

Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом»

Р.А. ДОЛЖЕНКО, доктор экономических наук, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург. E-mail: rad@usue.ru

В статье представлены результаты исследования рынка труда РФ в сегменте «управление персоналом». Проведён анализ состава и структуры этой части рынка, сопоставлены показатели спроса и предложения на нем, выделены проблемы, связанные со сбором информации для подобных исследований по другим сегментам. На базе использования различных данных о текущей представленности специалистов этой профессии на отечественном рынке труда (Росстат, HeadHunter, аналитические расчёты численности, основанные на использовании нормативов) сделаны выводы о том, что результаты оценки численности значительно различаются, в перспективе необходимо создание и использование инструментария, позволяющего добиться сопоставимости оценок. Выделены расхождения в спросе и предложении специалистов по управлению персоналом, в том числе с точки зрения квалификационных требований. Показано, что рынок образовательных услуг не обеспечивает адекватное удовлетворение запросов рынка труда, большая часть специалистов работает не по специальности. С учётом данной ситуации сформулированы рекомендации о возможных направлениях развития рынка труда по профессии «управление персоналом».

Ключевые слова: управление персоналом, рынок труда, профессия, высшее образование, потребности бизнеса в кадрах, специалисты по кадрам

На современном рынке труда наблюдается дисбаланс между качественным спросом и предложением работников различных профессий. За счёт механизмов саморегуляции, гибкости соискателей при выборе сфер деятельности данное несоответствие несколько сглаживается: специалисты устраиваются работать не по профессии, бизнес при отборе кандидатов перестаёт обращать внимание на образование «по диплому», и все остаётся по-старому. Вузовская система, за редким исключением, продолжает создавать видимость предоставления качественного образования, удовлетворяющего запросам работодателей. Однако приходится признать, что без устранения названной проблемы невозможно реализовать стратегические начинания по выводу страны на лидерские позиции в мировой экономике.

Оценить причины и особенности названного дисбаланса в масштабах всей страны проблематично и чрезвычайно затратно, но сопоставить показатели спроса (наличия реальных рабочих мест и прогнозируемого их появления в динамике развития

организаций) и предложения (количества специалистов данной профессии, которые находятся в поисках работы, а также выпускников по специальности) в отдельном сегменте рынка труда вполне по силам даже такому небольшому исследовательскому коллективу, как наш. Этот сегмент привлекает значительное число исследователей [Дмитриева, 2012; Емельянова, 2007; Кибанов, Дмитриева, 2014], однако подобный анализ ими не проводился.

Теоретические аспекты

Вопросы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг давно занимают умы исследователей. Как строится это взаимодействие? Можно ли добиться того, чтобы показатели на выходе рынка труда (потребность в определённом количестве специалистов конкретной профессии) одновременно являлись показателями на входе рынка образовательных услуг (количество студентов, обучающихся определённой профессии)? Как полученное образование влияет на востребованность человека, его заработную плату и др.? Полноценных комплексных исследований этой темы крайне мало из-за её сложности, проблем с получением информации, разнообразия в интерпретации причин и т.д.

Из зарубежных работ можно выделить исследование [McGuinness, 2006], показывающее, что явление «избыточного образования», которое возникает из-за того, что система образования готовит не тех специалистов, которые нужны, несёт значительные издержки не только для самих обучающихся, но и для всего общества и его экономики.

В другом исследовании [Heijke и др., 2002] отмечено, что у работающих по своей специальности (в отличие от тех, кто занят в профессии, не соответствующей полученному образованию), большую долю в работе занимает так называемая «специфическая компонента содержания труда», наличие которой даёт больший шанс специализации, профессионального и карьерного роста.

Значительное число зарубежных исследований посвящено вопросам профессиональной ориентации и выбора образования. В частности, установлено, что осознанный выбор вуза молодыми людьми приводит к более высоким заработным платам и стабильной занятости [Montmarquette и др., 2002]. В то же время если в Швеции около 80% выпускников университетов

в дальнейшем работают по специальности [Nordin и др., 2010], то в США – лишь 55% (при этом еще около 20% имеют работу, которая частично связана с полученной специальностью) [Robst, 2007].

Среди отечественных работ можно отметить исследование группы учёных [Гимпельсон и др., 2009], в котором подчёркивается, что, несмотря на трудности в сопоставлении показателей (из-за использования ведомствами разных классификаторов), в нашей стране «имеет место массовое недоиспользование полученного образования». Согласно оценкам исследователей, по состоянию на 2006 г. в нашей стране работали по профессии в среднем 50% выпускников вузов. Другая группа исследователей [Денисова, Карцева, 2007], оценив отдачу на образовательные специальности в России, пришла к выводу, что в наиболее выигрышном положении находятся представители инженерных профессий (имеют возможность получать доходы определенного уровня либо стабильную занятость).

В целом можно констатировать, что проблема несоответствия спроса/предложения на рынке труда для обладателей вузовских дипломов существует во всех развитых странах, хотя и с определёнными различиями в показателях, и оказывает негативное влияние на экономику. В России количественная оценка такого несоответствия затруднена из-за разницы используемых классификаторов профессий и специальностей по диплому.

Мы решили изучить количественные характеристики рынка труда и образовательных услуг лишь в одном из его сегментов – а именно по профессии «управление персоналом», и на этой основе – оценить возможности приведения спроса и предложения в соответствие друг другу.

Методология исследования

Цель исследования – на основе использования различных источников информации определить предполагаемую численность руководителей и специалистов по управлению персоналом в РФ, сопоставить спрос и предложение на данном сегменте рынка труда, выделить причины их несоответствия и способы гармонизации через предоставление необходимого профессионального образования.

Гипотеза исследования: в настоящее время на отечественном рынке труда существует количественный и качественный разрыв (дисбаланс спроса и предложения) как в целом по рынку, так и по отдельным профессиональным направлениям, который определяется несоответствием запросов работодателей и результатов работы учебных заведений.

На примере сегмента рынка труда по профессии «управление персоналом» мы тестируем эту гипотезу, сопоставляем количественные показатели спроса и предложения по вакансиям и соискателям работы, пытаемся оценить, насколько образовательные организации встроены в эти рыночные отношения, учитывают их при формировании наборов образовательных программ.

Выбор именно названного профессионального сектора обусловлен тем, что он является межотраслевым, распространён по всей территории Российской Федерации, имеет ярко выраженную управленческую направленность и оказывает существенное влияние на экономические показатели отдельных субъектов экономической деятельности и государства в целом.

Под профессиональным сектором «управление персоналом» мы понимаем ограниченную совокупность профессий и видов профессиональной деятельности, функции которых заключаются в обеспечении предприятий и организаций качественными трудовыми ресурсами и оптимальном их использовании.

При этом отметим, что тенденция «функционального расширения» в области управления персоналом привела к тому, что в её рамках определились несколько видов профессиональной деятельности, отличающихся между собой выполнением уникальных, не присущих другим видам, профессиональных функций и требующих специальной квалификации (см. табл. 1).

Источником информации для анализа стали: а) данные Росстата («О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2014 года», «Занятость и безработица в Российской Федерации в сентябре 2016 года», «Численность занятых по субъектам Российской Федерации, в среднем за год»), б) информация крупнейшей в мире платформы по размещению вакансий HeadHunter, в) авторские аналитические расчёты исходя из количества занятых на крупных и средних предприятиях и нормативов численности специалистов по управлению персоналом, в) результаты опроса

работников и работодателей, который был осуществлён рабочей группой СПК по управлению персоналом¹.

Считаем, что подобные исследования по другим сегментам рынка труда в перспективе могут стать эффективным и оперативным инструментом, обеспечивающим взаимодействия субъектов на рынке труда, а также более качественную работу органов государственной власти и образовательных организаций.

Объём и структура рынка труда в сегменте «управление персоналом»

По состоянию на середину 2016 г. в РФ работали 227 694 руководителей и специалистов данной профессиональной области [Гиниева, Долженко, 2017]. Их распределение в динамике по профессиональным областям представлено в таблице 1.

Таблица 1. Численность работающих в области управления персоналом (по направлениям деятельности) в 2014–2016 гг.

Профессиональные направления в управлении персоналом	% от общего числа занятых в УП в 2016 г.	2014	2015	2016
Общее руководство системой управления персоналом	6,99	15711	15884	15916
Кадровое делопроизводство	18,82	42301	42767	42852
Управление трудовыми отношениями	6,74	15149	15316	15347
Оценка персонала	6,96	15644	15816	15848
Обучение и развитие персонала	11,13	25017	25292	25342
Организация оплаты труда	19,75	44391	44880	44970
Мотивация и стимулирование персонала	10,59	23803	24065	24113
Подбор персонала	5,16	11598	11726	11749
Социальная поддержка персонала	8,13	18274	18475	18512
Прочие направления УП, в т.ч. организация и нормирование труда	5,73	12879	13021	13047
Всего	100,00	224767	227240	227694

Источник: авторские расчёты, основанные на данных статистического отчёта «О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31.10. 2014 г.» с учётом динамики численности занятых в экономике.

Как видно из данных таблицы, в настоящее время более трети специалистов данного сектора заняты работой с кадровым документооборотом и оплатой труда – это именно те функции,

¹ Совет по профессиональным квалификациям (СПК) в области управления персоналом. [Эл. ресурс] URL: <http://sovethr.ru/> (дата обращения: 01.04.2018).

которые, согласно прогнозам, имеют наибольший потенциал к оптимизации и замещению информационными технологиями. В то же время структуру рынка можно считать достаточно устойчивой – соотношение долей год от года изменяется незначительно.

Мы сопоставили данные о потребности специалистов по кадрам, представленные Росстатом, с аналогичными показателями компании HeadHunter. Согласно расчетам, сделанным на основе официальных статистических данных, удельный вес сектора в общем числе вакантных рабочих мест вырос с 2,2% (2014 г.) до 2,8% (2016 г.), что в абсолютном выражении составляет, соответственно, 5213 чел. и 7041 чел. Эти данные почти в 35 раз расходятся с информацией о потребности HR-специалистах, предоставленной компанией HeadHunter (табл. 2).

Таблица 2. Сравнительный анализ расчёта потребности в специалистах сектора «управление персоналом» в 2014–2016 гг., чел.

Потребность в специалистах по управлению персоналом	2014	2015	2016
По результатам расчётов, основанных на данных Росстата	5213	6427	7041
По количеству поступивших от работодателей вакансий в компанию HeadHunter	180902	213268	275560

Источник: данные Росстата и HeadHunter.

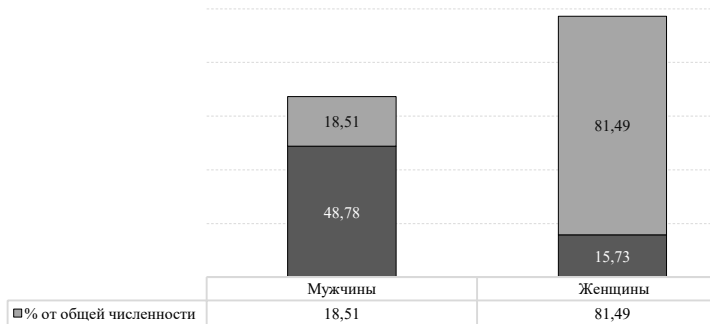
Причины столь серьёзных расхождений связаны с тем, что обследования Федеральной службы государственной статистики осуществляются в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ), введённым в действие 1 января 1995 г.² Эти данные представляют собой а) оценку по укрупнённым группам, в которых профессии сектора «управление персоналом» не выделены в отдельную категорию, б) единовременный срез на момент проведения обследования. Данные коммерческих операторов (компании HeadHunter) основаны на реальных запросах предприятий и организаций, представленных в течение определённого периода нарастающим итогом. При этом, к сожалению, в них не учитывается повторное размещение работодателями одной и той же вакансии.

Таким образом, достоверно оценить потребность рынка в специалистах (например, в целях, принятия управленческих

² Постановление Госстандарта России от 30.12.93 № 298.

решений) на основе имеющихся данных не представляется возможным.

Рассмотрим доступные показатели о гендерной структуре сегмента «управление персоналом» на рынке труда. Данная профессия традиционно считается «женской», и действительно, более 80% занятых в ней – это представители женского пола. Притом одна из особенностей нашей страны состоит в том, что руководящие должности почти во всех сферах деятельности занимают в основном мужчины. Совместив два графика, мы видим, что из 18,5% HR-специалистов мужского пола почти половина занимает руководящие посты (рис. 1). Таким образом, у представителя сильного пола, выбравшего эту профессию, много больше шансов построить хорошую карьеру.



Источник рис. 1–4: данные анкетного опроса предприятий и организаций различных видов экономической деятельности РФ, проведенного СПК по управлению персоналом в 2016 г.

Рис. 1. Распределение численности сектора по гендерному признаку, с учётом уровня должности, %

Следующий важный момент связан с пониманием уровня образования, которым обеспечены работники в данной профессиональной сфере. Распределение численности представителей сектора управления персоналом по уровню профессионального образования представлено на рисунке 2.

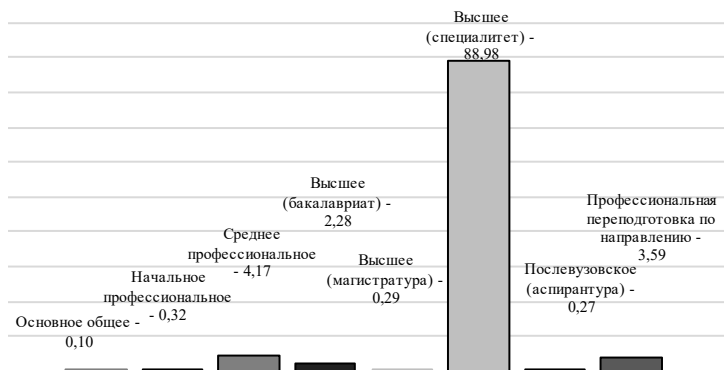


Рис. 2. Распределение численности сектора по уровню профессионального образования, %

Как видим, 93% работников исследуемого сектора имеют высшее образование уровня специалитета (во многом это объясняется тем, что большая часть нынешних «кадровиков» закончила вуз до 2011 г., когда в стране была введена Болонская система). Отметим также, что в данном секторе работает около тысячи человек (0,27% от общего числа занятых), которые закончили аспирантуру и часть из них имеют научную степень. При этом многие работники не имеют изначально профильного образования. В HR часто идут психологи, социологи, социальные работники, педагоги и др. (рис. 3)

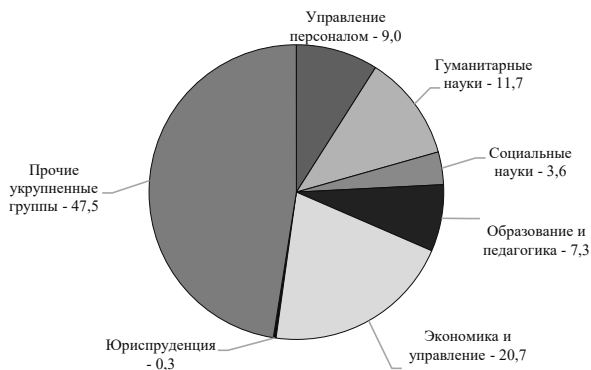


Рис. 3. Распределение численности сектора по уровню образования (по укрупненным группам специальностей)

На рисунке 3 представлена структура сектора в разрезе профессионального образования. То, что профильное образование имеют лишь 9% работников, показывает первую точку накопления противоречий в исследуемой области.

Отметим, что специальность «Управление персоналом» официально появилась в нашей стране с момента издания приказа Министерства образования РФ от 02.03.2000 г. № 686. По мнению экспертов, её выделение соответствует международной практике подготовки специалистов в области труда [Одегов, Бабынина, 2015]. Однако количество студентов, закончивших вуз по этой специальности, в целом по РФ определить сложно, так как открытые данные содержат сведения только по укрупнённой группе специальностей «Экономика и управление». В настоящее время обучение по данному профилю идет по двум направлениям подготовки:

38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат);

38.04.03 Управление персоналом (магистратура).

По данным сайта-агрегатора moeobrazovanie.ru, подготовка специалистов по специальности «Управление персоналом» в настоящее время осуществляется в 319 университетах страны (120 вузов реализуют магистерские программы по коду 38.04.03). Предположив, что в каждую группу по специальности входит 20 слушателей (средний размер учебной группы на гуманитарных направлениях), ежегодный выпуск бакалавров по специальности «Управление персоналом» в количестве $319 \cdot 20 + 120 \cdot 20 \cdot 0,8 = 8300$ человек. Нами были приняты ряд допущений, например, что группа только одна на университет, все обучаются на очном формате, все заканчивают как минимум бакалавриат, что количество вузов и лицензированных направлений в них остаётся неизменным и т.п. Отметим, что мы сознательно сложили число бакалавров и магистрантов, но число последних скорректировали, так как, по нашим оценкам, не более 20% бакалавров, закончивших обучение по специальности, принимает решение продолжить обучение на следующем уровне магистратуры. Такова особенность реализации двухуровневой системы обучения в нашей стране, не все готовы последовательно получать бакалаврский и магистерский диплом по одному направлению. Хотя в профессиональном стандарте «специалиста по управлению персоналом» прописано, что место руководителя

должен занимать профессионал с магистерским профильным образованием. Выпускники, которые закончили бакалавриат, ограничиваются получением диплома первого уровня, так как его достаточно для того, чтобы начать вести профессиональную деятельность. Увы, но те из них, которые достигнут управленческих позиций, в любом случае будут вынуждены пройти обучение в магистратуре или курсы профессиональной подготовки.

Это не только больше, чем нужно рынку по расчетам Росстата (табл. 2), если учесть, что только 9% действующих HR-специалистов имеют профильное образование, приходится признать, что подавляющее число обладателей диплома по управлению персоналом не имеют перспективы трудоустройства по специальности.

Помимо количественных разрывов между числом подготовленных и работающих по своему профилю специалистов, ситуация в исследуемом сегменте рынка осложняется наличием качественных, квалификационных разрывов между тем уровнем развития профессиональных компетенций, который предоставляют вузы и тем, который требуют от соискателей работодатели. По мнению представителей бизнеса, ключевые причины квалификационных несоответствий – это отсутствие у выпускников знаний специфики бизнеса, малый опыт работы и недостаточный уровень подготовки (рис. 4).

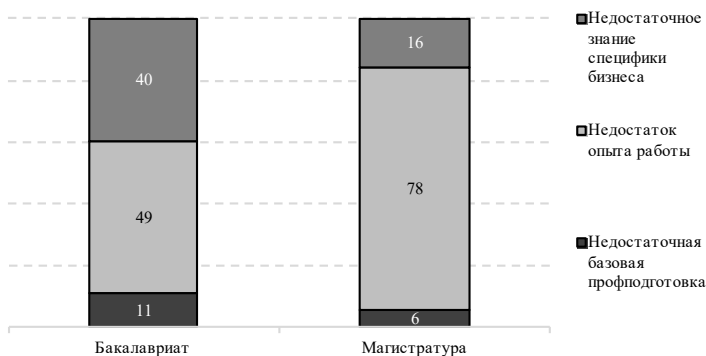


Рис. 4. Основные причины несоответствия уровня квалификации выпускников высшего образования, отмечаемые работодателем, %

Отметим, что основные профессиональные компетенции, по которым наблюдается несоответствие требованиям работодателя, это развитие персонала, кадровый аудит и контроллинг, регламентация и нормирование труда, организация оплаты труда, обучение и развитие персонала, социальная поддержка персонала.

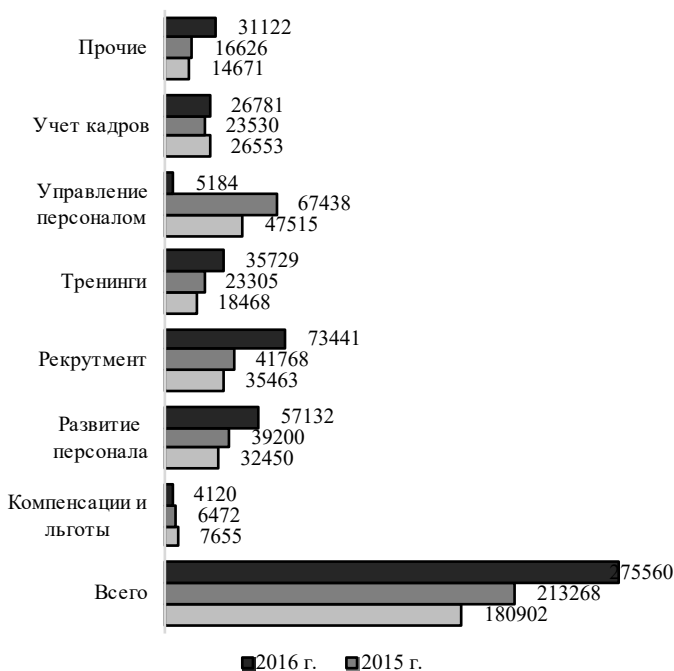
Таким образом, можно сделать вывод о том, что существует явный разрыв между тем, что нужно экономике, и что могут дать выпускники вузов с точки зрения их знаний, навыков, умений.

В связи с этим рассмотрим, как соотносится спрос и предложение на рынке труда исходя из данных HeadHunter. Напомним, что HeadHunter (www.hh.ru) является ключевой коммерческой платформой, обеспечивающей размещение объявлений о вакансиях организаций и резюме соискателей в открытом доступе. Эта компания обладает значительными данными о реальном спросе и предложении на рынке труда в целом по стране и в регионах, а также в разрезе различных категорий персонала.

Оценка спроса и предложения на рынке труда в секторе «управление персоналом»

Какая информация от HeadHunter может быть интересна для понимания ситуации на рынке труда в рассматриваемом секторе? В первую очередь это данные о количестве запросов работодателей и предложений работников (рис. 5).

Рост потребности в специалистах, обеспечивающих качество трудовых ресурсов предприятия, в 2014–2015 гг., а также его резкий подъем в 2016 г. (темп роста – 150% за год) – отражение посткризисных явлений в развитии экономики РФ. Отметим, что следующий, 2017 г., показал самую худшую динамику спроса среди всех профессиональных областей (прирост сократился на 37% относительно 2016 г.). Это может свидетельствовать о влиянии кризиса на временное увеличение спроса на HR-специалистов и ожидаемый спад ажиотажа в последующем. На наш взгляд, одним из решающих факторов, определяющих эту тенденцию, являются инициативные действия, направленные на стимулирование импортозамещения. В ближайшие годы при его насыщении можно спрогнозировать стабилизацию спроса на специалистов по управлению персоналом.



Источник рис. 5, 6, табл. 3: отчетные данные HeadHunter за 2014–2016 гг.

Рис. 5. Динамика потребности в специалистах по видам профессиональной деятельности «управление персоналом» (по количеству обращений работодателей) в 2014–2016 гг.

Одновременно данные об обращениях соискателей по данной профессии показывают снижение их количества в период с 2014 по 2016 гг. (рис. 6).

Тенденция снижения динамики роста уровня предложения специалистов изучаемого профиля на рынке труда объясняется, по нашему мнению, действием на него ряда факторов социально-экономического развития страны. Среди них демографическая ситуация (согласно данным Росстата, на этот период приходится уменьшение численности трудоспособного населения с 85 415 тыс. чел. в 2014 г. до 83 224 тыс. чел. в 2017 г.), отсутствие конкретных инструментов поддержки занятости, изменения в самой профессиональной деятельности (резкий спад потребности в тренерской деятельности, выход значительного числа

специалистов в этой области на рынок труда, снижение интереса к сфере оплаты труда, компенсаций и льгот) и др.

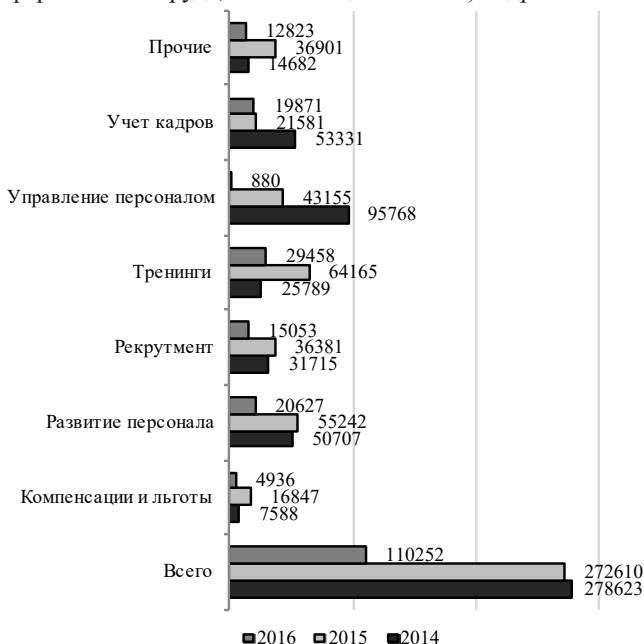


Рис. 6. Динамика предложения на рынке труда по видам профессиональной деятельности «Управление персоналом» (по количеству обращений соискателей) в 2014-2016 гг.

Сопоставление данных по спросу и предложению на рынке труда в сегменте управления персоналом, согласно данным HeadHunter, позволяет сделать вывод о рассогласованности запросов работников и работодателей. Например, сфера обучения персонала, тренерских услуг пользуется стабильным спросом со стороны работодателей в специалистах этой профессии, в то время как предложение в 2015 г. выросло просто в разы. Причина проста, у этой профессии сформирован позитивный имидж, привлекающий неопределившихся соискателей, в то время как на практике, в бизнесе тренинги заменяются на онлайн-формы обучения.

В сфере рекрутинга рассогласованность спроса и предложения ещё выше: за два года спрос на этих специалистов у работодателей

вырос вдвое, а предложение у соискателей работы упало тоже вдвое. Можно предположить, что это обусловлено тем, что наибольший интерес к этой деятельности отмечается в ритейл-отрасли, которая для специалистов не всегда привлекательна из-за большой нагрузки, высоких показателей уровня текучести, а следовательно, значительных объёмов работы рекрутеров.

В сфере оплаты труда все стабильно, количество вакансий примерно равно количеству соискателей. В динамике ближайших лет из-за автоматизации функций управления персоналом спрос на подобных специалистов явно упадёт, на рынок придёт часть специалистов, которые, по всей видимости, быстро переориентируются на смежные направления деятельности в области финансов.

И важная деталь, на которую необходимо обратить внимание. Согласно данным HeadHunter, организациям больше не нужны универсальные специалисты в области управления персоналом, это понимают и соискатели. За счёт развития профессиональной деятельности происходит дальнейшее разделение труда даже в такой узкой области деятельности, как управление персоналом.

Учитываются ли эти особенности при формировании планов наборов в университетах? Конечно же нет, и это еще одно направление развития.

Анализ данных HeadHunter показывает, что в последнее время наблюдается тенденция сокращения количественных разрывов спроса/предложения практически по всем видам профессиональной деятельности в секторе (табл. 3).

Таблица 3. Оценка количественных разрывов в профессиональном секторе «Управление персоналом» (спрос – предложение) в 2014–2016 гг.

Вид профессиональной деятельности	2014	2015	2016
Всего	1:3	1:3	1:1
Компенсации и льготы	1:2	1:6	1:3
Развитие персонала	1:3	1:4	1:1
Рекрутмент	1:2	1:2	1:1
Тренинги	1:3	1:7	1:3
Управление персоналом	1:5	1:2	1:1
Учёт кадров	1:4	1:2	1:2
Прочие	1:2	1:5	1:1

Источник: Отчётные данные HeadHunter за 2014–2016 гг.

Если в 2014 г. на одну вакансию приходилось от двух до пяти человек, то уже в 2016 г. – от одного до трех. В первую очередь – за счёт резкого снижения спроса. Дальнейшее развитие этой тенденции может привести к дефициту специалистов в течение ближайших трёх – пяти лет. Отметим, что наши выводы совпадают с прогнозами HeadHunter, представленными в последних аналитических обзорах^{3,4}.

Основные выводы и их обсуждение

Проведённый анализ обнажил ряд проблем, решение которых может впоследствии существенно помочь с пониманием ситуации на рынке труда в сегменте «управление персоналом». Часть из них была вскрыта еще в 2009 г. группой исследователей под руководством В. Гимпельсона [Гимпельсон и др., 2009], другие относительно новы.

По-прежнему проявляют себя терминологические проблемы, связанные с расхождением принятых в разных ведомствах классификаций должностей и профессий.

Сложившаяся в Росстате практика сбора и представления информации в разрезе укрупненных групп не позволяет провести качественный анализ (и тем более – сделать прогноз) ситуации, складывающейся в отдельных сегментах рынка труда. Сбор информации из разрозненных источников, пользующихся разными, не всегда прозрачными методиками ее сбора и представления, использование при анализе данных множества допущений приводят к неизбежным искажениям.

Данные, собираемые СПК по управлению персоналом, требуют верификации, так как нет ясного понимания о структуре выборки, подходах к ее формированию, также непонятно, как собиралась информация и обрабатывалась на местах.

Но даже при наличии этих проблем, на наш взгляд, можно сделать аргументированные выводы о ситуации на рынке труда

³ Статистические исследования рынка труда в сфере HR и профессиональной области «Управление персоналом» за 2017 год (www.hh.ru). URL: <https://www.litres.ru/taznoe/obzor-rynka-truda-hr-25918828/> (дата обращения: 01.05.2018).

⁴ Кадровый учёт в российских компаниях (Служба исследований HeadHunter, Июнь 2017). URL: <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2017/10/%D0%9A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9-%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82.-HH.ru-2017.pdf> (дата обращения: 01.05.2018).

в секторе «управление персоналом». Во-первых, для неё характерны значительные расхождения, а именно:

- между спросом и предложением в части количества новых и высвобождаемых вакансий по специальности и количеством предложений в конкретный период времени;
- между реальной потребностью предприятий в новых специалистах в области управления персоналом и предложением, которое обеспечивает система профессионального образования;
- в квалификации значительной части занятых в секторе между полученным ими ранее образованием (непрофильным для сектора) и теми компетенциями и навыками, которые требуются для выполнения функциональных обязанностей;
- в квалификации по полученному профильному образованию и квалификации, требуемой для выполнения функциональных обязанностей у выпускников вузов. Некоторые из обозначенных проблем были выделены в работах других исследователей [Борисова, 2012].

Сокращение обозначенных расхождений невозможно без активных действий всех субъектов рынка труда. С нашей точки зрения, виноваты в сложившейся ситуации все: регулятор не создал систему сбора информации о потребностях рынка труда; студенты стараются учиться профессиям, которые, по их мнению, либо обеспечат в будущем высокий уровень доходов, либо не требуют больших усилий в получении диплома; работодатели абстрагировались от глубокого взаимодействия с образовательными организациями, предпочитая потом доучивать специалистов «под себя»; образовательные организации предлагают оторванные от реальности программы обучения, которые не формируют востребованные предприятиями навыки и умения. Для того чтобы решить проблему несоответствия спроса/предложения, необходима комплексная совместная деятельность всех субъектов одновременно.

Нужна экспертиза образовательных программ со стороны практики [Тимофеева и др., 2017], система стажировок студентов на предприятиях [Коган и др., 2017], распространение практики целевых заказов на обучение, использование системы профориентационной работы не с целью обеспечения условий для выбора профессии (как это обычно понимается), а для выстраивания карьерных траекторий «профориентация – переобучение – трудо-

устройством», в которых обучение в образовательной организации является очень важным звеном.

Проведённое исследование позволило определить контур сегмента рынка труда по управлению персоналом. Оценка динамики изменений его количественных показателей (численности, профессиональной структуры, гендерного состава и др.) за 2014–2016 гг. показала его высокую инерционность. Были выявлены проблемы, не позволяющие проводить подобные оценки комплексно: абсолютно разные подходы и системы показателей, которые используются для оценки рыночной ситуации Росстатом, коммерческими компаниями, университетами (в части отчётности об уровне трудоустройства выпускников). Но если принятие эффективных управленческих решений при этом сильно затруднено, некоторое представление о динамике количественных характеристик рынка получить вполне возможно. Кроме того, уже сейчас складывается ясное понимание, что отечественные вузы, которые обеспечивают подготовку российских студентов по профилю «управление персоналом», выпускают на рынок специалистов, ни количество, ни уровень компетентности которых во многом не соответствуют запросам экономики.

Литература

Борисова А. А. Востребованность студентов, обучающихся по специальностям «управление персоналом» и «экономика труда», на рынке труда // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2012. Т. 6. № 4. С. 59–67.

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Карабчук Т. С., Рыжикова З. А., Биляк Т. А. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 13. № 2. С. 172–216.

Гиниева С. Б., Долженко Р. А. HR-сообщество как инструмент решения задач в области управления персоналом в России и регионах: задача качественной и количественной оценки // Кадровик. 2017. № 1. С. 52–66.

Денисова И. А., Карцева М. А. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России // Прикладная эконометрика. 2007. № 1. С. 30–57.

Дмитриева Ю. А. Конкурентоспособность выпускников российских вузов по специальности «управление персоналом» на рынке труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2012. Т. 1. № 3 (3). С. 43–47.

Емельянова М. О. Специалисты по управлению персоналом на рынке труда // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2007. № 4. С. 153–156.

Кибанов А. Я., Дмитриева Ю. А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. Монография. М., 2014. 229 с.

Козан Е. Я., Нисимов С. У., Фомина Т. А. Новые инструменты рынка труда в управлении персоналом на предприятиях наноиндустрии: оценка эффективности // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. Т. 6. № 6. С. 49–60.

Одегов Ю. Г., Бабынина Л. С. Экономика труда и управление персоналом – перспективы подготовки специалистов // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. 2015. № 5 (83). С. 3–12.

Тимофеева К. И., Коновалова В. Г., Федотова М. А. Подготовка специалистов по направлению «управление персоналом» с учётом мнения вузов и запросов рынка труда // Авиация и космонавтика – 2017 тезисы. Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет). 2017. С. 685–686.

Heijke H., Meng C., Ramaekers G. An Investigation Into the Role of Human Capital Competences and Their Pay-Off // International Journal of Man-power, 2002. Vol. 24. № 7. P. 750–773.

McGuinness S. Overeducation in the Labour Market // Journal of Economic Surveys. 2006. Vol. 20. № 3. P. 387–418.

Montmarquette C., Cannings K., Mahseredjian S. How Do Young People Choose College Majors? // Economics of Education Review. 2002. № 21. P. 543–556.

Nordin M., Persson I., Rooth D-O. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? Economics of education review. 2010. № 29 (6). P. 1047–1059.

Robst J. Education and job match: The relatedness of college major and work // Economics of Education Review. 2007. № 26. P. 397–407.

Статья поступила 16.04.2018.

Summary

Dolzhenko R.A., Ural State University of Economics, Ekaterinburg

Analysis of Labor Market in the «Personnel Management» Segment

The paper presents the results of the Russian labor market research in the field of personnel management. Author examined the composition and structure of this sector, identified the pain points, which the state, business, employees need to pay close attention. He compared data from different sources on the current representation of HR-specialists on the domestic market, studied the unfilled vacancies in the organizations requests, as well as obtainable information on the quality of high education on the profile of personnel management. Based of that analysis it can be concluded that the above part of labor market is characterized by significant discrepancies in indicators, in turn the educational market is overheated and does not reflect the real needs of the economy. Considering this situation, author make some recommendations on the possible directions of development of the labor market by the profession of personnel management.

Personnel management; labor market; profession; higher education; demand in employees; HR-specialists

References

Borisova A.A. (2012) Vostrebovannost' studentov, obuchayushchihся po special'nostyam «upravlenie personalom» i «ehkonomika truda», na rynke truda,

Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. S. Pushkina [Vestnik of Pushkin Leningrad State University], Vol. 6. No 4. Pp. 59–67. (In Russ.)

Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Karabchuk T.S., Ryzhikova Z.A., Bilyak T.A. (2009) Vybor professii: chemu uchilis' i gde prigodilis'? *Ekonomicheskij zhurnal Vysshej shkoly ehkonomiki [Higher school of economics Economic Journal]*, Vol. 13. No. 2. Pp. 172–216. (In Russ.)

Ginieva S.B., Dolzhenko R.A. (2017) HR-soobshchestvo kak instrument resheniya zadach v oblasti upravleniya personalom v Rossii i regionah: zadacha kachestvennoj i kolichestvennoj ocenki, *Kadrovik [Personnel officer]*, No. 1. Pp. 52–66. (In Russ.)

Denisova I.A., Karceva M.A. (2007) Preimushchestva inzhenerного obrazovaniya: oцена otdachi na obrazovatel'nye special'nosti v Rossii, *Prikladnaya ehkonometrika [Applied Econometrics]*, No 1. Pp. 30–57. (In Russ.)

Dmitrieva YU.A. (2012) Konkurentosposobnost' vypusnikov rossijskikh vuzov po special'nosti «управление персоналом» na rynke truda, *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. [Human Resource Management and Intellectual Resources in Russia]*, Vol. 1. No. 3(3). Pp. 43–47. (In Russ.)

Emel'yanova M.O. (2007) Specialisty po upravleniyu personalom na rynke truda, *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ehkonomika [Herald of Omsk University]*, No. 4. Pp. 153–156. (In Russ.)

Kibanov A.YA., Dmitrieva YU.A. (2014) Upravlenie personalom: konkurentosposobnost' vypusnikov vuzov na rynke truda. Monografiya, Moscow Publ. 229 p. (In Russ.)

Kogan E.YA., Nisimov S.U., Fomina T.A. (2017) Novye instrumenty rynka truda v upravlenii personalom na predpriyatiyah nanoindustrii: oцена ehffektivnosti, *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Human Resource Management and Intellectual Resources in Russia]*, Vol. 6. No. 6. Pp. 49–60. (In Russ.)

Odegov YU.G., Babynina L.S. (2015) EHkonomika truda i upravlenie personalom – perspektivy podgotovki specialistov, *Vestnik Rossijskogo ehkonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics]*, No. 5 (83). Pp. 3–12. (In Russ.)

Timofeeva K.I., Konovalova V.G., Fedotova M.A. (2017) Podgotovka specialistov po napravleniyu «управление персоналом» s uchyotom mneniya vuzov i zaprosov rynka truda, *Aviatsiya i kosmonavtika – 2017 tezisy. Moskovskij aviacionnyj institut (nacional'nyj issledovatel'skij universitet) [Aviation and cosmonautics – 2017 theses. Moscow Aviation Institute (National Research University)]*, Pp. 685–686. (In Russ.)

Heijke H., Meng C., Ramaekers G. (2002) An Investigation Into the Role of Human Capital Competences and Their Pay-Off, *International Journal of Man-power*, Vol. 24. No. 7. Pp. 750–773.

McGuinness S. (2006) Overeducation in the Labour Market, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20. No. 3. Pp. 387–418.

Montmarquette C., Cannings K., Mahseredjian S. (2002) How Do Young People Choose College Majors? *Economics of Education Review*, No. 21. Pp. 543–556.

Nordin M., Persson I., Rooth D-O. (2010) Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? *Economics of education review*, No. 29 (6). Pp. 1047–1059.

Robst J. (2007) Education and job match: The relatedness of college major and work, *Economics of Education Review*, No. 26. Pp. 397–407.