СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рабочая группа по образовательным стандартам и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ

Некоторые результаты опроса вузов в рамках мониторинга рынка в 2022 году

Федотова Марина Александровна
Руководитель рабочей группы

г. Москва, январь 2023 г .

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Работа в 2021-2022 годах

Мониторинг рынка. Анкетирование вузов: обработка результатов.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

Тверская ул., д.11, стр. 1, 4, Москва, 125009, телефон: (495) 547-13-16,
e-mail: info@minobrnauki.gov.ru, http://www.minobrnauki.gov.ru

23.06.2021 № МН-7/4688
На № 167 от 07 июня 2021 г.

Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям

fedotova-ma@yandex.ru

О направлении информации

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации рассмотрело письмо Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Совет) о доведении до образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России, информации о проведении Советом анкетного опроса вузов, реализующих образовательные программы в области управления персоналом, и сообщает о направлении указанной информации.

Директор Департамента
координации деятельности
образовательных организаций
Минобрнауки России Н.С. Трухановская

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП, хранится в Межведомственной системе электронного документооборота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 6D9A1298180D3C624EE8E180CBA47EAE415
Владелец: Трухановская Наталья Сергеевна
Действителен с 29-07-2020 до 20-10-2021

Скрипейчук Владимир Богданович
+7 (495) 547-13-54, доб. 2048

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

исх. № 167 от 07.06.2021г.

О проведении опроса
по мониторингу рынка труда

Уважаемые коллеги!

Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям проводит анкетный опрос вузов, реализующих образовательные программы в области управления персоналом.

Цель опроса:

- оценка современного состояния и качества подготовки в области управления персоналом, (актуальные образовательные программы, взаимодействие вузов с работодателями, востребованность выпускников и соответствие уровня их квалификации требованиям работодателей и профессиональных стандартов);
- выявление существующих «разрывов» (несоответствий) и проблем в подготовке специалистов в области управления персоналом и их причин;
- оценка перспектив развития профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области управления персоналом и независимой оценки квалификации выпускников;
- вопросы сохранения и направления развития области профессиональной подготовки «Управление персоналом».

Просим вас внести ценный вклад в изучение рынка труда и принять участие в опросе **до 1 июля 2021 г**.

Результаты опроса будут представлены на сайте СПК в области управления персоналом: http://sovethr.ru/

Заполненную анкету необходимо направить на Email:
monitoringrg@sovethr.ru

Председатель СПК в области
управления персоналом А.А. Вучкович

Федотова Марина Александровна fedotova-ma@yandex.ru

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Этапы развития подготовки специалистов в области управления персоналом

2000 г.

- начало профильной подготовки по специальности «Управление персоналом»
- утверждение специальности высшего профессионального образования "Управление персоналом" (приказ Министерства образования РФ от 02.03.2000г. №686)
- утверждение ФГОС ВПО по специальности "Управление персоналом" (приказ Министерства образования РФ 17.03.2000г № 279)
- формы обучения: очная, очно-заочная, зачоная

2010 г.

- переход на двухуровневую систему подготовки по направление «Управление персоналом» (бакалавриат/магистратура)
- утверждение «Управления персоналом» как направления подготовки высшего профессионального образования (Приказ Минобрнауки России от 12.08.2010 N856)
- утверждение ФГОС ВПО по направлению подготовки (ФГОС 3 с элементами компетентностного подхода:)
  - квалификация (степень) «магистр» (приказ Министерства образования и науки РФ от 23.12.2010 г. № 2009)
  - квалификация (степень) «бакалавр» (приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2073)
- формы обучения (бакалавриат/магистратура): очная, очно-заочная, заочная

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Этапы развития подготовки специалистов в области управления персоналом

2015 г.

•утверждение обновленных ФГОС ВО по направлению подготовки (ФГОС 3+ на основе компетентностного подхода):

• квалификация (степень) «бакалавр» (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. N 1461)

•квалификация (степень) «магистр» (приказ Минобрнауки 8.04.2015г. N 367)

•формы обучения (бакалавриат/магистратура): очная, очно-заочная, заочная

2020 г.

•утверждение обновленных ФГОС ВО по направлению подготовки (ФГОС 3++ с учетом требований профессиональных стандартов в области управления персоналом):

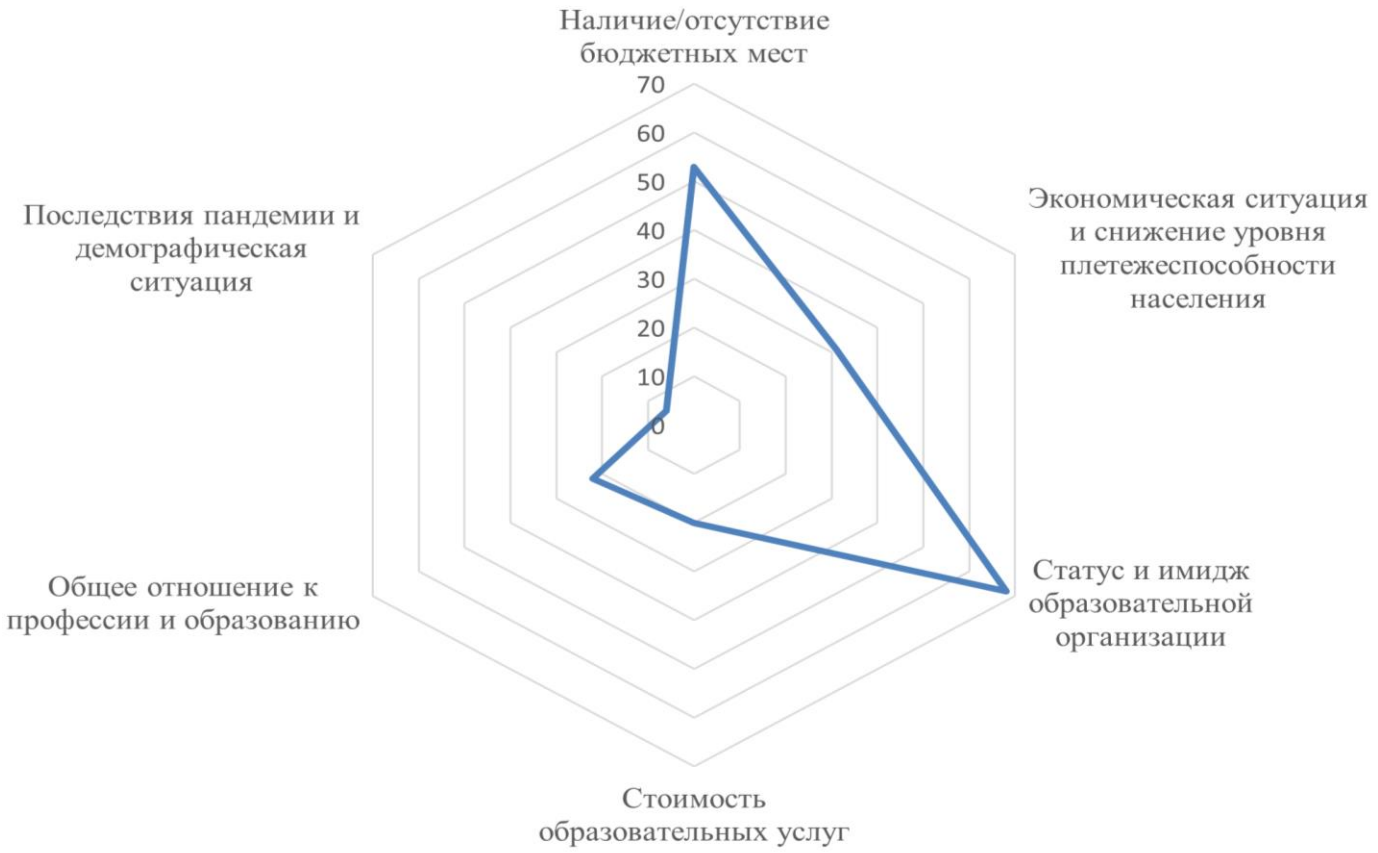
•квалификация (степень) «бакалавр» (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. №955)

•квалификация (степень) «магистр» (приказ Минобрнауки 8апреля 2015 г. N 958)

•формы обучения (бакалавриат): очная, очно-заочная

•формы обучения (магистратура): очная, очно-заочная, заочная

Основные факторы, определяющие динамику набора на образовательные программы в области управления персоналом



Примеры названий реализуемых вузами образовательных программ бакалавриата в области управления персоналом

Образовательные программы бакалавриата в области управления персоналом

- Управление персоналом организации
- Управление человеческими ресурсами
- Кадровый менеджмент
- Управление персоналом и основы психологии
- Управление персоналом и безопасность труда
- Управление личностно-профессиональным развитием персонала
- Маркетинг, оценка и развитие персонала

Примеры названий реализуемых вузами образовательных программ магистратуры в области

Образовательные программы магистратуры в области управления персоналом

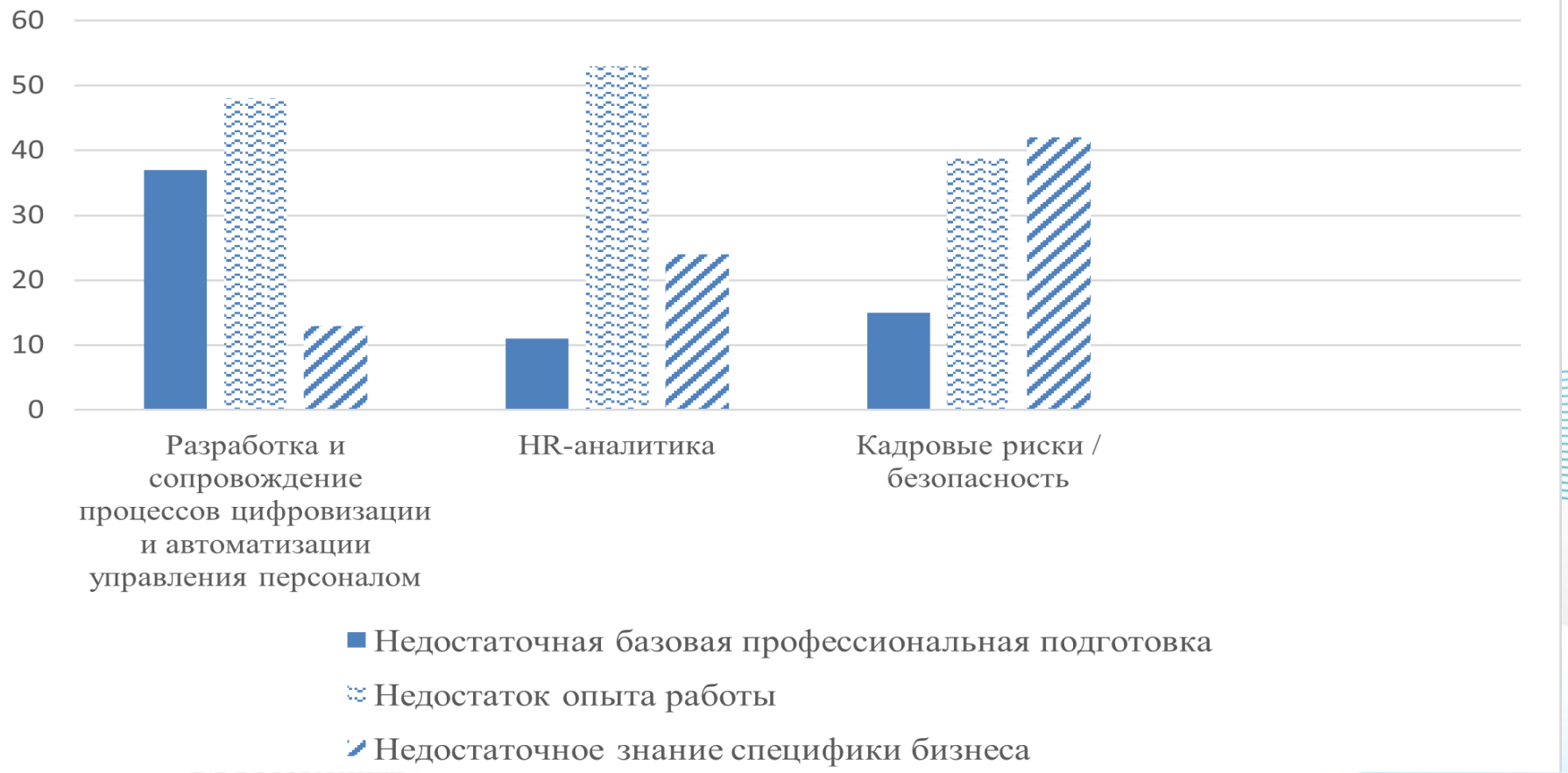
- Управление персоналом организации
- Стратегическое управление персоналом организации (предприятия)
- Управление человеческими ресурсами
- Цифровые технологии в управлении персоналом
- Администрирование процессов управления
- Управление персоналом в кросс культурной среде
- Управление в HR-сферой организации
- Экономика труда и управление персоналом Управление персоналом государственной и муниципальной службы
- Технологии в управлении персоналом
- Управление персоналом в международной организации реализуется полностью на иностранном языке
- Управление обучением, конкурентоспособностью трудоустройством и профессиональной карьерой персонала
- HR-стратегия развития организации
- Управление кадровым потенциалом организации
- Управление человеческими ресурсами и кадровый консалтинг
- Современные технологии управления человеческими ресурсами
- Карьерный рекрутмент и ассессмент
- Технологии управления персоналом

Примеры названий реализуемых вузами образовательных программ ДПО в области управления персоналом

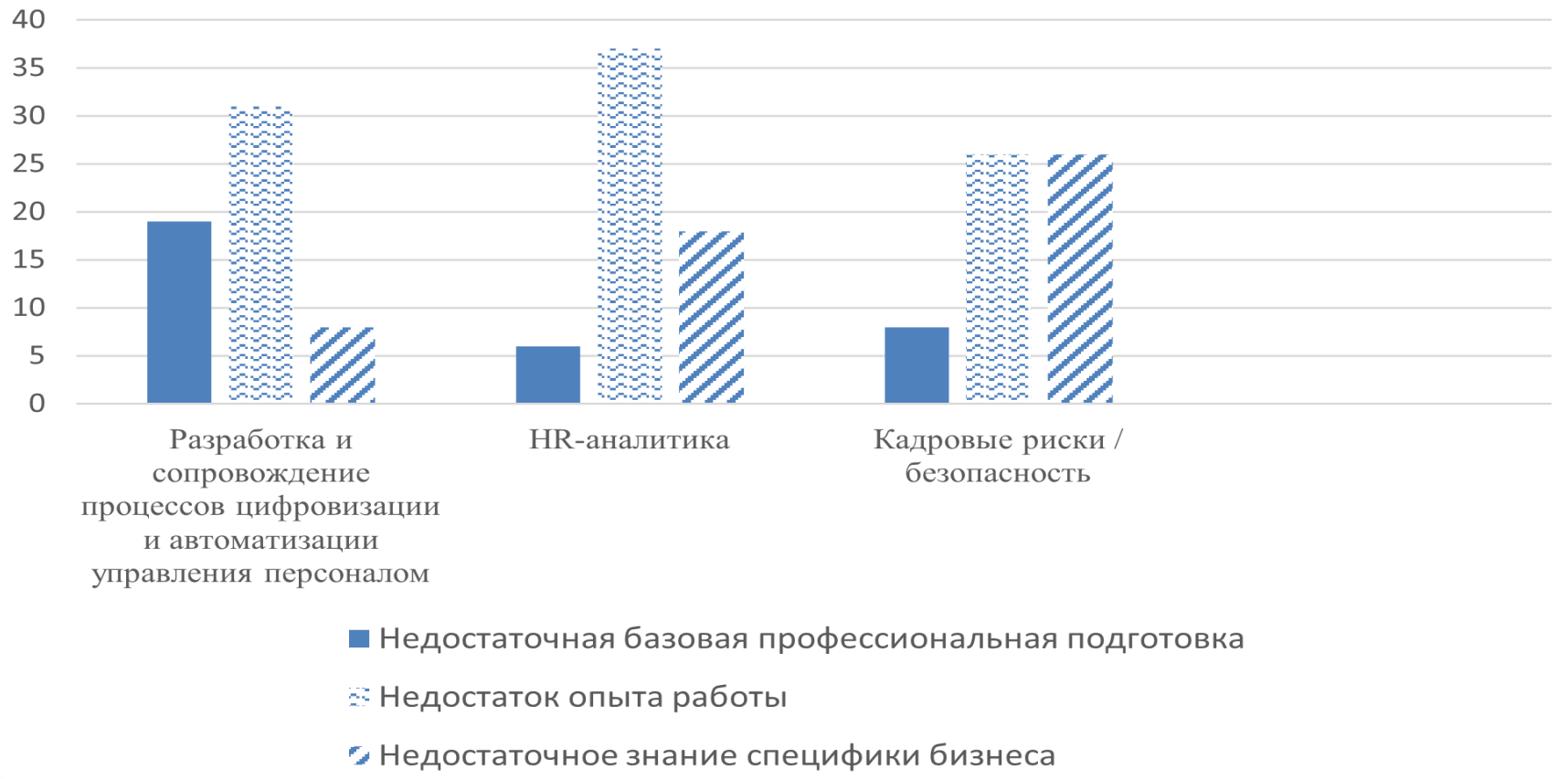
Программы ДПО в области управления персоналом

- Управление персоналом
- Управление персоналом и подразделением организации
- Управление персоналом и кадровое делопроизводство
- Повышение эффективности управления кадровым резервом
- Цифровые технологии в управлении персоналом
- Лидерство и коммуникации
- Цифровизация в управлении человеческими ресурсами
- Управление персоналом. HR-Director
- Операционное и тактическое управление персоналом и подразделением организации
- Современные HR-технологии в управлении организацией
- Управление карьерой
- Рекрутинг
- Эффективный руководитель
- Правовое регулирование трудовых и связанных с трудом отношений
- Управление персоналом в современной организации: организационно-культурный аспект
- Правовое регулирование трудовых отношений: актуальные вопросы
- Кадровое делопроизводство и 1С: Зарплата и управление персоналом

Причины недостаточного уровня перспективных компетенций у выпускников образовательных программ бакалавриата в области управления персоналом



Причины недостаточного уровня перспективных компетенций у выпускников образовательных программ магистратуры в области управления персоналом



НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Примеры формулировок профессиональных компетенций/результатов освоения образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ: БАКАЛАВРИАТ

- Способен планировать и организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
- Способен участвовать в разработке мероприятий по организации обучения персонала, по адаптации стажировке
- Способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
- Способен использовать методы кадрового планирования и контроллинга для осуществления профессиональной деятельности
- Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, по оценке и аттестации персонала, формирование карты поиска кандидатов
- Способен осуществлять деятельность по организации, нормированию труда персонала на основе оптимизации режимов труда, отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики, эстетики труда для различных категорий персонала, а также на основе расчета продолжительности, интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
- Способен осуществлять деятельность по профессиональному развитию, обучению персонала, управлению карьерой и служебно-профессиональному продвижению персонала, организации работы с кадровым резервом
- Способен осуществлять деятельность по организации системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
- Способен составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджета (способен формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение)
- Способен внедрять методы рациональной организации труда, анализировать эффективность работы системы организации труда персонала.
- Способен анализировать социально значимые проблемы и процессы, использовать на практике методы гуманитарных, социальных и экономических наук в различных видах жизнедеятельности
- и пр.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Примеры формулировок профессиональных компетенций/результатов освоения образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ: МАГИСТРАТУРА

- Способен анализировать, обобщать и критически оценивать существующие рабочие практик и УП, руководить осуществлением мероприятий по реализации принятой стратегии УП и уметь оценивать их динамические последствия, применять новые технологии управления персоналом, в том числе в сфере цифровизации управления человеческими ресурсами
- Способен разработать и реализовать системы стратегического управления персоналом организации
- Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации
- Способен анализировать стратегические направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленных целей
- Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации
- Способенть проектировать, внедрять и трансформировать систему процессного управления и архитектуру организации
- Способен осуществлять самостоятельный прикладной и (или) фундаментальный научно-исследовательский проект в области управления персоналом, операционное управление персоналом и подразделением организации, стратегическое управление персоналом организации
- Способен видеть перспективы, ставить и решать проблемы в области управления персоналом.
- Способен управлять эффективностью труда
- Способен управлять HR-брендом
- Способность организовывать оценку персонала на продвинутом уровне
- Способен оценивать кадровый потенциал, разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала
- Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования, управлять вовлеченностью персонала
- и пр.

Мониторинг рынка. Анкетирование вузов: обработка результатов

1 *По оценке* ***целесообразности дополнения Государственной итоговой аттестации независимой оценкой квалификации*** *(НОК) в форме профессионального экзамена для ОП программ бакалавриата/магистратуры по направлению «Управление персоналом», были получены следующие ответы:* ***«ДА»*** *-* ***38% респондентов, «НЕТ»*** *-* ***52%.***

2 *Оценивая* ***целесообразность прохождения профессионально-общественной аккредитации*** *(ПОА) для программ высшего образования по направлению «Управление персоналом» и/или программ ДПО в области управления персоналом получены следующие ответы:* ***«ДА» - 77% респондентов, «НЕТ» - 8%****.*

3 *Оценивая* ***целесообразность сохранения управления персоналом как самостоятельного направления подготовки*** *высшего образования получены следующие ответы:* ***«ДА» - 93% респондентов, «НЕТ» - 3%***

Некоторые выводы по результатам

1 ***Необходимо дальнейшее развитие,*** *в том числе за счет разнообразия форм взаимодействия вузов и работодателей при подготовке,* ***определении требований к выпускникам и реализации образовательных программ***

2 ***Существует потребность в совместной методической работе вузов, СПК УП и работодателей при формировании образовательных программ,*** *в частности, есть потребность в разъяснении механизмов использования нормативов профессиональных стандартов при формировании профессиональных компетенций в образовательных программах и их оценке (в настоящее время задача соответствия (учета требований) ПС решалась вузами различными путями)*

3 ***Для активизации прохождения вузами ПОА образовательных программ целесообразно решение вопроса учета результатов ПОА*** *при прохождении государственной аккредитации и распределении бюджетных средств в вузах (прежде всего, распределение бюджетных мест для подготовки специалистов)*

Некоторые выводы по результатам

4 ***Очевидна неготовность вузов к дополнению государственной итоговой аттестации независимой оценкой квалификаций,*** *однако, учитывая опыт СПК по пилотному проекту независимой оценки выпускников, следует предложить вузам различные варианты независимой оценки профессиональной подготовки*

5 ***Мнение подавляющего большинства вузов, участвовавших в опросе, подтверждает важность сохранения подготовки в области управления персоналом*** *как самостоятельного направления, что в целом согласуется с мнением ряда крупных работодателей России входящих в СПК УП*

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ

СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Федотова Марина Александровна

Совет HR, руководитель группы по образовательным стандартам и ПОА

http://sovethr.ru/

Заместитель заведующего кафедрой «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)» (МАИ), г. Москва, к.э.н. доцент

Fedotova-ma@yandex.ru