

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда (на примере г. Москвы)

В.А. Умнов

УДК: 331.54

DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2025-3-118-133

Аннотация. В статье рассмотрены особенности рыночного спроса на специалистов в сфере управления персоналом, связанные с цифровизацией, глобализацией и рядом других процессов, меняющих характер и содержание их работы. Обзор результатов ранее проведенных исследований показал значительное влияние технологических изменений на рынок труда. Отмечается востребованность навыков работы с информацией, общения с людьми, многозадачности и др. Меняются формы работы с сотрудниками. Профессия HR претерпевает дробление на различные направления. Предложена классификация навыков по формирующимся на современном рынке труда видам деятельности в рассматриваемой сфере.

Ключевые слова: рынок труда; управление персоналом; требования работодателей; ключевые навыки; заработная плата; высшее образование; опыт работы; подготовка специалистов; HR

Под влиянием развития технологий и глобализации происходит трансформация подходов к использованию живого труда и, как следствие, его характера, а также требований, предъявляемых работодателями. К этим изменениям вынуждены адаптироваться все участники рынка: работодатели, работники, государство, образовательные учреждения и пр. Для их наиболее полного и адекватного учета необходимы мониторинг и оценка количественных и качественных показателей спроса на данном рынке.

Из всего разнообразия отраслевых сегментов рынка труда для детального изучения была выбрана сфера «управление персоналом», как одно из самых распространенных профессиональных направлений. В территориальном аспекте исследование было ограничено пределами одного региона, чтобы избежать искажений, вызванных усреднением данных по стране в целом. Исследование было проведено на примере г. Москвы, который имеет самый крупный территориальный сегмент рынка труда в России. По этой причине, по нашему мнению, он наиболее близок к рынку совершенной конкуренции, что позволяет получить максимально объективную картину о современном спросе в этой сфере и его тенденциях.

Обзор ранее проведенных исследований и постановка проблемы

Общие тенденции на рынке труда довольно часто становятся предметом изучения. Отмечается, что рынок в целом претерпевает существенные

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда (на примере г. Москвы)

технологические изменения, связанные с автоматизацией и цифровизацией процесса труда, которые усиливаются в условиях глобализации экономики [Величко, Морозова, 2018; Atalay et al., 2018; Dhanpat et al., 2020; McCartney et al., 2021]. Под влиянием демографических процессов в настоящее время на нем отмечены ярко выраженный тренд на увеличение среднего возраста работников, и как следствие, структурная и содержательная трансформация молодежного сегмента труда [Дуракова, Митрофанова, 2023; Корж и др., 2022]. Одна из ключевых современных тенденций – постоянная необходимость повышения образования и получения новых навыков в течение всей трудовой жизни. Наконец, все чаще востребованы навыки деятельности на стыке отраслей [Мальцева и др., 2020].

С точки зрения соотношения спроса и предложения на рынке труда, исследователи отмечают сильные региональные и отраслевые различия отдельных сегментов. В качестве мер балансирования рынка чаще всего рассматриваются перераспределение работников между сферами деятельности, вложения в человеческий капитал на основе анализа и прогнозирования потребностей рынка [Там же].

Наибольшее количество новых работников в настоящее время требуют такие сферы деятельности, как торговля (продажи), информационные технологии, промышленное производство, финансовые услуги и некоторые другие. В частности, отмечается, что недостаток работников нередко наблюдается в отраслях с относительно низким уровнем оплаты труда [Бурдасова, 2022; Мальцева и др., 2020].

Среди навыков работников, которые в целом становятся более востребованными на рынке труда, приводятся: системное мышление, владение информационно-коммуникационными технологиями, способность самостоятельно принимать решение в условиях неопределенности, многозадачность, высокие коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, междисциплинарность и др. [Бурдасова, 2022; Величко, Морозова, 2018; Гапоненко, Малхасян, 2019; Atalay et al., 2018].

Указанные тенденции неизбежно влияют на формы работы с персоналом. Кадровыми службами все шире применяются проектное управление, привлечение работников на временной основе, аутсорсинг, информатизация и автоматизация труда. Усложняются системы оценки работников и результатов их деятельности. Уделяется большее внимание обучению работников [Гапоненко, Малхасян, 2019].

Непосредственно в сфере управления персоналом наблюдается заметное расширение функций работников – далеко за рамками привычного кадрового делопроизводства. Соответственно, возросли требования к их компетенциям, усилилось внимание к обучению и более эффективному использованию их навыков. Исследователи отмечают увеличение значимости таких направлений, как автоматизация работы с персоналом, управление талантами, корпоративная культура. В качестве наиболее важных профессиональных навыков называются личностные характеристики, умение работать в цифровой среде, эффективно коммуницировать и др. [Ашурбеков, Кузьминова, 2021; Джабраилов и др., 2019; Долженко и др., 2024].

Периодический мониторинг и анализ состояния рынка труда в сфере «управление персоналом» проводятся Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом при Президенте РФ¹. В качестве источников информации используются результаты опросов HR-специалистов, представителей образовательных организаций, а также данные портала hh.ru. Анализируются наиболее востребованные навыки, количество работников, а также ряд других аспектов спроса на специалистов в данной сфере. Нередко отмечаются интеграция управления персоналом с другими аспектами бизнеса и растущая значимость профессиональной роли «HR-бизнес-партнер».

Ранее проведенные исследования позволяют получить представление о текущей ситуации на рынке труда в рассматриваемой профессиональной сфере, а также основных трендах ее развития. Тем не менее, как отмечают многие авторы, в управлении персоналом сформировалась отчетливая тенденция к увеличению количества профессиональных ролей, включающих разнообразные требования к навыкам работы, что актуализирует дальнейшие исследования в направлении детализации ролевых функций, необходимых для их выполнения навыков, оценки степени их востребованности, в зависимости от различных факторов (уровень образования, размер оплаты труда, опыт работы и т.д.). В своей работе мы исходили из того, что достаточно детальную и объективную информацию о состоянии и развитии рассматриваемого сегмента рынка труда можно получить путем обработки открытых данных с использованием современных цифровых методов.

Материалы и методы

В качестве источников первичной информации для подобных исследований чаще всего используются опросы работодателей, официальная статотчетность, а также структурированные данные электронных платформ по трудоустройству. В первом случае исследователи могут получить больше информации о конкретных работодателях, узнать субъективные мнения их представителей, однако высокая трудоемкость подхода усложняет формирование объективной «картины» состояния рынка труда. Официальная статистика содержит лишь укрупненные данные и для целей настоящего исследования не подходит. Электронные платформы по трудоустройству предоставляют наибольшее количество информации, которая часто разнородна, не всегда объективна и качественна, но согласно закону больших чисел, ее обобщение позволяет составить более-менее объективное представление об интересующем нас сегменте рынка.

В качестве базы исследования был выбран портал HeadHunter (hh.ru)², как самый крупный в России интернет-ресурс для поиска персонала. В декабре 2023 г. по запросу, включающему все профессиональные роли, связанные с управлением

¹ Состоялась презентация результатов мониторинга рынка труда профессиональной области «Управление персоналом» [Эл. ресурс]. (дата обращения: 29.07.2024).

² Работа в Москве, поиск персонала и публикация вакансий – hh.ru [Эл. ресурс]. URL: <http://hh.ru/> (дата обращения: 29.07.2024).

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда (на примере г. Москвы)

персоналом, была получена выдача около 5 тыс. вакансий, из которой было выбрано 2 тыс. наиболее релевантных профессии HR. С помощью интерфейса API в Excel Power Query были выгружены характеристики вакансий, работодателей, а также требуемые для вакансий ключевые навыки. Последующий анализ производится с использованием инструментов приложения MS Excel (Power Query, умные таблицы, сводные таблицы, фильтры, графики и т.д.). В работе также учитывались данные более ранних исследований автора [Умнов, 2024].

Общие характеристики спроса

Анализ выборки показал, что наиболее часто работодателями запрашиваются следующие профессиональные роли (по классификации hh.ru): специалист по подбору персонала, менеджер по персоналу, специалист по кадрам.

Работодателей, размещающих вакансии по рассматриваемой профессии, можно поделить на две основные группы: прямые работодатели и агентства по подбору персонала. Вторая группа, несмотря на относительно небольшую долю в общем числе (14%), существенно влияет на общую картину спроса – в силу специфичности функций (в основном требуются специалисты по подбору персонала). В этой связи на некоторых этапах анализа обе группы учитывались по отдельности. Средняя начальная (в графе «от») заработная плата запрашиваемых работников без учета вычетов (чистая) для данной профессии составила около 93 тыс. руб. (89 тыс. у прямых работодателей и 114 тыс. у агентств). Высшее образование требовалось в 34% вакансий. Зарплата таким специалистам предлагалась примерно на 9 тыс. руб. выше.

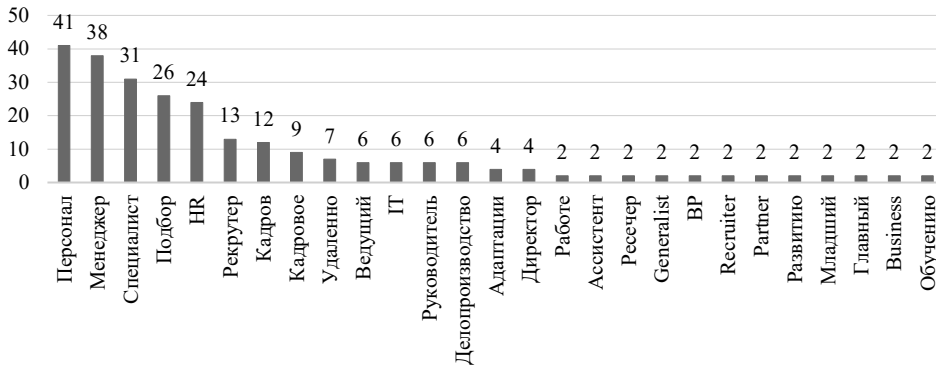
Требования к опыту работы были относительно невысокие: в 17% вакансий он не требовался, в 49% – от 1 до 3 лет, 28% – от 3 до 6 лет и 6% – более 6 лет. В основном необходимы работники на должности с полной занятостью (95%) и полный рабочий день (81%).

В отраслевом разрезе лидеры спроса на специалистов по управлению персоналом – информационные технологии, системная интеграция, Интернет (13,6%); услуги для бизнеса (11,5%); розничная торговля (11,3%); строительство и недвижимость (8,9%).

Анализ требований работодателей

Основной задачей исследования было выявить, какие специалисты востребованы по рассматриваемому направлению в настоящее время. В этой связи был проведен анализ по полям выборки: названия должностей, требования, обязанности будущих работников.

Информацию о спросе на специализации в рамках рассматриваемой профессии отражают заголовки должностей, вводимые работодателями при поиске сотрудников. Поскольку не существует единой терминологии, формулировки часто имеют условный характер. Поэтому для выявления предпочтений работодателей был проведен анализ частоты вхождения основных ключевых слов, присутствующих в названиях должностей. Полученные результаты представлены на рисунке 1.



Источник рис. 1–9. Составлено автором на основе данных портала hh.ru

Рис. 1. Частота упоминания слов в названиях должностей специалистов по управлению персоналом, количество на 100 вакансий

В результате обобщения данных слов установлено, что чаще всего в анкетах упоминаются: менеджер (специалист) по персоналу (HR), подбору кадров; рекрутер; работник на удаленную работу; использующий в работе информационные технологии (IT); руководитель (директор, ведущий специалист); ассистент; ресечер (исследователь, аналитик); generalist (общего профиля); HR-бизнес-партнер (HR BP); специалист по обучению персонала и т.д.

На портале HH работодатели формулируют требования к соискателям двумя способами: вводя их вручную в соответствующем поле анкеты или выбирая ключевые навыки из готового списка. Первый способ более гибкий и позволяет ввести предпочтительные для нанимателя формулировки, максимально, по его мнению, отражающие особенности организации и должностных обязанностей.

Результаты анализа требований, выдвигаемых работодателями при вводе вручную, представлены на рисунке 2.

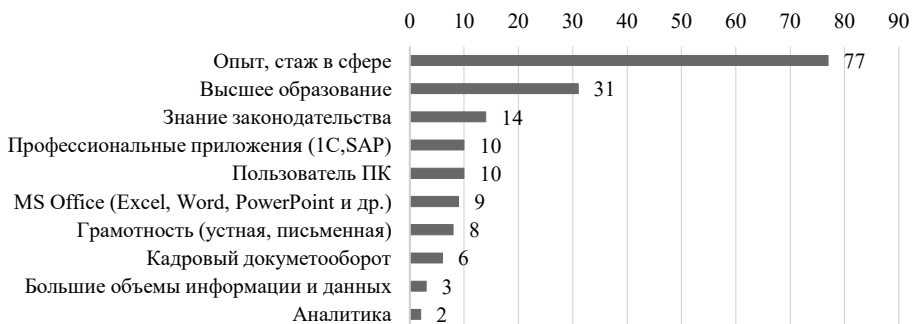


Рис. 2. Частота упоминания основных навыков в требованиях, сформулированных работодателями, %

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда (на примере г. Москвы)

Установлено, что наиболее часто (в 77% анкет) упоминаются опыт и стаж в данной профессии или выполнении конкретных задач на предыдущем месте работы. Этот критерий не всегда является жестким (иногда используется вместе с формулировкой «желательно»). Высшее образование упоминается в 31% случаев, нередко бывает достаточно среднего профессионального. В большинстве же требуются специалисты, закончившие обучение по направлениям «управление персоналом», «менеджмент» и «экономика». Знание законодательства (чаще всего трудового) упоминается в 14% вакансий, как правило, для должностей, связанных с кадровым делопроизводством. Владение информационными технологиями требуется в 10% случаев. Это относится к знанию профессиональных программ (в основном 1С) или использованию пакета MS Office (чаще всего Excel). Владение навыком кадрового документооборота требуется в 6% вакансий. Умение работать с большими объемами данных и аналитические навыки – в 2% случаев.

В своих требованиях работодатели уделяют большое внимание надпрофессиональным (гибким) навыкам. Чаще других востребованы коммуникативность и умение общаться с людьми (12%). Почти также важно (10%), чтобы соискатель имел высокую обучаемость и был способен развиваться, что может восполнить недостаток опыта. На третьем месте – группа навыков, связанная с активностью, инициативностью и энергичностью работника – 8%. Ответственность и исполнительность упоминаются в 7% вакансий; самоорганизация, самостоятельность и организованность – 6%; многозадачность, а также внимательность и аккуратность – 5%. Реже, не более 3% случаев, упоминается стрессоустойчивость будущих работников, целеустремленность и нацеленность на результат, доброжелательность, эмпатия и умение понимать людей.

При текстовом анализе раздела «требования» проводился поиск всех вхождений, соответствующих тому или иному требованию (включая синонимы). Чтобы получить больше информации об аспектах, которым работодатели уделяют больше внимания, оценивалась частота использования слов в текстах поля «требования», учитывая также лексемы, которые использовались несколько раз в разных предложениях (рис. 3).

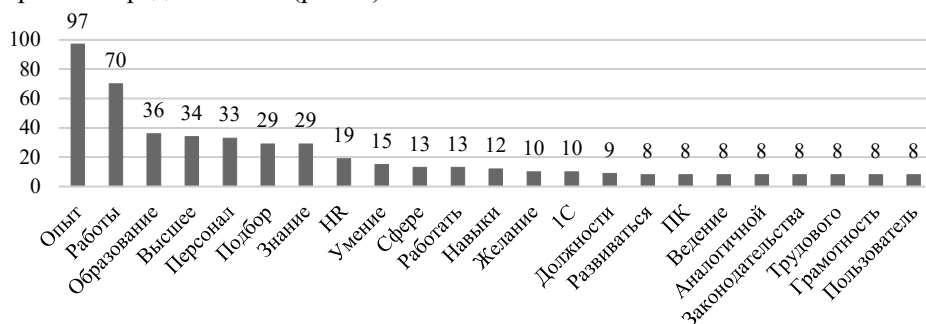


Рис. 3. Частота упоминания слов в требованиях работодателей, количество на 100 вакансий

Если судить по частоте упоминания навыков, работодатели уделяют первоочередное внимание опыту работы, образованию (высшему и среднему профессиональному), работе с персоналом (HR), опыту его подбора, знаниям и умениям (навыкам) в рассматриваемой сфере, тогда как желание развиваться, владение прикладными программами, знание трудового законодательства, грамотность и пр. оказываются в конце списка.

Помимо требований, на портале hh.ru работодатели также могут вводить в виде текста будущие обязанности работников. Эти описания мы тоже проанализировали с точки зрения частоты вхождения отдельных лексем (рис. 4). Согласно полученным данным, работодатели чаще всего ожидают от сотрудников кадровых служб выполнения следующих задач: деятельность по подбору, поиску и приему персонала (кандидатов на должности, будущих сотрудников); работа с вакансиями; проведение интервью и собеседований; кадровое делопроизводство, кадровый учет и контроль делопроизводства; HR-деятельность (в целом); организация мероприятий в рамках своего направления; разработка (оформление, формирование) и размещение информации о вакансиях и т.д.

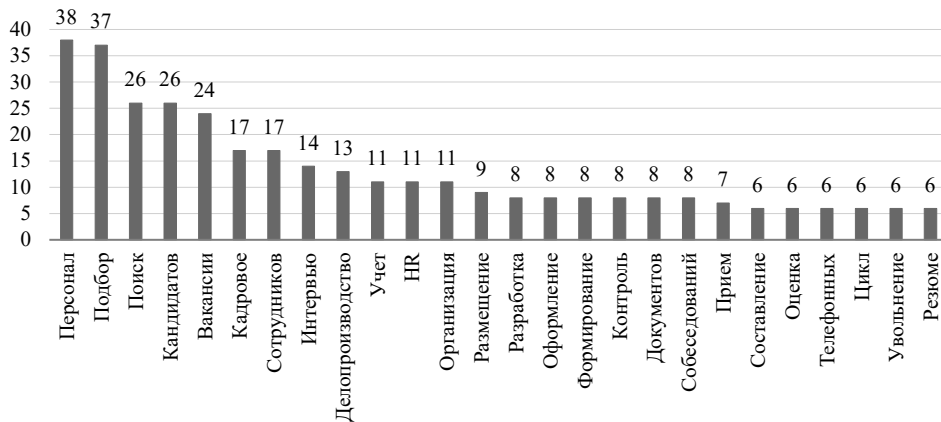


Рис. 4. Частота упоминания слов в обязанностях специалистов по управлению персоналом, количество на 100 вакансий

Помимо самостоятельного заполнения поля «требования» на портале hh.ru работодатели могут выбирать «ключевые навыки» из готового списка. Такая информация оказывается более унифицированной, что позволяет ее эффективно обобщать. Для исследуемых 2 тыс. вакансий было выгружено 9,4 тыс. ключевых навыков, из которых неповторяющиеся значения составили около 800 (в среднем по 4,7 навыка на вакансию). Мы их тоже проанализировали на предмет частоты повторяемости (рис. 5).

Чаще других работодатели выбирают в качестве ключевого навык подбора персонала (34%). Следующими по частоте упоминаний являются: кадровое делопроизводство – 15%, рекрутмент – 13%, оценка кандидатов – 12%,

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда (на примере г. Москвы)

адаптация персонала – 12%, прямой поиск, а также телефонное интервью – по 10%. Нередко упоминаются массовый подбор персонала – 9%, HR – 9%, обучение и развитие – 8%, оценка персонала – 8%.



Рис. 5. Частота упоминания ключевых навыков в вакансиях по направлению управление персоналом, %

Анализ ключевых навыков позволил выделить основные группы функций в сфере управления персоналом. Первая из них, чаще других востребованная, связана с привлечением новых работников, включая их поиск, подбор, оценку и адаптацию. Вторая предполагает кадровое делопроизводство. Третья соответствует деятельности по непосредственному управлению персоналом (HR) и включает навыки обучения и развития, оценки, мотивации персонала, внедрения корпоративной культуры, поддержания внутренних коммуникаций, аналитику и т.д. Выделяется также часть общих ключевых навыков, которыми должны обладать соискатели, независимо от будущих обязанностей: деловые коммуникации (общение), организаторские способности, работа в команде и т.д.

Частота упоминания ключевых навыков в сфере управления персоналом не всегда соотносится с привлекательностью их приобретения соискателями. Навыки могут различаться по сложности освоения и реализации, по-разному учитываться при оплате труда. Для относительно часто востребованных ключевых навыков мы оценили усредненный уровень оплаты по вакансиям, для которых они указаны (рис. 6).



Рис. 6. Наиболее высокооплачиваемые ключевые навыки из часто встречающихся, ранжированные по среднему уровню оплаты, руб.

По нашей оценке, в исследуемой сфере к числу наиболее высокооплачиваемых относятся навыки организационного развития, бюджетирования фонда оплаты труда, расчета компенсаций и льгот, автоматизации процессов управления персоналом, руководства коллективом (управление командой), формирования кадровой стратегии, управления талантами, управления HR-брендом, владения английским языком, формирования и реализации кадровой политики и корпоративной культуры, составления планов по подбору персонала, кадрового менеджмента, мотивации персонала, организации его обучения и развития.

Эти компетенции относятся к разным по уровню должностям. Руководящие должности встречаются реже, требуют более сложных навыков и оплачиваются выше. Высоко оцениваются также специалисты, обладающие знаниями и умениями в смежных с управлением персоналом сферах: бизнес, экономика, финансы, информационные технологии, иностранные языки.

Многие из высокооплачиваемых навыков требуют не только большого опыта работы, но и специальных знаний. Поэтому было решено выделить составляющую, связанную с наличием высшего образования. Для этого были проведены выборка и анализ наиболее оплачиваемых навыков при условии наличия у соискателей высшего образования (рис. 7).

Для кандидатов с высшим образованием перечень высокооплачиваемых ключевых навыков несколько изменился (ср. рис. 6 и 7). Речь идет не только о других местах в рейтинге, но и о появлении в нем новых позиций, например, связанных с разработкой должностных инструкций и миграционным учетом. Разумеется, вознаграждение за такие навыки выше при наличии высшего образования.

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда (на примере г. Москвы)



Рис. 7. Наиболее высокооплачиваемые ключевые навыки при условии наличия высшего образования, ранжированные по размеру оплаты труда, руб.

Привлекательность приобретения конкретных ключевых навыков для специалистов по управлению персоналом в целом можно определить двумя основными факторами: вероятностью быть востребованным (что, по мнению автора, связано с частотой упоминания в анкетах) и влиянием на размер оплаты труда. Было решено использовать для такой оценки комбинированный показатель, представляющий собой произведение частоты упоминания (%) на размер оплаты (руб.). Получившийся рейтинг наиболее привлекательных ключевых навыков представлен на рисунке 8.



Рис. 8. Перечень наиболее привлекательных ключевых навыков по произведению частоты востребованности (%) на уровень оплаты (руб.)

Эти навыки мы распределили по разным группам специализаций в рамках рассматриваемой профессии:

- общие (применимые для всех специализаций): это навыки деловых коммуникаций и делового общения, работы в команде, грамотная речь, умение вести телефонные переговоры и работать с большим объемом данных;
- связанные с набором и приемом персонала: подбор персонала, прямой поиск, рекрутмент, оценка кандидатов, массовый набор, телефонное интервью и т.д.;
- относящиеся к кадровому делопроизводству: непосредственно делопроизводство, знание трудового законодательства и т.д.;
- связанные с управлением персоналом: организационные навыки, поддержание внутренних коммуникаций, HR и т.д.;
- требующие специальных знаний, относящиеся к руководителям или высококвалифицированным специалистам: формирование корпоративной культуры, планов по подбору персонала, мотивация персонала, его обучение и развитие, оценка, адаптация персонала и т.д.

Общие навыки относятся скорее к личным качествам кандидатов и надпрофессиональным способностям. Они реже запрашиваются в явном виде и ниже оплачиваются, поскольку в основном указываются для начальных должностей без опыта работы.

Навыки, связанные с наймом и подбором персонала оплачиваются несколько выше и наиболее часто запрашиваются. В дополнение к ним могут требовать опыт соответствующей деятельности.

Несколько выше оплачиваются, но и реже востребованы навыки, связанные с кадровым делопроизводством. Наконец, те навыки, которые относятся к руководителям и высококвалифицированным специалистам, оплачиваются на самом высоком уровне, но такие вакансии и появляются значительно реже. При этом они требуют большего стажа работы.

В целом, можно заключить, что общим профессиональным навыкам для специалистов с высшим образованием в анкетах уделяется меньше внимания, поскольку предполагается, что обладатель вузовского диплома априори ими владеет. Наличие высшего образования менее важно для навыков, связанных с наймом и подбором персонала, и более актуально для кадрового делопроизводства и связанных с ним навыков. Навыки, связанные с текущей деятельностью по управлению персоналом, относительно реже востребованы, но содержат более конкретные умения, например, работу с программным обеспечением, подготовку определенных документов и т.д. Все перечисленные группы навыков при наличии высшего образования являются более высокооплачиваемыми.

На основе приведенного анализа получен «срез» состояния проблемы на момент выгрузки данных, позволяющий в некоторой степени судить о тенденциях в данной сфере. Для уточнения последних была оценена динамика частоты запросов профессиональных навыков с использованием системы

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда (на примере г. Москвы)

«Яндекс Вордстат»³, которая сохраняет данные о запросах в поисковой системе за последние пять лет. Предполагается, что потребности в профессиях и навыках должны существенно влиять на частоту поисковых запросов.

В результате было установлено, что наиболее растущими и продолжающими расти запросами к июлю 2024 г. являются: «HR- бизнес-партнер» – рост в 8,8 раза за 5 лет (в 3,4 раза за 3 года), «HR- аналитика» – 2,9 (1,7), «управление командой» – 2,5 (1,3), «бюджетирование ФОТ» – 1,8 (1,66), «HR- бренд» – 1,74 (1,56).

Однако рост поисковых запросов по данным категориям еще не свидетельствует о столь же высокой популярности данных профессий и навыков в настоящее время. В запросах по всему профессиональному направлению («HR», «персонал», «кадры» – в сумме 100%) доли этих направлений невелики: для «HR- бизнес-партнер» это всего 0,35%, «HR- аналитика» – 0,96%, «управление командой» – 6,91%, «бюджетирование ФОТ» – 0,03%, «HR- бренд» – 1,39%.

В ходе исследования также оценивалась востребованность данных категорий в вакансиях портала HeadHunter (выгрузка на июль 2024 г.), при условии наличия хотя бы в одном из трех полей: название должности, требования, обязанности. Здесь доля указанных категорий составила: «HR- бизнес-партнер» – 6,1%, «HR- аналитика» – 11,6%, «управление командой» – 1,6%, «бюджетирование ФОТ» – 1,7%, «HR-бренд» – 0,5%. Таким образом, популярность данных запросов в абсолютном выражении пока остается невысокой.

Среди теряющих популярность категорий, по данным «Яндекс Вордстат», выявлено «кадровое делопроизводство», количество запросов по которому за 5 лет снизилось в 1,31 раза (за 3 года – в 1,36). При этом оно остается относительно востребованным, его доля в запросах по профессии в «Яндекс Вордстат» – 6,2%, в вакансиях hh.ru – 15,8%.

Основные результаты и выводы

Многие исследователи указывают на трансформацию современного рынка труда под влиянием технологических, демографических и других факторов, отмечая качественное и количественное изменение спроса на работников в различных сферах. Наиболее востребованными общими навыками становятся те, что относятся к владению современными технологиями и работе с людьми. Изменяются подходы к управлению персоналом, уделяется больше внимания оценке и обучению работников. Это приводит к трансформации профессии «управление персоналом», выделению в ее рамках различных направлений, возникновению потребностей в новых навыках.

В настоящем исследовании был проанализирован рынок труда по управлению персоналом в г. Москве. В результате было установлено, что наиболее

³ Яндекс Вордстат [Эл. ресурс]. URL: <http://wordstat.yandex.ru/> (дата обращения: 29.07.2024).

востребованные должности связаны с управлением персоналом (в целом), его подбором и обучением, аналитикой, взаимодействием с бизнесом.

В формулировках требований работодатели чаще всего запрашивают наличие опыта работы, высшего образования, знание законодательства, умение пользоваться цифровыми технологиями и др. Немалое внимание уделяется личным качествам соискателей, таким как коммуникативность, умение общаться с людьми, обучаемость, активность и инициативность, ответственность.

Описывая обязанности будущих работников, работодатели уделяют большее внимание деятельности по подбору, поиску и приему персонала; кадровому делопроизводству, учету и контролю, HR-деятельности в целом. Более сложные навыки и обязанности, как правило, упоминаются в меньшем количестве анкет, предназначенных для руководителей и высококлассных специалистов, но такие вакансии реже встречаются на рынке.

Анализ выбираемых работодателями ключевых навыков позволил выделить в изучаемой профессиональной сфере три группы функций: привлечение персонала, кадровое делопроизводство, текущая деятельность по управлению персоналом. Наиболее «привлекательные» с точки зрения размера оплаты и частоты запроса навыки, как правило, относятся к руководящим должностям или специалистам, обладающим знаниями в смежных областях. Наличие высшего образования, как правило, повышает уровень оплаты за аналогичные навыки.

Согласно данным о количестве запросов в системе «Яндекс Вордстат» за последние пять лет наибольший рост продемонстрировали запросы: «HR- бизнес-партнер», «HR-аналитика», «управление командой», «бюджетирование ФОТ», «HR-бренд». Все эти навыки относятся к числу относительно редких в анкетах работодателей. Снижается число запросов «кадровое делопроизводство», которые, напротив, являются относительно «массовыми» в анкетах на hh.ru.

Результаты приведенного исследования могут быть использованы учебными заведениями для формирования образовательных программ по направлению «Управление персоналом», работодателями для организации работы служб по персоналу, потенциальными работниками для выбора направлений подготовки (переподготовки). Они также позволяют сформировать предметы дальнейших исследований в рассматриваемой сфере.

Литература/References

- Ашурбеков Р.А., Кузьмина Т.В.* Анализ спроса на специалистов по управлению персоналом на московском рынке труда // Вестник университета. 2021. № 8. С. 5–12. DOI: 10.26425/1816–4277
- Ashurbekov, R.A. Kuzminova, T.V. (2021). Analysis of the demand for human resources management specialists on the Moscow labor market. *Vestnik Universiteta*. No. 8. Pp. 5–12. (In Russ.). DOI: 10.26425/1816–4277
- Бурдасова Е.Д.* Основные тенденции развития мира профессий в XXI веке // Весенние психолого-педагогические чтения: Сборник материалов VI Всероссийской научно-практической конференции памяти А.В. Буровой, Астрахань, 19 апреля 2022 года.

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда
(на примере г. Москвы)

Астрахань: ФГБОУ ВПО «Астраханский государственный университет», 2022. С. 220–223.

Burdasova, E.D. (2022). Main trends in the development of the world of professions in the 21st century. *Spring psychological and pedagogical readings: Collection of materials of the VI All-Russian Scientific and Practical Conference in memory of A.V. Burova*, Astrakhan, April 19. Astrakhan. Publ. Astrakhanskii gosudarstvennyi universitet. Pp. 220–223. (In Russ.).

Величко П.Ю., Морозова Е.В. Тенденции на современном рынке труда // Системный анализ в проектировании и управлении: сборник научных трудов XXII Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 22–24 мая 2018 года. Часть 2. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2018. С. 123–127.

Velichko, P.Yu. Morozova, E.V. (2018). Trends in the modern labour market. *System analysis in design and management: Proceedings of the XXII International Scientific and Practical Conference*, St. Petersburg, May 22–24. Part 2. Saint-Petersburg. Publ. Sankt-Peterburgskii politekhnicheskii universitet Petra Velikogo. Pp. 123–127. (In Russ.).

Гапоненко Т.В., Малхасян А.Е. Актуальные тенденции и проблемы в области управления персоналом // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4(49). С. 159–163. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.49.428

Gaponenko, T.V., Malkhasyan, A.E. (2019). Current trends and challenges in the area of human resources. *Business. Education. Law*. No. 4(49). Pp. 159–163. (In Russ.). DOI: 10.25683/VOLBI.2019.49.428

Джабраилов М.А., Старцев М.В., Чумутина Т.А. Трансформация концепций управления персоналом под воздействием современных трендов на рынке труда // Саяпинские чтения: Сборник материалов II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Тамбов, 29 января 2019 года / Отв. ред. Я.Ю. Радюкова. Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2019. С. 276–285.

Dzhabrailov, M.A., Startsev, M.V., Chumutina, T.A. (2019). Transformation of personnel management concepts under the influence of modern trends in the labor market. *Proceedings of the II All-Russian (National) Scientific and Practical Conference, Tambov*, January 29. Executive editor J.Y. Radyukova. Tambov. Publ. Tambovskii gosudarstvennyi universitet imeni G.R. Derzhavina. Pp. 276–285. (In Russ.).

Долженко Р.А. Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» // ЭКО. 2018. № 8(530). С. 161–179. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2018-8-161-179

Dolzhenko, R.A. (2018). Analysis of Labor Market in the «Personnel Management» Segment. *ECO*. No. 8(530). Pp. 161–179. (In Russ.). DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2018-8-161-179

Долженко С.Б., Долженко Р.А., Галенковский Д.Ю. Новая роль «бизнес-партнер в области управления персоналом» на рынке труда России // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2024. Т. 16. № 1. С. 124–147. DOI: 10.17072/2218-9173-2024-1-124-147

Dolzhenko, S.B. Dolzhenko, R.A. Galenkovskii, D. Yu. (2024) “HR-business partner” new role in the Russian labor market. “*Ars Administrandi*” (“*The Art of Governance*”). Vol. 16. No. 1. Pp. 124–147. (In Russ.). DOI: 10.17072/2218-9173-2024-1-124-147

- Дуракова И.Б., Митрофанова Е.А. Новые тренды и новое в трендах развития рынка труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2023. № 3. С. 63–73. DOI: 10.17308/econ.2023.3/11377
- Durakova, I.B. Mitrofanova, E.A. (2023). New labour market trends and developments. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie. Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. No. 3. Pp. 63–73. (In Russ.). DOI: 10.17308/econ.2023.3/11377
- Кондаков М.В. Современные тенденции и перспективы развития российского рынка труда // XI Международный молодежный форум «Образование. Наука. Производство»: Материалы форума, Белгород, 01–20 октября 2019 года. Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2019. С. 2061–2066.
- Kondakov, M.V. (2019). Current trends and prospects for the development of the Russian labor market. *XI International Youth Forum "Education. Science. Production"*. Materials of the forum, Belgorod, October 01–20. Belgorod: Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov. Pp. 2061–2066. (In Russ.).
- Корж Н.В., Шкатова К.В., Супиков В.Н. Современные тенденции развития российского рынка труда // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. № 2(62). С. 40–51. DOI: 10.21685/2072–3016–2022–2–4
- Korz, N.V., Shkatova, K.V., Supikov, V.N. (2022). Current trends in the development of the Russian labor market. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki. University proceedings. Volga region. Social sciences*. No. 2(62). Pp. 40–51. (In Russ.). DOI: 10.21685/2072–3016–2022–2–4
- Мальцева А.В., Майорова А.В., Сафонова Е.А. Особенности и тенденции развития российского рынка труда в сфере спроса и предложения рабочей силы // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4(41). С. 40–49. DOI: 10.34022/2658–3712–2020–41–4–40–49
- Maltseva, A.V., Maiorova, A.V., Safonova, E.A. (2020). Features and trends of the Russian labor market development in the sphere of demand and labor supply. *Social & labor research*. No. 4(41). Pp. 40–49. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658–3712–2020–41–4–40–49
- Умнов В.А. Анализ потребностей на рынке труда в специалистах по управлению персоналом // Лидерство и менеджмент. 2024. Т. 11. № 1. С. 149–164. DOI: 10.18334/lim.11.1.120503
- Umnov, V.A. (2024). Analysis of labor market needs for HR specialists. *Liderstvo i menedzhment. Leadership and Management*. Vol. 11. No 1. Pp. 149–164. (In Russ.). DOI: 10.18334/lim.11.1.120503
- Atalay, Enghin, Phongthientham, Phai, Sotelo, Sebastian, Tannenbaum, Daniel (2018). New technologies and the labor market. *Journal of Monetary Economics*. Vol. 97. Pp. 48–67. DOI: 10.1016/j.jmoneco.2018.05.008
- Dhanpat, N., Buthelezi, Z.P., Joe, M.R., Maphela, T.V., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The role of human resource professionals, *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, Vol. 18(0), a1302. DOI: 10.4102/sajhrm.v18i0.1302
- McCartney, S., Murphy, C. and Mccarthy, J. (2021). 21st century HR: a competency model for the emerging role of HR Analysts, *Personnel Review*, Vol. 50. No. 6. Pp. 1495–1513. DOI: 10.1108/PR-12–2019–0670

Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда
(на примере г. Москвы)

Статья поступила 28.04.2024

Статья принята к публикации 16.06.2024

Для цитирования: Умнов В.А. Востребованность специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда (на примере г. Москвы) // ЭКО. 2025. № 3. С. 118–133. DOI: 10.30680/ECO0131–7652–2025–3–118–133

Информация об авторе

Умнов Виталий Анатольевич (Москва) – доктор экономических наук, профессор. Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова.
E-mail: umnov@yandex.ru; ORCID: 0000–0002–2437–8273

Summary

V.A. Umnov

Demand for HR managers in the Labor Market (Moscow Case Study)

Abstract. The paper considers the peculiarities of the market demand for specialists in the field of human resources management associated with digitalization, globalization and a number of other processes that change the nature and content of labor. The review of previous studies has shown a significant impact of technological changes on the labor market. The demand for skills in working with information, communicating with people, multitasking, etc. is noted. Forms of work with employees are changing, HR profession undergoes fragmentation into different areas. The paper proposes the classification of skills according to the types of activities in the sphere under consideration that are emerging in the modern labor market.

Keywords: labor market; human resources management; employers requirements; key skills; salary; higher education; work experience; training of specialists; HR

For citation: Umnov, V.A. (2025). Demand for HR managers in the Labor Market (Moscow Case Study). *ECO*. No. 3. Pp. 118–133. (In Russ.). DOI: 10.30680/ECO0131–7652–2025–3–118–133

Information about the author

Umnov, Vitaly Anatolievich (Moscow) – Doctor of Economic Sciences, Professor. Plekhanov Russian University of Economics.
E-mail: umnov@yandex.ru; ORCID: 0000–0002–2437–8273