управления персоналом из числа специалистов групп экономических специальностей (49%), либо выдвижения работников из производственных коллективов с последующим прохождением дополнительной подготовки, либо обучением практике работы на рабочем месте.

С течением времени доля таких специалистов будет сокращаться и замещаться специалистами, получившими профильную подготовку. Однако темпы такого замещения пока незначительны и в настоящее время составляют около 0,9% в год.

Одной из причин является то, что менее 45% выпускников ВУЗов, получивших профильное образование, пополняют ряды своего профессионального сектора. Данные получены на основе анкетного опроса ВУЗов, осуществляющих подготовку по направлению «управление персоналом» и представлены на диаграмме 19.

Диаграмма 19. СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ



Кроме этого потребность рынка управления персоналом не перекрывается количеством выпускников профильных ВУЗов. И с учетом роста этой потребности перспективы укомплектования данного направления профильными специалистами весьма призрачны.

В 2017 году в ВУЗах по специальности Управление персоналом обучалось 2294 студента по очной форме обучения и 5182 по заочной форме. При потребности рынка в 2016 году более 6500 сотрудников, а в 2017 году более 9800 сотрудников и с учетом того, что не более 45% выпускников могут трудоустроиться по специальности в течение последующих трех – пяти лет в профессиональном секторе будут преобладать специалисты с основным непрофильным образованием и складывающаяся тенденция не приведет к ее исправлению.

2. Разрывы (несоответствия) между квалификацией по полученному (профильному) образованию и квалификацией, требуемой для выполнения функциональных обязанностей в рамках вида профессиональной деятельности у выпускников ВУЗов по профильному направлению.

Этот тип квалификационных разрывов порожден различиями во взглядах на содержание квалификации работников профессионального сектора «Управление персоналом» между сферой образования и реальным сектором экономики. Опрошенные респонденты, как со стороны участников реального сектора экономики (работодателей), так и со стороны обучающих организаций высшего образования, дали свои оценки уровня развития компетенций у выпускников ВУЗов. Сравнимые результаты оценки отражены в таблице 6.

Из таблицы видна как разница в опрашиваемых сторон в оценках уровня развития компетенций, так и то, что у современных выпускников ВУЗов преобладает недостаток квалификации, который можно определить, как разрыв «между теорией и практикой». Этот разрыв существовал и ранее, но в настоящее время работодатели заостряют на нем внимание по причине того, что темпы бизнеса и жесткость конкуренции не позволяют им нести затраты на неэффективную работу выпускников параллельно с их адаптацией и переобучением.

Современный специалист должен не только обладать профессиональными знаниями и умениями, но применять (демонстрировать) их при выполнении своих функциональных обязанностей, что определяет понятие термина «компетенция».

Данные таблицы 6 прямо указывают на то, что компетентностный подход к подготовке специалистов в настоящее время еще не реализован.

Результаты проведенного анкетирования ВУЗов, осуществляющих подготовку профильных специалистов для профессионального сектора «Управление персоналом» показывают, что представители сферы образования признают необходимость и целесообразность корреляции требований федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) с требованиями национальных профессиональных стандартов (НПС). Вместе с тем, свыше 70% из них считают, что пока не будет создана основная масса НПС, агрегирующая требования реального сектора экономики к квалификации специалистов по видам профессиональной деятельности, приступать к переработке ФГОСов рано.

Таблица 6. КОМПЕТЕНЦИИ, КОТОРЫХ НЕ ХВАТАЕТ ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ».

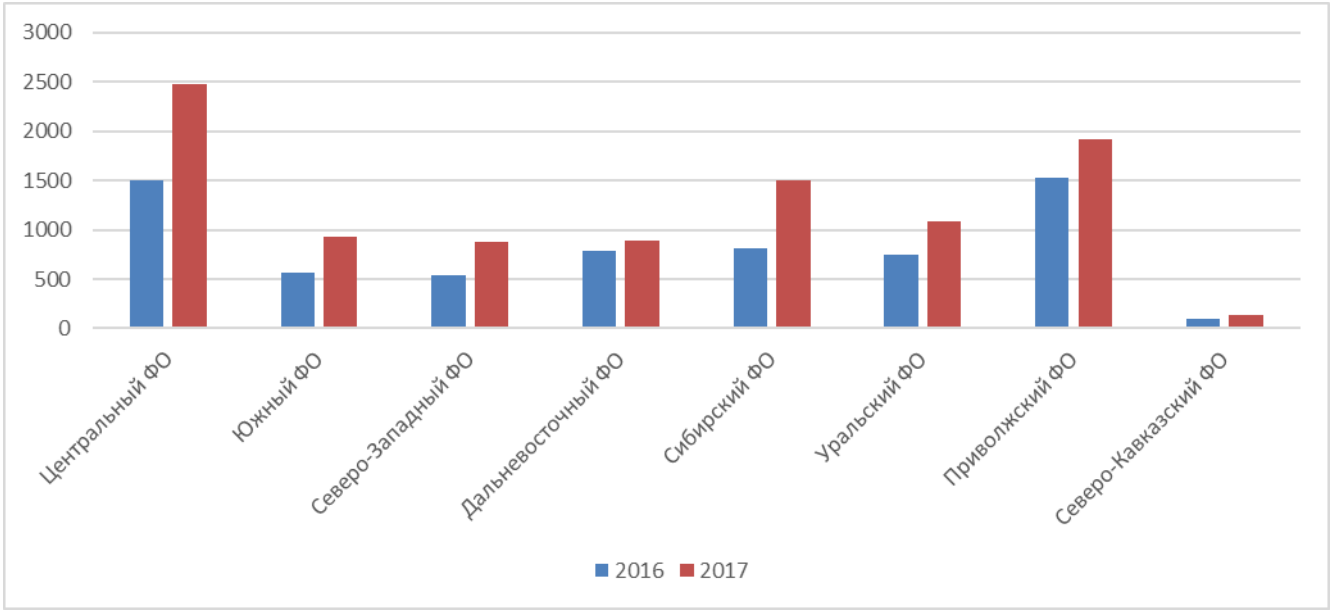
Профессиональные направления	Области компетенций														
	Система управления персоналом			Технологии управления персоналом			Экономика труда			Теория и практика мотивации персонала			Трудовое право		
	Работодатели	ВУЗы		Работодатели	ВУЗы		Работодатели	ВУЗы		Работодатели	ВУЗы		Работодатели	ВУЗы	
		Бакалавриат	Магистратура		Бакалавриат	Магистратура		Бакалавриат	Магистратура		Бакалавриат	Магистратура		Бакалавриат	Магистратура
Общее руководство системой управления персоналом	21,6%	23,5%	11,8%	9,7%	23,5%	5,9%	9,7%	20,6%	20,6%	9,2%	0,0%	0,0%	10,8%	26,5%	14,7%
Кадровое делопроизводство	9,7%	5,9%	2,9%	3,2%	20,6%	11,8%	1,1%	5,9%	2,9%	4,3%	2,9%	0,0%	35,1%	41,2%	14,7%
Управление трудовыми отношениями	11,9%	8,8%	2,9%	6,5%	14,7%	8,8%	8,6%	23,5%	8,8%	7,0%	5,9%	2,9%	13,0%	20,6%	5,9%
Оценка персонала	20,5%	5,9%	2,9%	10,3%	23,5%	11,8%	3,8%	2,9%	2,9%	9,2%	17,6%	5,9%	2,7%	8,8%	2,9%
Обучение и развитие персонала	20,0%	0,0%	2,9%	11,4%	26,5%	14,7%	5,9%	5,9%	2,9%	11,4%	8,8%	2,9%	3,2%	0,0%	0,0%
Организация оплаты труда	3,2%	2,9%	0,0%	17,8%	5,9%	8,8%	8,6%	38,2%	17,6%	6,5%	8,8%	0,0%	4,3%	17,6%	2,9%
Мотивация и стимулирование персонала	6,5%	0,0%	0,0%	10,3%	20,6%	11,8%	10,8%	11,8%	5,9%	24,3%	14,7%	8,8%	0,5%	5,9%	0,0%
Подбор персонала	16,2%	0,0%	2,9%	6,5%	38,2%	11,8%	4,9%	2,9%	2,9%	8,1%	0,0%	2,9%	5,4%	5,9%	0,0%
Социальная поддержка персонала	5,9%	20,6%	11,8%	7,6%	14,7%	8,8%	11,4%	5,9%	2,9%	9,2%	11,8%	5,9%	4,3%	23,5%	11,8%

Учитывая время необходимое на разработку изменений ФГОСов, их апробацию и подготовку научно-методического обеспечения специалисты профессионального сектора, получившие подготовку в соответствии с требованиями НПС, могут быть выпущены не ранее чем через три – четыре года, т.е. к тому времени, когда требования к их квалификации уже претерпят определенные изменения. Такой подход к взаимодействию сферы образования и реального сектора экономики, с учетом темпов изменений, диктуемых 4-й научно-технической революцией, закладывает основу перманентного профессионального отставания сотрудников.

3.3. ВОСПОЛНЕНИЕ РАЗРЫВОВ

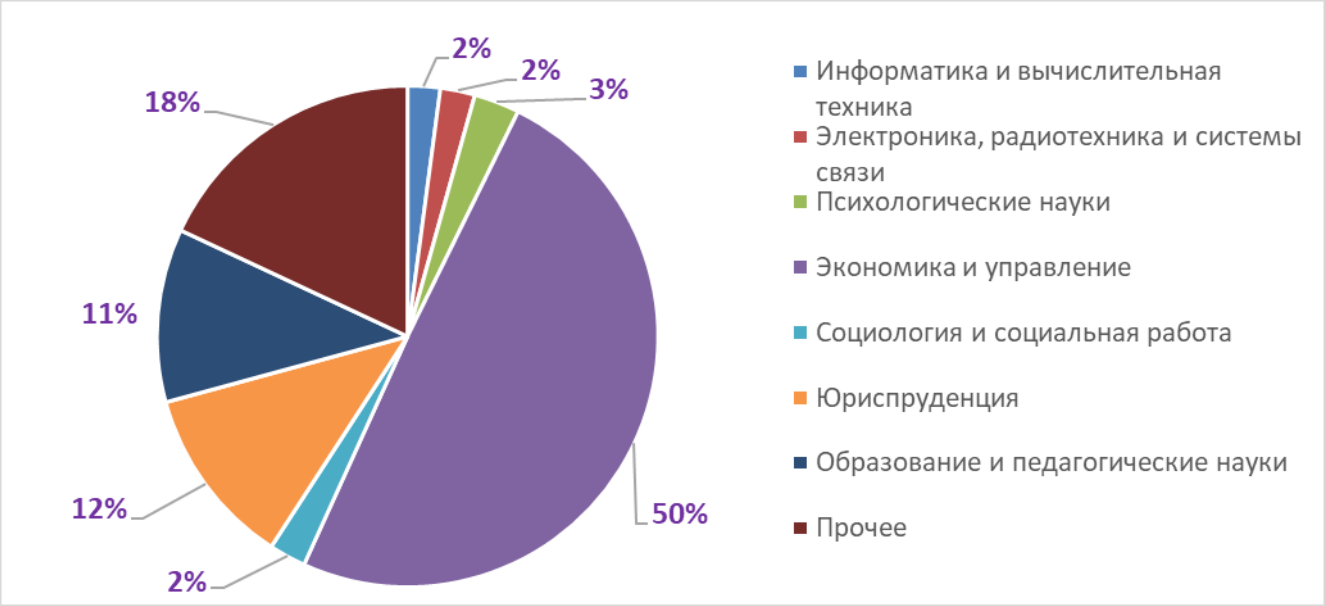
Исходя из динамики роста потребности по данным Минтруда (диаграмма 20) потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест в секторе в 2016 году составила более 6,5 тыс. человек, а в 2017 году превысила 9,8 тыс. и будет нарастать в последующие годы. В краткосрочный период (1-3 года) ситуацию дефицита специалистов в профессиональном секторе (разрыв между потребностью реального сектора экономики и возможностями государственной системы образования по подготовке студентов) возможно минимизировать путем привлечения в профессиональный сектор специалистов, не имеющих профильного образования с последующим получением профильной дополнительной подготовки.

Диаграмма 20. СВЕДЕНИЯ МИНТРУДА О ПОТРЕБНОСТИ ПРОФЕССИЙ в 2016-2017 годах.



Реализация этого направления потребует решения, как минимум, двух задач – расширения профориентационной работы в среде студентов, а также молодежи, имеющей образование «близкое» по своему квалификационному составу и организации системы дополнительной послевузовской подготовки.

Диаграмма 21. ПРЕДПОЧТЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ПОДБОРА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ С НЕПРОФИЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ.



Ориентиром в организации профориентационной работы могут стать результаты оценки предпочтений работодателей по специальностям высшего образования для специалистов профессионального сектора «Управление персоналом», полученных в ходе анкетирования и отраженных на диаграмме 21. Для обеспечения возможности покрытия в краткосрочном периоде неизбежного дефицита в квалификации привлекаемых специалистов потребуется проведение изменений в системе послевузовского повышения квалификации и профессиональной переподготовки, направленных на получение базовых знаний по видам профессиональной деятельности в секторе «Управление персоналом».

Восполнение дефицита кадров в долгосрочном периоде (свыше 3-х лет) возможно в первую очередь через совершенствование описанных выше механизмов, во вторую очередь – путем обеспечения подготовки в образовательных учреждениях высшего образования достаточного количества студентов с профильными специализациями. Для этого требуется в короткие сроки:

- Обеспечить создание механизма, обеспечивающего минимизацию расхождений НПС и ФГОС, как в содержательном плане, так и по времени реакции на изменения;
- Создать механизмы взаимодействия ВУЗов и реального сектора экономики, обеспечивающие студентам практику применения своих знаний в реальном бизнесе уже на стадии обучения и выработки соответствующих компетенций.