СОВЕТ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Презентация результатов МОНИТОРИНГА РЫНКА ТРУДА В СЕГМЕНТЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

по РФ за период с 2019 по 2021 год

Авторская группа

Долженко С.Б. – президент СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами», заведующий кафедрой Экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», руководитель рабочей группы по мониторингу рынка труда и региональное политике СПК УП, к.э.н., г. Екатеринбург

Долженко Р.А. – член президиума СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами, профессор кафедры Экономики труда и управления персоналом УрГЭУ, советник директора УИУ РАНХиГС, д.э.н., г. Екатеринбург

Коновалова В.Г. – заместитель заведующего кафедрой управления персоналом Государственного университета управления, профессор, д.э.н., г. Москва

Митрофанова В.В. – генеральный директор Института профессионального кадровика, член СПК УП, к.ю.н., г. Москва

Назаров А.В. – ведущий специалист центра карьеры управления по работе с персоналом, ассистент кафедры Экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург

Федотова М.В. – заместитель заведующего кафедрой «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)», руководитель рабочей группы по образовательным стандартам и ПОА СПК УП; к.э.н., г. Москва

Калашникова И.В. – директор по управлению персоналом ООО «Росэк», г. Екатеринбург

Рабочая группа

Данильченко М.В. – заместитель Председателя СПК УП; заместитель исполнительного директора ОООР «Союз работодателей ракетно-космической промышленности России, г. Москва

Баренкова О.В. – руководитель Краевого центра оценки квалификации (ООО «МСЛ»), г. Красноярск

Васильева О.О. – генеральный директор ООО «Межотраслевой центр оценки квалификаций», г. Уфа

Власова О.В. – руководитель группы по ЦОК и обучению экспертов СПК УП; Генеральный директор ООО «ЭкспертАктив»,г. Москва

Половинко В.С. – соучредитель АНО «Ассоциация экспертов управления человеческими ресурсами»; заведующий кафедрой Региональной экономики и управления человеческими ресурсами Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, д.э.н., г. Омск

Сафронова О.Л. – бизнес-тренер Корпоративного университета ОАО «РЖД», ст. преподаватель Сибирского государственного университета путей сообщения, г. Новосибирск

Синдаловская З.Г. – заместитель руководителя ЦОК ООО ИПЦ «Консультант+Аскон»; руководитель отдела доп. профессионального образования ООО ИПЦ «Консультант+Аскон», г. Санкт-Петербург

Терентьев В.А. – директор департамента специальных проектов HeadHunter, член СПК УП, г. Москва

Тихонов А.И. – заведующий кафедрой «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)», к.*т.н.*, г. Москва

Чернова А.Ю. – директор Института профессионального развития, г. Тюмень

Структура мониторинга

1. Масштабы и границы проф.области «Управление персоналом»
2. Ключевые профессии и профессиональные стандарты
3. Анализ спроса и предложения на рынке труда
4. Анализ трендов развития области

Основные источники информации

1. Результаты экспертного опроса **руководителей и специалистов** в области УП (n- 100 организаций и предприятий) с использованием профессионального сервиса anketolog.ru.
2. Результаты экспертного опроса **представителей образовательных организаций**, осуществляющих подготовку по направлению «Управление персоналом» (n – 60 организаций, 60% образовательных программ)
3. Результаты обработки **базы данных вакансий и резюме**, представленных **HeadHunter** (n -224155 вакансий, 563249 резюме, в период с 2019 г. по 2021 г.)
4. Результаты экспертного опроса **организаций и предприятий,** проведенного НАРК совместно с СПК УП **(n- более 800 организаций)**

Содержание сектора УП

Под профессиональным сектором «**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**» 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.

1. Масштабы и границы области

ПЕРВЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ МАСШТАБА

Численность, работающих в профессиональном области «Управление персоналом» РФ = Численность средних и крупных предприятий РФ

Экспертная оценка членов рабочей группы СПК УП показывает, что на предприятиях и в организациях с численностью до 100 человек профессиональное выделение функции «управление персоналом», как правило, не производится, а задачи по организации работы с персоналом распределены между специалистами, представляющими другие виды профессиональной деятельности (секретари, помощники руководителей, линейные руководители и т.п.).

Поэтому, при определении масштабов области «Управление персоналом» исходим из того, что на каждом крупном и среднем предприятии функции организации управления персоналом осуществляет, как минимум, один профессиональный работник.

Динамика численности предприятий в РФ за период 2016-2020 гг.

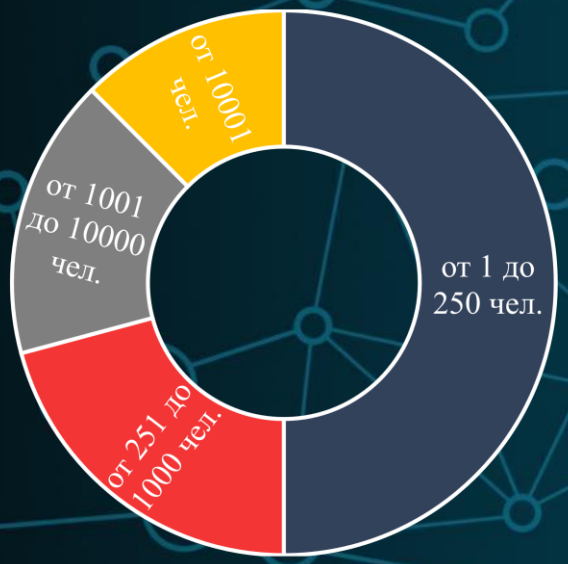
Наименование	2016	2018	2019	2020
Предприятия и организации всего, тыс. ед.	4764,5	4214,7	3826,9	3517,4
В том числе, крупные и средние предприятия и организации, тыс. ед.	1993,9	1765,9*	1603,5*	**1473,8***

Численность профессиональной области «Управление персоналом» в период с 2016 по 2020 гг. в РФ, согласно данного методического подхода, составляла ***свыше 1,47 млн.чел.***

** данные расчетные (исходя из доли крупных и средних предприятий и организаций в общем количестве предприятий и организаций РФ по состоянию на 2016 г.- 41,9%).*

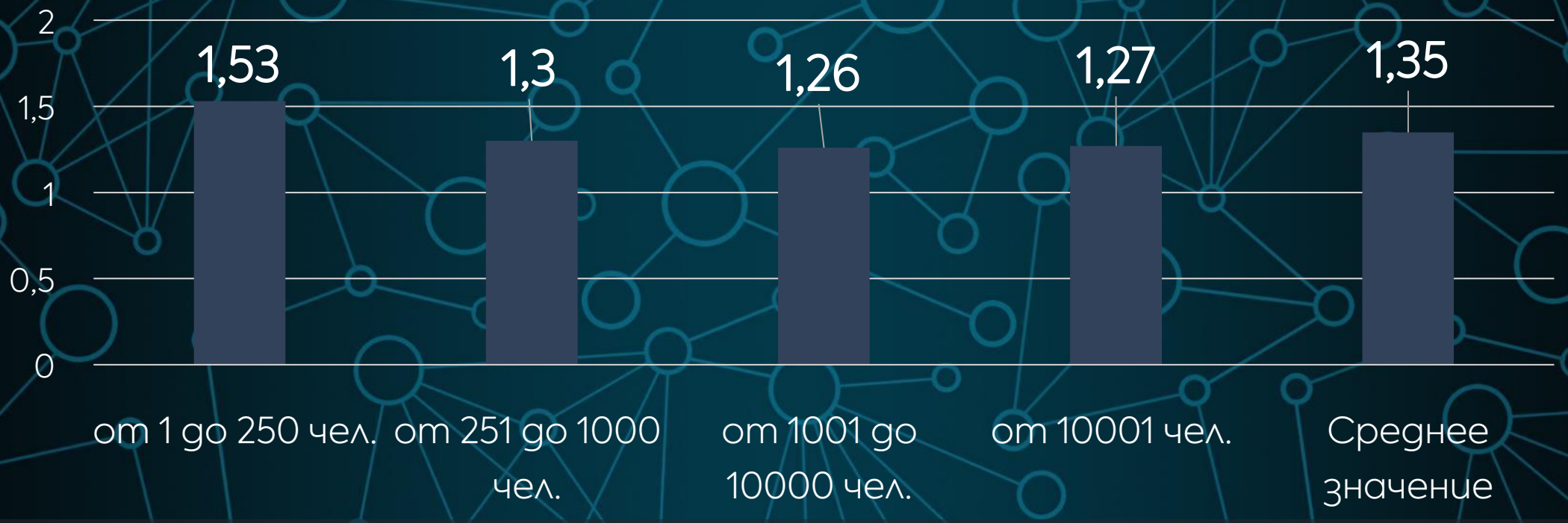
ВТОРОЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ МАСШТАБА

Численность, работающих в профессиональном области «Управление персоналом» РФ = Средняя доля специалистов по управлению персоналом от общей численности персонала * Численность занятых в возрасте 15-72 лет в РФ



При определении средней доли специалистов по управлению персоналом от общей численности персонала были использованы результаты экспертного опроса руководителей и специалистов в области управления персоналом.
В опросе приняло участие порядка 100 организаций

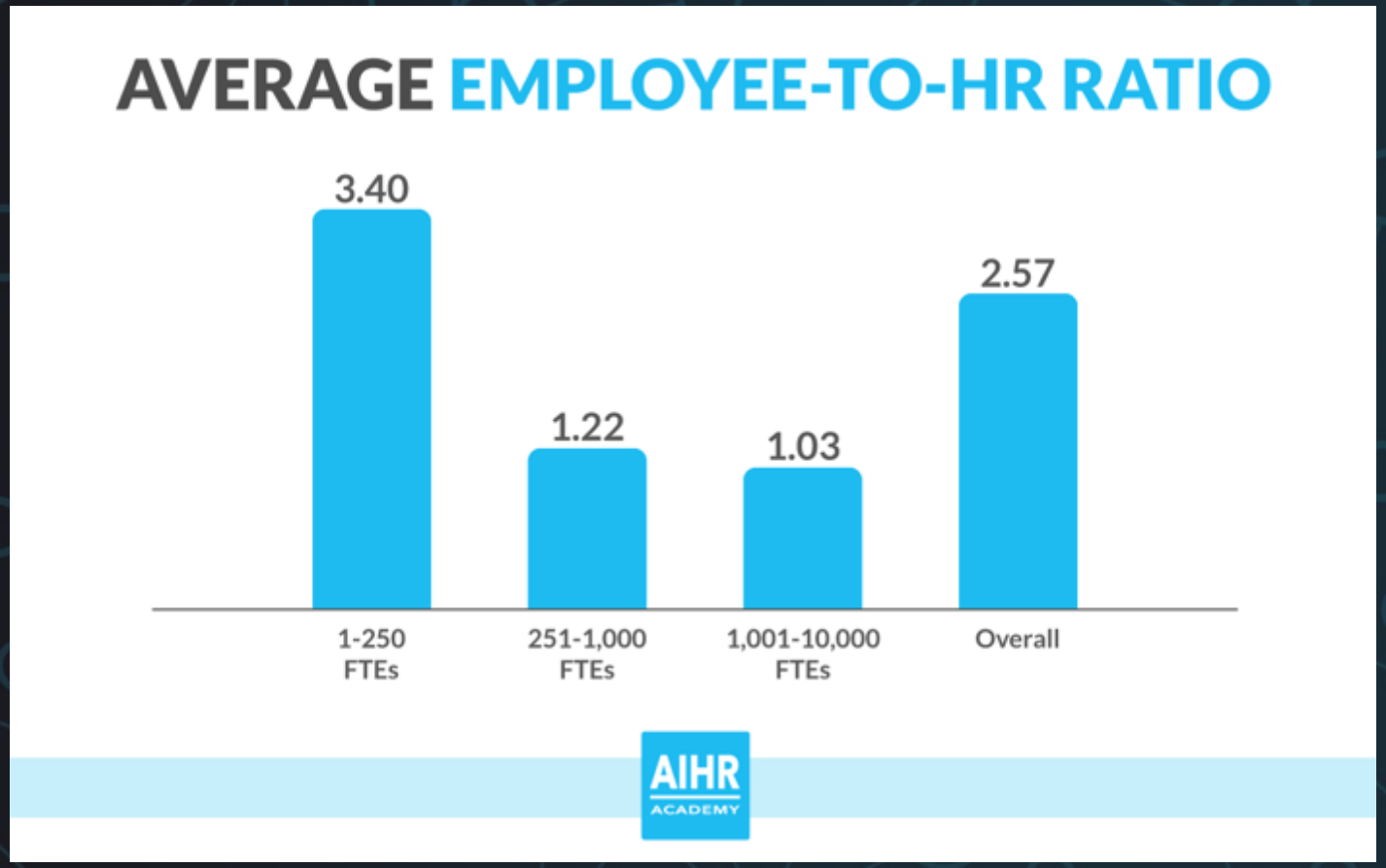
Доля (%) специалистов по управлению персоналом к общей численности персонала в зависимости от размера предприятия (РФ)



Для малого и среднего бизнеса характерна более высокая доля специалистов по управлению персоналом к общей численности персонала (1,53%).

Наименьшая доля (1,26 %) - у предприятий с общей численностью от 1001 до 10000 чел.

Доля (%) специалистов по управлению персоналом к общей численности персонала в зависимости от размера предприятия (по данным SHRM)



В зарубежных компаниях аналогичная тенденция – **чем меньше численность компании, тем выше удельный вес HR-специалистов.** Но при этом, доля HR-специалистов в зарубежных компаниях **отличается более, чем в 2 раза** (среднее значение составляет 2,57 %), чем аналогичный показатель в российских компаниях.

Структура динамики расчётной численности HR-специалистов (РФ)

Регион РФ	Год	Численность занятых в возрасте 15-72 лет по субъектам РФ, тыс.чел.	Расчетная численность специалистов проф. области «Управление персоналом», чел.
Всего, РФ	2019	71764,5	968821
	2020	70460,8	951220
	2021	71597,7	966569
ЦФО	2019	20674,5	279106
	2020	20357,9	274832
	2021	20512,6	276919
СЗФО	2019	7195,2	97135
	2020	7051,0	95189
	2021	7184,8	96995
ЮФО	2019	7682,1	103709
	2020	7648,7	103258
	2021	7770,4	104901

Структура динамики расчётной численности HR-специалистов (РФ)

Регион РФ	Год	Численность занятых в возрасте 15-72 лет по субъектам РФ, тыс.чел.	Расчетная численность специалистов проф. области «Управление персоналом», чел.
СКФО	2019	4089,0	55202
	2020	3875,4	52318
	2021	4052,1	54703
ПФО	2019	14127,1	190716
	2020	13869,2	187235
	2021	14126,8	190711
УрФО	2019	6042,3	81572
	2020	5930,1	80056
	2021	6028,4	81383
СибФО	2019	8000,1	108001
	2020	7781,1	105045
	2021	7946,9	107284
ДФО	2019	3954,1	53381
	2020	3947,3	53288
	2021	3975,8	53673

ВТОРОЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ МАСШТАБА

Используя второй подход, возможно предположить, что численность профессионального сектора «Управление персоналом» в период с 2019 по 2020 гг. в РФ, составляла ~ **1 млн. чел.**

При этом, важно отметить, что данный расчет основан на экспертных оценках и не может отражать точную картину в части масштабов профессионального области «Управление персоналом» в РФ.

2. Ключевые профессии и профессиональные стандарты

Виды проф. деятельности области «Управление персоналом»

1. Общее руководство системой управления персоналом
2. Кадровое делопроизводство
3. Управление трудовыми отношениями
4. Оценка персонала
5. Обучение и развитие персонала
6. Организация оплаты труда
7. Мотивация и стимулирование персонала
8. Подбор персонала
9. Социальная поддержка персонала
10. Организация и нормирование труда
11. Анализ и планирование численности и расходов на персонал / HR-аналитика

Перечень профессиональных стандартов, разработанных СПК УП

№	Название профессионального стандарта	Реквизиты приказа Минтруда об утверждении ПС		Срок действия последней версии	qr-код на ПС
		Первичное принятие	Актуализация		
1	Специалист по управлению персоналом	Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н	Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н	01.09.2022 – 01.09.2028	
2	Консультант в области управления персоналом	Приказ Минтруда России от 04.04.2022 N 197н	-	01.09.2022 – 01.09.2028	
3	Специалист по экономике труда	Приказ Минтруда России от 17.11.2020 N 795н	-	02.01.2021 – срок окончания не установлен	
4	Специалист по подбору персонала (рекрутер)	Приказ Минтруда России от 09.10.2015 N 717н	В процессе актуализации	22.11.2015 – срок окончания не установлен	

Наименования должностей ПС Vs Работодатели

- ✓ *В четырех ПС, разработанных СПК УП, совокупно предлагается* ***74 уникальных наименования должностей*** *в ОТФ* (плюс 26 «сквозных» и повторяющихся).
- ✓ *применение терминологии с использованием иностранных букв, слов* ***не встречается***
- ✓ *базы вакансий HH содержат* ***~ 7017 уникальных вариантов наименования должностей***
- ✓ *применение терминологии с использованием иностранных букв, слов встречается более чем в* ***65% уникальных значений должностей в вакансиях*** *(из 7017 вариантов)*: HR.....

Распределение упоминания должностей в вакансиях HH.RU

Уникальные должности из ПС	Вхождения, ед.
Менеджер по персоналу	23170
Менеджер по подбору персонала	17365
Рекрутер	15327
Специалист по кадрам	9661
Специалист по подбору персонала	9654
Директор по персоналу	2661
Специалист по персоналу	2184
Экономист по труду	2014
Ресечер	1929
Специалист по компенсациям и льготам	804
Руководитель филиала	573
Инженер по орг. и нормированию труда	495
Консультант по подбору персонала	410
Бизнес-тренер	261
Специалист по нормированию труда	115
Старший рекрутер	95
Директор по управлению персоналом	91
Инженер по нормированию труда	90
Старший консультант	71
Руководитель подразделения	63

*Пример: количество вакансий, где в наименовании должности обнаружено словосочетание «Менеджер по персоналу» составляет **23170 ед.** (при этом не важно, добавлено ли что-то до/после этого сочетания либо нет, например, учитывается вариант «менеджер по персоналу в единственном лице»).*

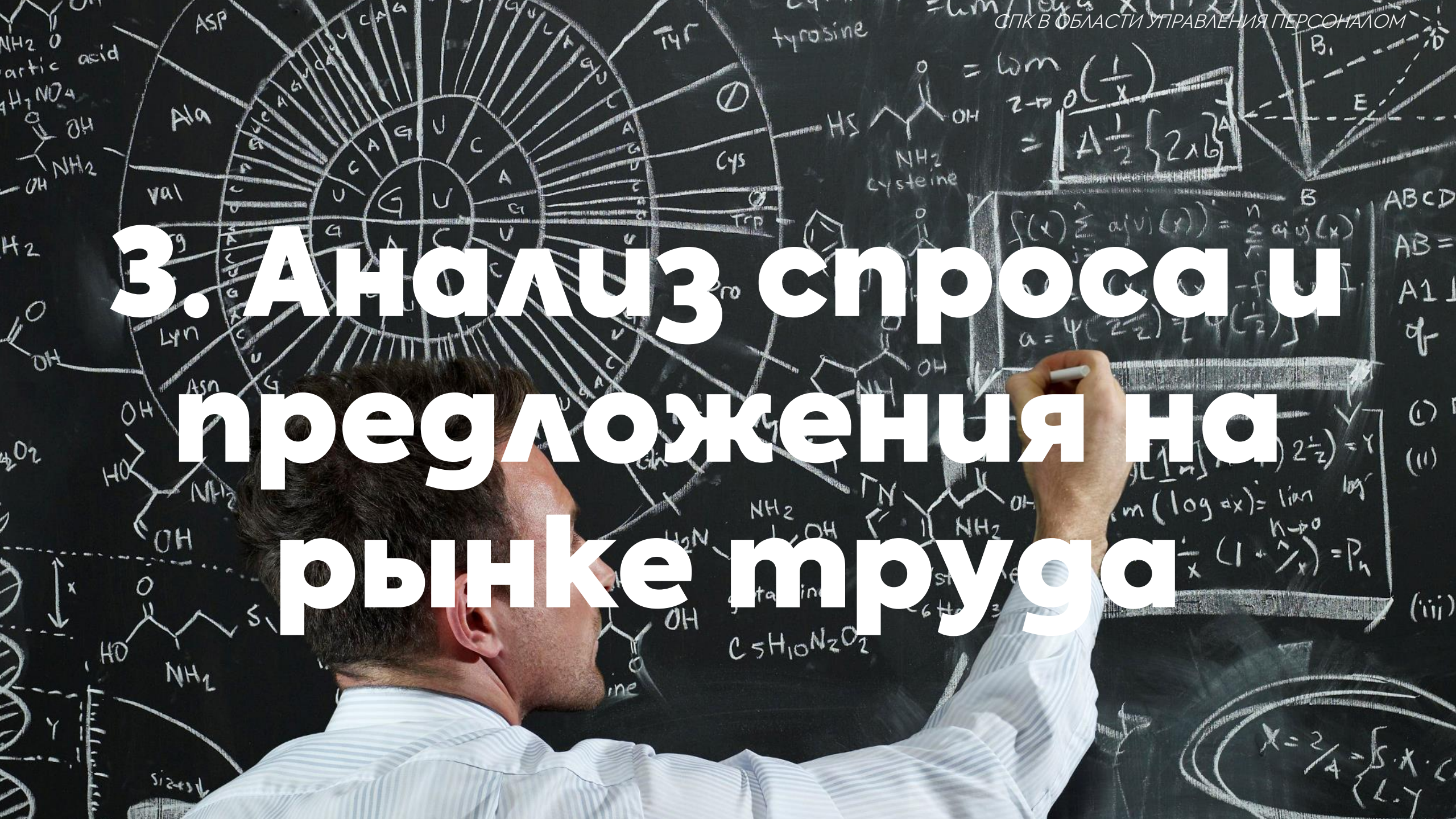
Применимость наименований должностей из числа предлагаемых ПС составляет порядка 39% *(упоминание 87341 наименований должностей из числа предлагаемых ПС в 224155 вакансиях),*

Наименования должностей ПС Vs Работный портал

- ✓ *Наиболее вариабельными в части применения наименований должностей являются:*
  - *Сквозная квалификация «Менеджер по персоналу»*
  - *ОТФ «Деятельность по обеспечению персоналом (+ ОТФ из профстандарта Специалиста по подбору персонала (Рекрутер))*
  - *ОТФ «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» (+ОТФ из профстандарта Специалиста по экономике труда))*
- ✓ В вакансиях на НН присутствуют 40 из 74 уникальных наименований должностей в рамках обобщённых трудовых функций. При этом практически полностью отсутствуют возможные наименования должностей из профстандарта «Консультант в области управления персоналом».
- ✓ Наблюдается недостаточный интерес работодателей к профессиональным стандартам, в том числе, как к источнику информации о наименовании должностей
- ✓ Наличие у работодателей стремления привести ряд должностей в соответствие с зарубежной терминологией

Актуализация сектора

1. Работодатели ориентированы больше на **смешанные и кроссфункциональные варианты**, чем на специализированные, что не отменяет укрепление со временем общего понимания обособленности управления персоналом.
2. Востребованы новые высокоуровневые роли вроде HR-бизнес-партнёра.
3. В «серой зоне» относительно сектора «Управление персоналом» выявлены достаточные в своём количестве для рассмотрения как обособленного вида деятельности:
   - event-менеджеры
   - специалисты по контролю качества клиентского, корпоративного обслуживания и деятельности по скриптам, специалисты по чатам ..



3. Анализ спроса и предложения на рынке труда

Источник информации:

База **данных вакансий и резюме**, представленных **HeadHunter**, в секторе «Управление персоналом» в период с января 2019 г. по май 2021 г.

- 224155 вакансий
- 563249 резюме

Структура востребованных работодателями навыков

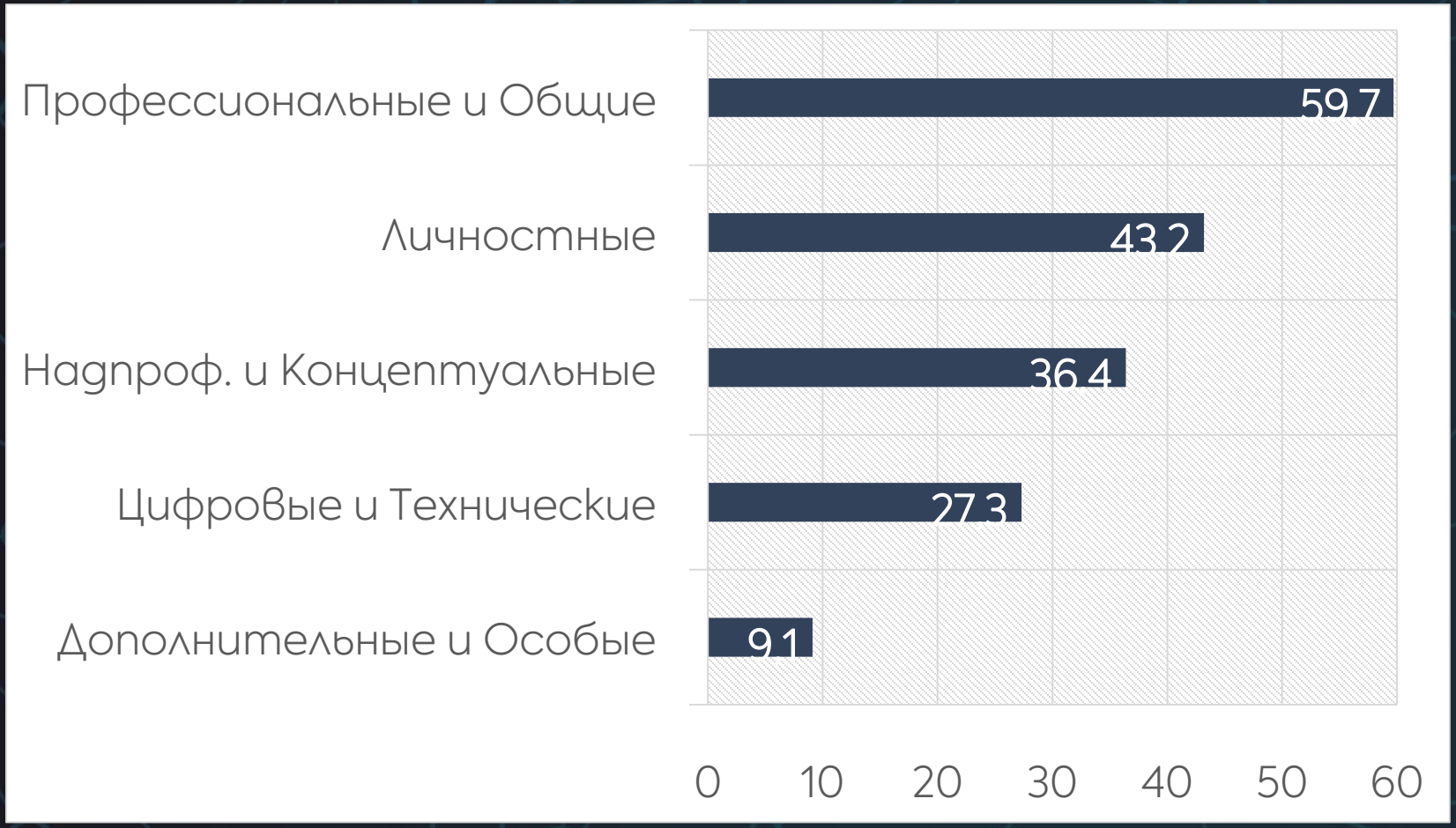
- *Personal qualities (Личностные)* – объединение личностных характеристик, которые отражают психологические свойства человека, получаемые им при рождении, и которые, как правило, не подвержены изменениям; качества личности, которые формируются в процессе социализации; ориентацию по мотивации.

- *Hard & Common skills (Профессиональные и Общие)* - профессионально необходимые в соответствии с трудовыми функциями, а также общие и общепрофессиональные навыки без привязки к конкретной программе обучения в рамках социально-экономических направлений, «клише» офисной деятельности (работа с большим объёмом информации, грамотность, ведение корреспонденции, пр.).

- *Soft & Conceptual skills (Надпрофессиональные и Концептуальные)* – надпрофессиональные навыки, способствующие профессиональному и карьерному развитию (коммуникативные и (само)организационные навыки, нетворкинг и селф-брендинг, эмоциональный и социальный интеллект, пр.), и концептуальные навыки и компетенции, ожидаемые от претендента на руководящую позицию (лидерство, влияние, целеполагание, разработка стратегии, политики, архитектуры взаимодействия).

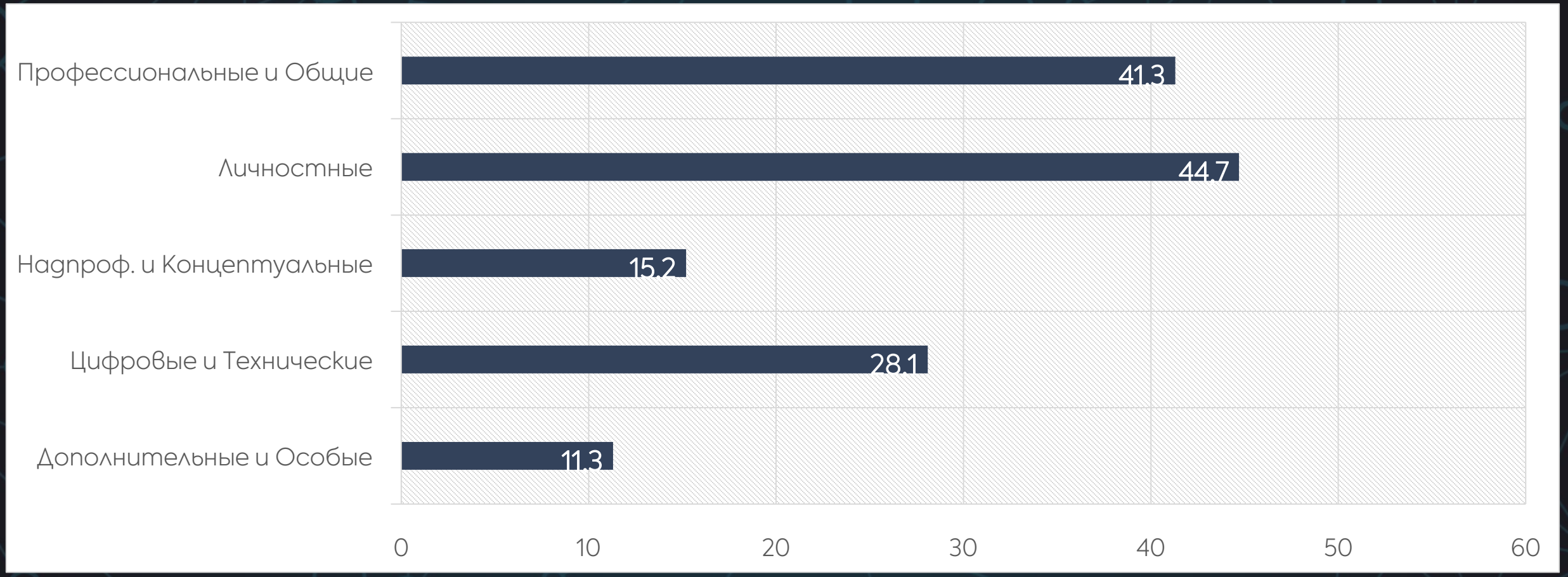
- *Digital & Tech skills (Цифровые и Технологические)*
- *Additional & Special knowledge and skills (Дополнительные и Особые)* – дополнительные, вытекающие из специфики конкретной вакансии и желаемые в отношении претендентов на занятие вакантной должности (смежные направления, например, в области маркетинга, уровень владения ин. яз. и пр.).

Востребованные работодателями навыки

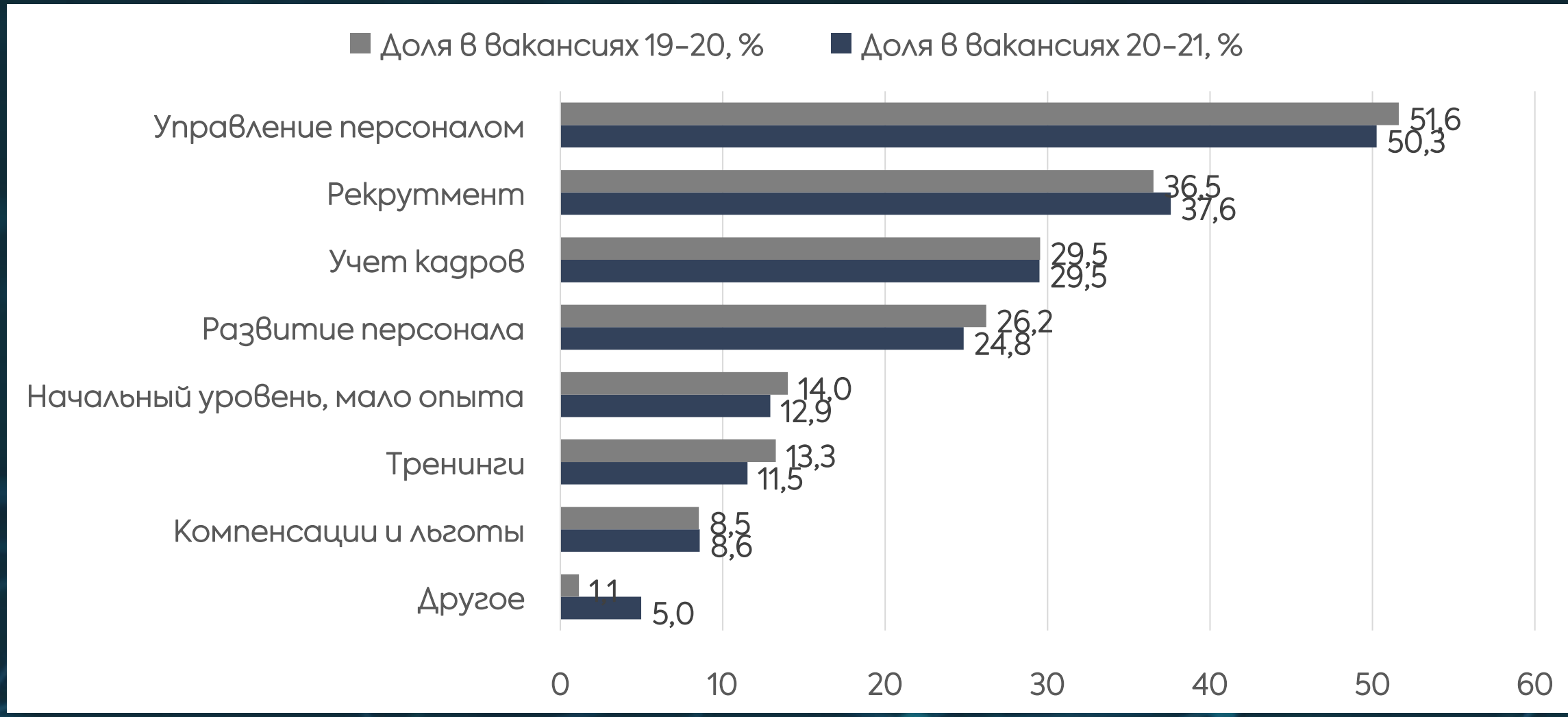


Кристаллизовался запрос на профессионализм, повысилось понимание специфичности деятельности по управлению персоналом. Увеличение запросов на HR-бизнес-партнёрство . Стали чаще акцентировать внимание на специфике бизнеса и стараться привлекать кандидатов уже с опытом работы на предприятиях данной сферы. в два раза увеличилось число упоминаний цифровых и технических навыков.

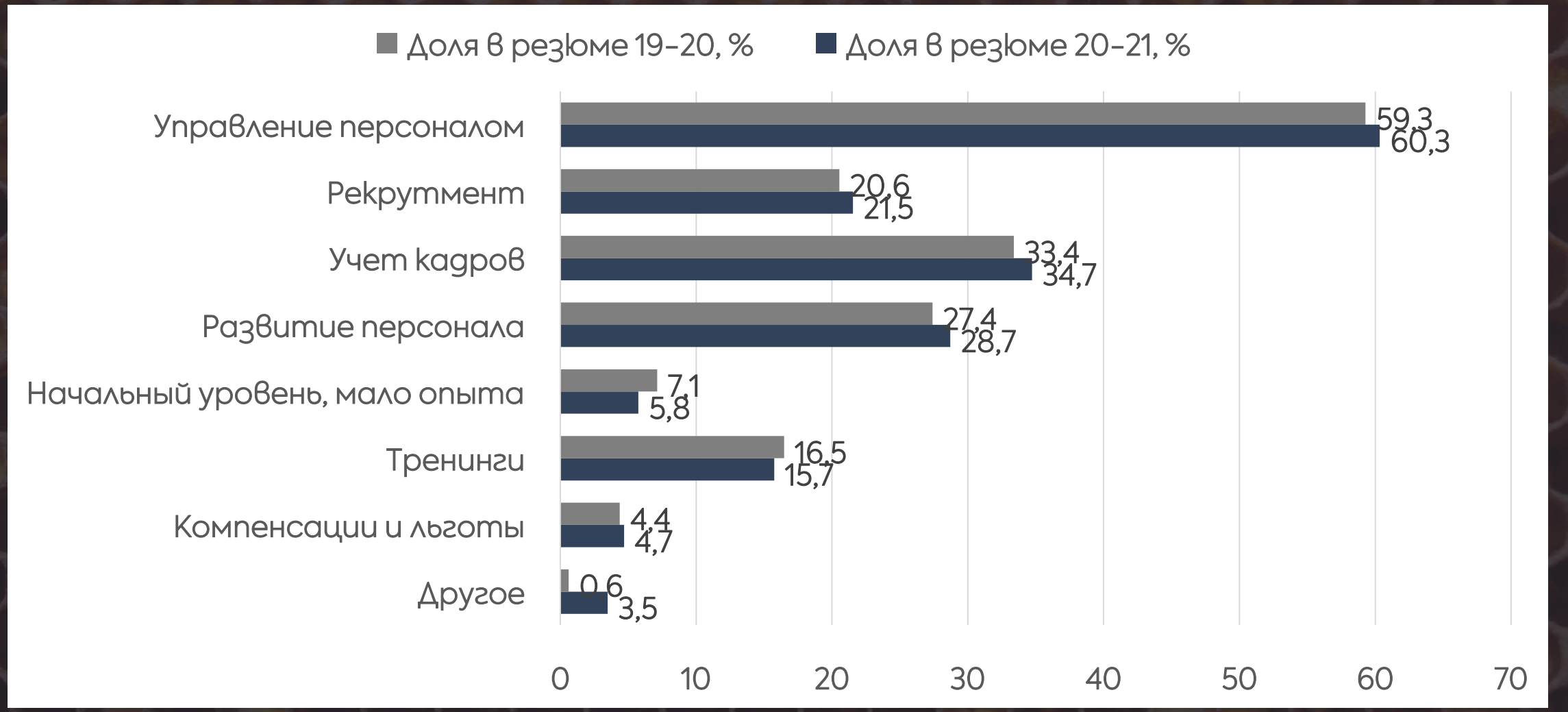
Предлагаемые соискателями навыки



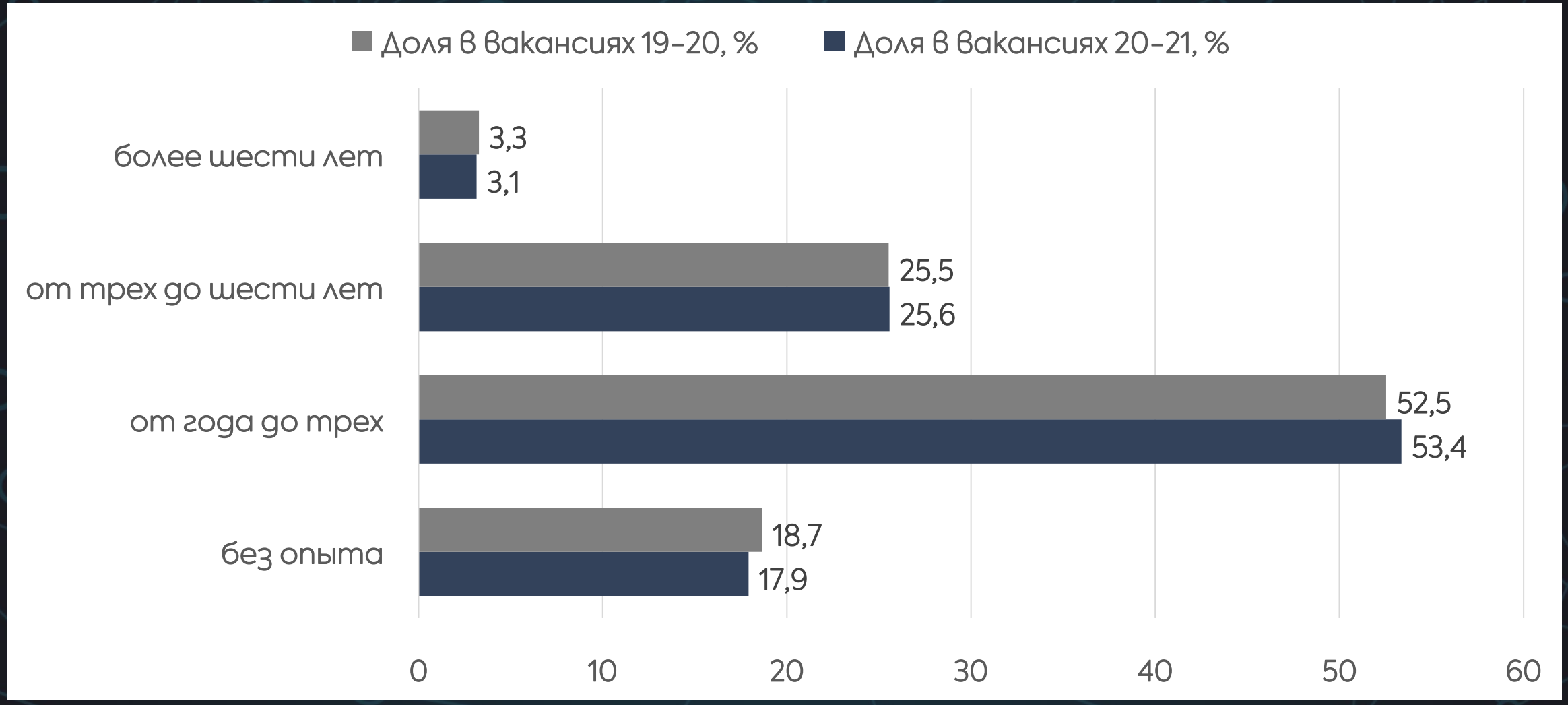
Востребованный работодателями функционал



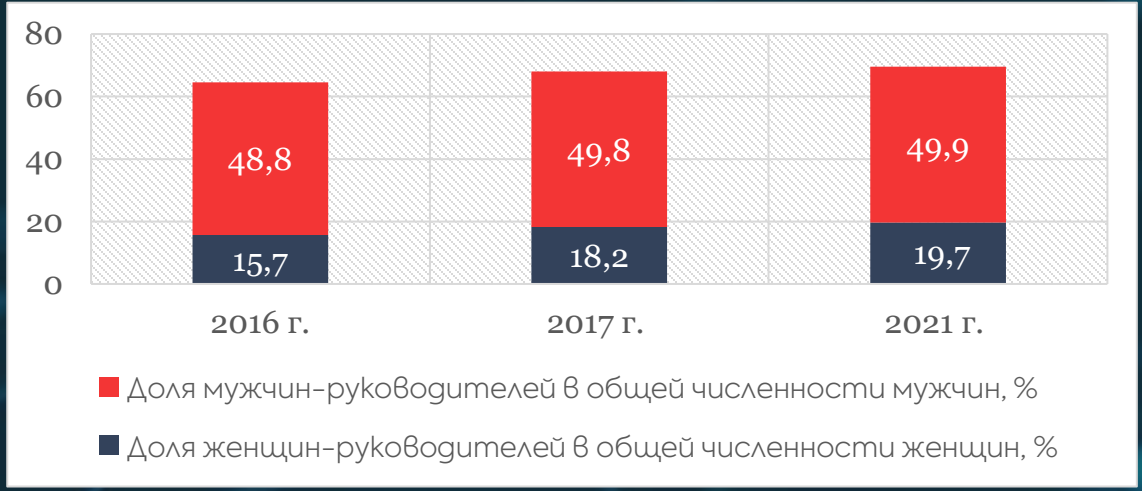
Предлагаемый соискателями функционал



Требования к опыту



Портрет соискателя



Средний возраст **с трендом на омоложение:**

- Женщины — 35-37 лет
- Женщины-руководители — 39-40 лет

- Мужчины — 35-36 лет
- Мужчины-руководители — 39-41 лет

Опыт работы более 6 лет у >60% соискателей

Высшее образование:

- Женщины — 86%
- Мужчины — 76%

Согласованность ожиданий по вознаграждениям

	Компенсации и льготы	Начальный уровень, мало опыта	Развитие персонала	Рекрутмент	Тренинги	Управление персоналом	Учет кадров	Другое	Общее
I квартиль 20-21	1,231	0,909	1,143	1,000	1,143	1,077	1,053	0,968	1,079
Медиана 20-21	1,474	1,029	1,111	0,966	1,222	1,000	1,067	1,086	1,286
III квартиль 20-21	1,769	1,000	1,216	1,000	1,185	1,149	1,000	1,000	1,200
Ср. значение 20-21	1,560	0,992	1,159	1,056	1,189	1,072	1,053	1,067	1,094
Мода 20-21	1,250	1,000	1,250	0,857	1,111	1,429	1,000	0,800	1,000
I квартиль 19-20	1,138	0,933	1,000	1,167	1,000	0,952	0,945	0,931	1,068
Медиана 19-20	1,319	0,876	1,111	1,250	1,053	0,941	0,933	1,000	1,000
III квартиль 19-20	1,449	0,889	1,057	1,273	1,095	1,000	0,940	0,992	1,091
Ср. значение 19-20	1,325	0,921	1,099	0,986	1,115	1,044	0,990	1,012	1,045
Мода 19-20	1,429	1,000	1,250	1,429	1,111	0,667	0,857	1,000	0,750

При значении индекса, равном 1, мы наблюдаем полную согласованность; при значении менее 1 (синий колер) – готовность кандидатов к меньшему уровню вознаграждения; при значении больше 1 (красный колер) – повышенные ожидания кандидатов в отношении финансовых возможностей работодателя.

Резюме на 1 вакансию

	2020-2021 гг.	2019-2020 гг.	Отклонение, отн. (прирост). %
Другое	1,8	0,8	109,6
Компенсации и льготы	1,4	0,8	71,3
Тренинги	3,5	2,0	77,0
Начальный уровень, мало опыта	1,1	0,8	40,5
Развитие персонала	2,9	1,6	78,0
Учет кадров	3,0	1,8	67,6
Рекрутмент	1,4	0,9	63,8
Управление персоналом	3,0	1,8	68,2

Проф. область «Управление персоналом» не является высококонкурентной для соискателя:

В среднем на вакансию приходится **менее 3 резюме**, что может стать основой негативного тренда в части качественного соответствия по компетенциям. Впрочем, здесь сдерживающим фактором – а, возможно, и превентивным шагом, – может выступать повышение спроса на профессиональные навыки.

Можно ожидать удовлетворение потребностей работодателей в данных навыках за счёт обучающейся и, что вероятнее, осознанной переучивающейся аудитории – также молодого возраста.

След пандемии в спросе и предложении

1. Пандемия оставила в мета-данных вакансий и резюме меньший след, чем ожидалось
2. Со стороны работодателей существенных изменений не выявлено (что отчасти может быть объяснено и «подъёмом» старых вакансий без существенной переработки).
3. Соискатели проявили интерес:
   - **к удалённой работе** в 2020-2021 гг. на 7,5 п.п. больше, чем в прошлом периоде больше соискателей
   - **к гибкому графику** – на 4 п.п. больше;
   - **частичной и проектной занятости** на 4 и 2 п.п. больше соответственно.

Это может свидетельствовать о:

- происходивших внутри предприятий и организаций изменениях для адаптации к новым условиям.
- решении поиска специалистами дополнительного заработка либо заработка на замещение высвободившегося рабочего времени.

След пандемии в спросе и предложении

4. Этими же процессами (связанными с сокращением персонала и оптимизацией оргструктур) может быть объяснён приток на рынок кандидатов с многолетним опытом.
5. И соискатели, и работодатели в целом сохраняли оптимистичный настрой в отношении поиска друг друга и не допустили просадки в части ожиданий по уровням вознаграждения.
6. Соискатели в среднем повысили зарплатные ожидания по всем специализациям, кроме рекрутмента.
7. **«Разогревать» зарплаты в секторе (до 40%) продолжает специализация «Компенсации и льготы».**
8. В остальных специализациях сектор более согласован.

4. Анализ трендов развития области

Итоги мониторинга и тренды

1. Сегмент рынка труда «управление персоналом» количественно оказался очень устойчивым. Количество HR-ов остается стабильным.
2. Это происходит за счет изменений внутри структуры сегмента. Его границы размываются, при этом ядро уплотняется, внутри появляются новые роли, старые «оседают» вглубь, оставаясь в классических, консервативных структурах.
3. С учетом динамики изменения данных в мониторингах с 2015 года можно спрогнозировать, что количественно сектор сохранит свои размеры в ближайшие 5 лет (учить молодых людей на HR – перспективно).
4. Структура сегмента, спрос и предложение со стороны работников и работодателей будут меняться с приоритезацией в актуальные направления (рекрутинг, удержание, развитие + универсальное направление обизнесовывания HR-функции).
5. В свете этого, необходимо обратить внимание на интеграцию HR и бизнеса (под цели последнего, а не наоборот), развитие роли «HR-бизнес-партнер», усиление функций, которые дают эффект для бизнеса

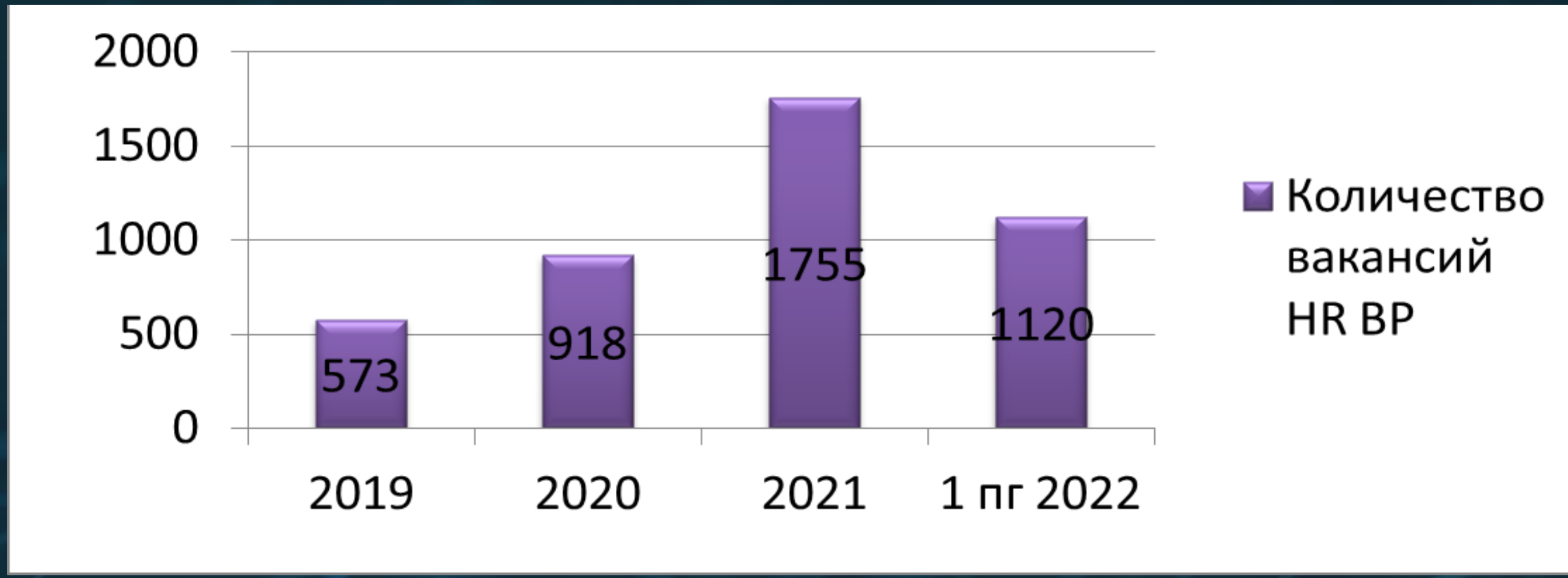
Вводные данные по исследованию HRBP

Источник данных: hh.ru
Фильтр по HR BP

Период для оценки: 01.07.2019-01.07.2022

Итого за это время опубликовано 4336 вакансий

Разрез вакансий HRBP по годам



Топ обязанностей HRBP

1	2	3	4	5	6	7	8
Стратегия	Консультирование	HR-проекты	Управление талантами	Привлечение и подбор персонала	Адаптация персонала	Вовлеченность персонала	Мотивация персонала

9	10	11	12	13	14	15	
Производительность персонала	Обучение персонала	Оценка персонала	Управление текучестью	Орг. Проектирование	Оплата труда	КДП	

При использовании возможностей онлайн-обобщений текста в сети интернет получены резюмирующие результаты по профилю должности HR BP (использованы данные 1041 вакансии). Наиболее часто указанные обязанности касаются 15 блоков

Итоги исследования

Количество вакансий HR BP ежегодно растёт, что говорит о спросе на профессию. Лидеры рынка по кол-ву вакансий – ТОР 3: Мск, Спб, Екб

Ключевые обязанности – реализации HR стратегии на территории (подразделении, функции), консультирование, HR-проекты, управление талантами, производительностью, подбор и привлечение персонала

Требования – опыт от 3-6 лет в HR крупных компаний, знание ключевых HR процессов, высшее образование(желательно профильное), английский язык, управление талантами, коммуникабельность, опыт подбора и привлечения персонала, стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект

Условия – средняя ЗП в городах ТОР3: 156 238 рублей, полный день, офисная работа, ДМС, обучение, спорт, английский, доп. премирование

Направления развития

1. Развивать навыки борьбы за **реальные** ресурсы: ФОТ, численность персонала в разрезе направлений деятельности, возможность влиять на организационную структуру, производство и продажи. Помимо навыков нужен прямой доступ к руководителю. Что нужно сделать в ближайшее время: пересмотреть приоритеты в своей работе, спросить бизнес-руководителей «Чем я могу помочь?»
2. Обучать линейных руководителей базовым HR-навыкам (подбор, проведение интервью, развивающая обратная связь, обучение. Это дает вовлечение и понимание особенностей деятельности. Что нужно сделать в ближайшее время: организовать обучение для линейных менеджеров, провести цикл мастер-классов с их участием в качестве спикеров
3. Еще один инструмент интеграции с бизнесом – новая/старая связующая роль – HR-бизнес-партнер. Что нужно сделать в ближайшее время: поднять вопрос целесообразности перевода лучших главных специалистов в HRBP

Приоритеты на будущее

Фокус на реализацию Стратегии компании (не только в части HR-стратегии). Функция обучения находится в этом блоке (а не операционном). Обмен опытом в части трансформации компании и бизнес-процессов

Цифровизация и автоматизация HR-функций
ФОТ, численность, структура – в функционале HR

Дешево, быстро, стандартно реализовывать базовые операционные процессы (подбор, удержание, вовлечение)

СОВЕТ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Спасибо за внимание!

Будем рады вашим предложениям
по мониторингу рынка труда на
эл. почту: ginsb@usue.ru , тел. 89126611064

ДОЛЖЕНКО СВЕТЛАНА, руководитель рабочей группы по
мониторингу рынка труда и региональное политике СПК УП