

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СЕКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РФ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ¹

PROFESSIONAL SECTOR OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN RUSSIA: CURRENT STATE AND DEVELOPMENT PROSPECTS

ПОЛУЧЕНО 07.11.2023 ОДОБРЕНО 10.11.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.12.2023

УДК 331.5 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-6-9-18



ДОЛЖЕНКО С.Б.

Канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург

DOLZHENKO S.B.

Candidate of Economic Sciences, Head of the Labor Economics and Personnel Management Department, Ural State University of Economics, Ekaterinburg

e-mail: ginsb@usue.ru



ДОЛЖЕНКО Р.А.

Д-р экон. наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург

DOLZHENKO R.A.

Doctor of Economic Sciences, professor of the Labor Economics and Personnel Management Department, Ural State University of Economics, Ekaterinburg

e-mail: snurk17@gmail.com



ЧУДИНОВСКИХ М.В.

Канд. юрид. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург

CHUDINOVSKIKH M.V.

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Labor Economics and Personnel Management Department, Ural State University of Economics, Ekaterinburg

e-mail: Chud-marina@mail.ru



КОНОВАЛОВА В.Г.

Канд. экон. наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

KONOVALOVA V.G.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of Human Resource Management Department, State University of Management, Moscow

e-mail: vg_konovalova@guu.ru



ФЕДОТОВА М.А.

Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)», г. Москва

FEDOTOVA M.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department «Human Resource Management», Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow

e-mail: fedotova-ma@yandex.ru

¹ Исследование проведено при поддержке и в рамках работы рабочей группы по мониторингу рынка труда и региональной политике Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом в 2022 г.

Аннотация

Современный рынок труда, с одной стороны, проявляет значительную стабильность в части уровня безработицы и других базовых показателей, с другой — демонстрирует изменчивость и адаптивность по отношению к актуальным технологиям и подходам. Одним из важных профессиональных секторов рынка труда является сфера управления персоналом, так как она связана с непосредственной работой с работниками с учетом запросов и целей бизнеса. Цель исследования — изучить рынок труда в сегменте управления персоналом в отражении ряда данных и выделить ключевые тренды и драйверы развития профессиональной области. Основным методом исследования — анализ материалов и данных Росстата, «Head Hunter», аналитических обзоров и экспертных интервью. В работе представлены основные результаты анализа рынка труда в сегменте управления персоналом, проведенного в конце 2022 г., который показал, что в нем работают около 1 млн человек, которые занимаются различными направлениями работы с персоналом (от подбора, кадрового документооборота, мотивации, оценки, обучения до общего управления персоналом и HR-бизнес-партнерства). Понимание направлений развития этого сегмента дает возможность оценить востребованность профессий в области работы с персоналом и определить перспективные цели в развитии, в том числе и возможности профессионального становления молодых специалистов.

Ключевые слова: управление персоналом, рынок труда, профессиональные функции, тренды в развитии, цифровизация бизнеса, входная квалификация.

Abstract

The modern labor market, on the one hand, shows significant stability in terms of the unemployment rate and other basic indicators, on the other, it demonstrates variability and adaptability in relation to current technologies and approaches. One of the important professional sectors of the labor market is the field of personnel management, because it is associated with direct work with employees, considering the needs and goals of the business. The purpose of the study is to study the labor market in the personnel management segment in reflection of several data and to highlight key trends and drivers of development of the professional field. The main research method is the analysis of materials and data from Rosstat, Headhunter, analytical reviews, and expert interviews. The work presents the results of an analysis of the labor market in the personnel management segment (as of the end of 2021), which showed that this professional field is an important component of the labor market, involving up to 1 million people who are engaged in various areas of work with personnel (from selection, personnel document flow, motivation, assessment, training, etc. to general personnel management and HR-business partnership). Understanding the directions of development of this segment makes it possible to assess the demand for professions in the field of personnel work and determine promising development goals, including opportunities for the professional development of young specialists.

Keywords: human resource management, labor market, professional functions, development trends, business digitalization, entrance qualification.

ВВЕДЕНИЕ

Происходящие изменения в общественной жизни не могут не сказываться на отдельных аспектах деятельности людей, в том числе в трудовой деятельности. Под их воздействием меняются отдельные виды профессиональной деятельности, одни быстро и радикально, другие медленно. Одна из важных и быстро развивающихся профессий — это управление персоналом, деятельность, которая качественно трансформировалась из функции кадрового документооборота в обеспечение запросов руководителей подразделений по подбору, удержанию, вовлечению и развитию работников. Данное направление деятельности подвержено значительным изменениям из-за прямых запросов бизнеса в повышении эффективности работы с персоналом.

Для исследования текущей представленности сферы управления персоналом на отечественном рынке труда, а также оценки перспектив ее развития с учетом происходящих в мире и стране событий (пандемия, санкции, многополярность мира), усиливающихся трендов, внедрения цифровых технологий во все сферы экономики, развития системы профессиональных квалификаций нами был проведен анализ рынка труда в сегменте управления персоналом и сформулированы выводы, которые могут быть учтены для его развития.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ НА ТЕМУ ИССЛЕДОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА И ЕГО СЕГМЕНТОВ

Управление персоналом — это достаточно молодое направление деятельности в отечественной практике управления. За рубежом эта сфера начала выделяться в отдельный сегмент на рынке труда с 1970-х гг. в связи с попытками бизнеса более эффективно управлять персоналом как отдельным видом ресурсов [29, 30]. С каждым десятилетием в этой профессии появлялись новые направления, менялись приоритеты действующих, формировалась мода на те или иные темы, складывались отдельные школы управления, у которых были свои гуру и оракулы, вид деятельности по-

лучил отдельное название «Human Resources» («Человеческие ресурсы»), а специалисты по управлению персоналом стали называть себя «HR-специалисты». Ключевой акцент делали на подборе персонала, вознаграждениях и льготах, обучении и развитии. В начале 1990-х годов данное направление деятельности пришло в нашу страну в рамках перехода к рыночной экономике, начав дополнять традиционную кадровую работу новыми веяниями. За последние 20 лет профессия окрепла, подняла свою значимость в глазах бизнеса и стала неотъемлемой частью внутриорганизационного контура. В последние годы из-за череды сложных событий во внешней среде, а также запроса со стороны бизнеса на повышение эффективности профессиональная деятельность в сфере управления персоналом подвержена значительным изменениям, которые сдерживаются институциональными ограничениями, а также отсутствием понимания перспектив и направлений развития.

Под профессиональным сегментом «управление персоналом» в нашей работе будет пониматься совокупность профессий со взаимосвязанным и однородным составом трудовых функций, которые связаны с обеспечением работодателя трудовыми ресурсами нужного объема и качества и организацией их деятельности исходя из возможной работникам, их должностных обязанностей, условий труда и организационных целей. Любая профессиональная деятельность в современных изменчивых условиях не статична, она постоянно развивается, в ней формируются прообразы новых профессий, которые различаются между собой выполнением особых профессиональных функций, требуют особых компетенций.

Проведенный нами анализ научной литературы на тему исследований рынка труда с точки зрения профессиональной деятельности показал, что традиционно ученые рассматривают рынок труда с позиции отдельных показателей, которые можно оценивать в динамике (спрос, предложение, уровень безработицы, социально-демографические данные работников, характеристики работодателей и т.д.). Встречаются отдельные работы, в которых исследователи описывают рынок труда в целом [21], по территориям — округам [10], регионам [5], городам [1], с точки

зрения социально-демографических показателей — возраста [17], пола [28], в отдельных профессиональных сегментах [4], в последние годы, как правило, ИТ [18]. Наибольший пласт исследовательских работ проводится учеными НИУ «Высшая школа экономики», в частности Центра трудовых исследований, а также лабораторией исследований рынка. Объектом внимания исследователей выступают такие темы, как доходы работников как важнейший компонент рынка труда и механизм балансировки занятости [24], зависимость заработной платы персонала от различных рыночных факторов [19], особенности труда работников разных возрастов [20], эффективность современных технологий подбора персонала [31], трудовая миграция и мобильность работников [25] и др.

Значительное распространение на рынке получили исследования различных консалтинговых агентств, специализирующихся в области управления персоналом. Исходя из своих приоритетов они анализируют такие темы, как обзоры заработных плат, системы обучения, востребованные компетенции, особенности рекрутинга, влияние пандемии на занятость населения, реакции рынка труда на санкции, мобилизацию и другие внешние воздействия и др. К сожалению, как показывают наши оценки, подобные исследования носят тематический и конъюнктурный характер.

Первое подобное исследование было проведено нами в рамках реализации мониторинга рынка труда в секторе управления персоналом по заказу совета по профессиональным квалификациям в сфере управления персоналом (далее СПК по УП) в 2015 г. Уже тогда анализ данных, представленный Росстатом, HeadHunter и СПК по УП, позволил сделать оценку масштабов сектора, его структуры, спроса и предложения, требований к работникам [6, 9, 16, 23]. Благодаря полученным данным были оценены масштабы сегмента рынка труда, выделены перспективы его развития, сформулировано видение содержания новых образовательных программ, которые могут пользоваться спросом в среднесрочной динамике, часть полученных результатов была отражена в ряде работ [13, 15]. Еще одним направлением использования результатов подобных исследований является работа центров занятости в стране, которые исходя из стратегического видения государства могут взять на себя часть функционала HR-специалистов (в части поиска и подбора персонала, карьерного консультирования, обучения массовым специальностям, наиболее востребованным на рынке труда) [7]. Ограничения подобных мониторингов связаны с тем, что они способны дать ретроспективный анализ рынка труда в конкретных сегментах, для оценки его состояния на перспективу нескольких лет необходимо дополнение методологии такими инструментами, как форсайты, предиктивный анализ и др. [11].

Кроме того, наше исследование, поддержанное грантом РФФИ в 2019 г., показало, что в этом сегменте высоко стремление экспертов в профессиональной области к самоорганизации в сообщества [14], которые позволяют эффективно обмениваться опытом, знаниями, совместно решать возникающие проблемы, привлекать к работе над конкретными проектами экспертов с наиболее релевантным опытом для реализации HR-стратегии, изменений в HR-сфере, цифровой трансформации и др. [2, 3]. Особое значение в самоорганизации сообществ имеют их лидеры [8], именно они обладают необходимыми связями и опытом, который может быть использован в ходе стандартизации профессиональной деятельности HR-специалистов через СПК по УП. Считаем, что исследования, подобные представленному в данной статье, по разным направлениям профессиональной деятельности могут стать основой для понимания перспектив раз-

вития рынка труда в отдельных сегментах, а вслед за этим — актуализации образовательных программ под запросы будущего.

НЕКОТОРЫЕ КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКА ТРУДА В СЕГМЕНТЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РФ

Цель нашего исследования — анализ рынка труда в сегменте управления персоналом для понимания перспектив его развития и выработки предложений для субъектов труда, действующих на нем, для повышения результативности их взаимодействия.

Основные задачи исследования.

- Анализ данных Росстата и платформы «Head Hunter» (далее НН) для оценки количества работников, занятых в сфере управления персоналом. В этом блоке работ был проанализирован массив данных по 224 тыс. активных вакансий, размещенных на НН и связанных с деятельностью в сфере управления персоналом, и 563 тыс. резюме специалистов и руководителей в сфере HR, размещенных на НН, за 2019–2021 гг.
- Анализ результатов экспертного опроса работодателей на тему востребованных квалификаций и изменений на рынке труда в сфере управления персоналом, проведенного в 2021 г. Всего в опросе приняло участие порядка 100 организаций, в которых функция «управления персоналом» выделена как отдельный вид профессиональной деятельности.
- Анализ результатов экспертного опроса представителей образовательных организаций на тему реализуемых направлений и профилей подготовки в области управления персоналом в 2021 г. Исследованием были охвачены 60% образовательных учреждений, которые готовят специалистов в области управления персоналом в формате высшего и дополнительного профессионального образования [16, 22].
- Анализ результатов экспертного опроса Национального агентства развития квалификаций (далее — НАРК) совместно с СПК по УП на тему комплексной оценки представлений работодателей и экспертов о развитии квалификаций в области управления персоналом. В ходе опроса было изучено мнение представителей более 800 организаций страны.

Кроме того, в рамках реализации аналитической части исследования были опробованы несколько методов оценки общей численности специалистов по управлению персоналом на рынке труда страны: по драйверам численности, по обобщенным данным Росстата, по данным НН. Наиболее релевантным оказался метод оценки численности по отношению доли HR-специалистов к общей численности персонала в компании. Подобный норматив официально не закреплен, нормирование труда в этом сегменте не проводится либо носит точечный характер, поэтому мы использовали комплекс методов количественных (опросы, бенчмаркинг) и качественных (интервью экспертов). В частности, результаты опроса HR-директоров и HR-специалистов, представляющих средние и крупные предприятия и организации РФ, позволили экстраполировать выводы на генеральную совокупность работодателей страны. Распределение респондентов опроса по видам экономической деятельности представлено на рис. 1.

Репрезентативность опроса обеспечивалась квотированием выборки опрашиваемых. Но при этом мы признаем, что в выборку попали компании, которые имеют развитые практики управления персоналом, вовлечены во взаимодей-

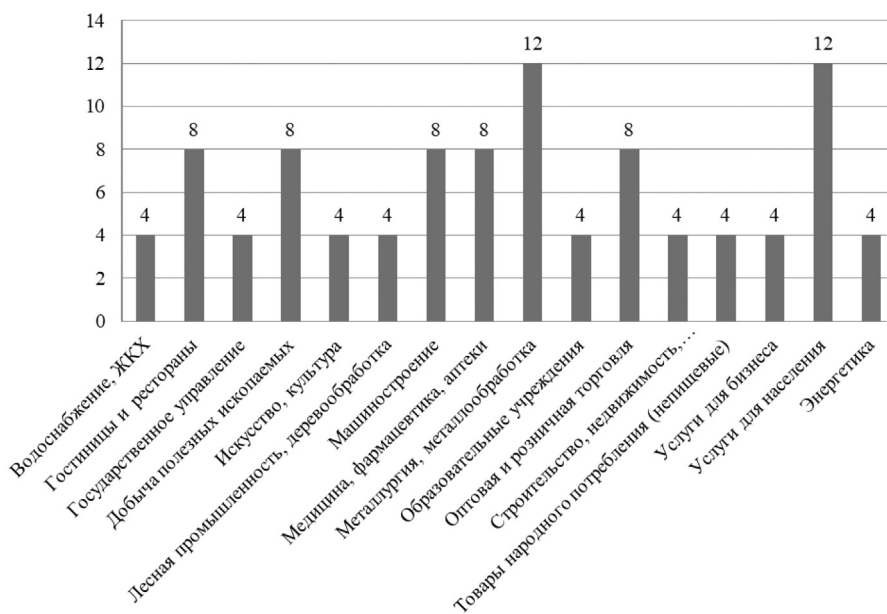


Рис. 1. Распределение предприятий и организаций (% от общей численности респондентов)

стве с НАРК и СПК по УП, как правило, обладают максимальной представленностью HR-функций: кадровый документооборот, подбора персонала, труда и заработной платы, внутренних коммуникаций, обучение и развитие и др.

Перекрестный анализ данных о размере организации, ее численности и представленности HR-функции через наличие выделенных специалистов в штатном расписании позволил сделать выводы об общем размере сегмента через экстраполяцию на всю совокупность организаций в стране.

Поученные результаты о доли HR-специалистов в общей численности персонала в зависимости от размера организации представлены на рис. 2.

Как видно из рисунка, около 1,5% от численности персонала в малом и среднем бизнесе задействовано в HR-сфере. В крупном бизнесе с общей численностью от 1001 до 10 000 чел. их доля ниже и составляет 1,26%. Обобщенные оценки позволяют сделать вывод, что в среднем по всем организациям РФ 1,35% численности персонала задействовано в HR-сфере.

Схожие оценки демонстрируют и зарубежные исследования, например, профессиональное сообщество SHRM¹

¹ Erik van Vulpen. The Optimal HR to Employee Ratio // <https://www.aihr.com/blog/hr-to-employee-ratio/>

приводит следующие данные о доли HR-специалистов в общей численности персонала компаний в зависимости от их размера (рис. 3).

В целом наши оценки совпали с результатами коллег из SHRM: чем меньше численность компании, тем выше удельный вес HR-специалистов, хотя для иностранных компаний характерна большая доля HR-специалистов в общей численности (среднее значение составляет 2,57% по сравнению с нашими оценками в 1,35%).

Таким образом, отталкиваясь от нормативной доли HR-специалистов в общей численности персонала в размере 1,35%, экстраполируя на общее количество предприятий согласно данным Росстата, мы получаем примерную оценку численности профессионального сегмента в сфере управления персоналом порядка 1 млн чел.

Что сейчас происходит на рынке труда с HR-специалистами? Какие направления работы пользуются спросом со стороны работников и работодателей? Для понимания его состояния нами были проанализированы данные НН, результаты анализа представлены в табл. 1 с тепловой картой, где при значении более 1 (черный шрифт на сером фоне) мы наблюдаем «рынок работодателя»; при значении менее 1 (белый шрифт на сером фоне) — «рынок соискателя».

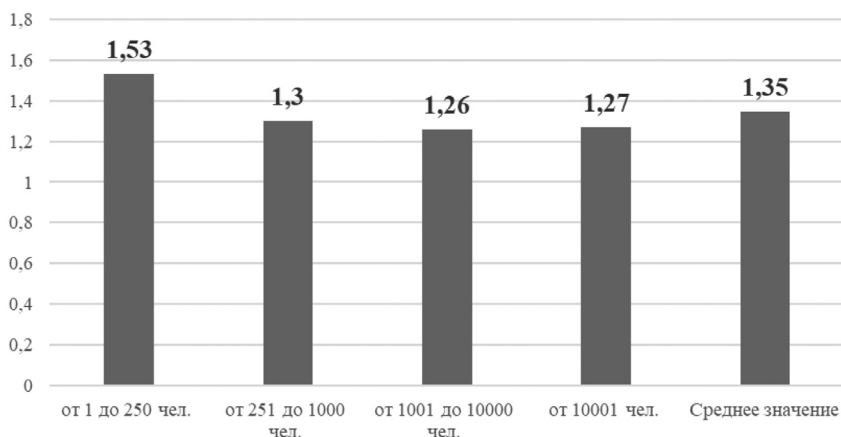


Рис. 2. Доля HR-специалистов в общей численности персонала в зависимости от размера компании исходя из экспертного опроса СПК УП, %

AVERAGE EMPLOYEE-TO-HR RATIO

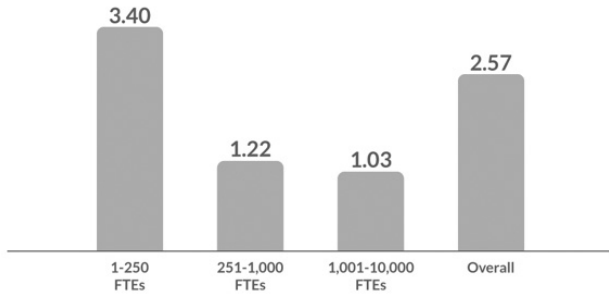


Рис. 3. Доля HR-специалистов в общей численности персонала компаний разного размера

Мы наблюдаем, что наибольшее количество претендентов на вакансию в обоих периодах сопутствует специализации «Тренинги», несущественно отстают от них «Развитие персонала» и «Учет кадров», однако в целом сектор не является высококонкурентным и кардинально перегретым со стороны предложения. Наоборот, в 2019–2020 гг. наблюдалась выраженная нехватка кандидатов для закрытия вакантных должностей.

Как повлияли пандемия и другие события в общественной жизни на характер труда специалистов по управлению персоналом? В целом по данным — незначительно. Сильнее всего сказался «пандемийный след» за счет интенсивности и продолжительности воздействия, например, он прослеживается и в разрезе желаемого соискателями графика работы, что представлено на рис. 4.

Таблица 1
Соотношение количества резюме на 1 вакансию в секторе УП в разрезе специализаций

Специализации	2020–2021 гг.	2019–2020 гг.	Отклонение, отн. (прирост). %
Другое	1,8	0,8	109,6
Оплата труда и льготы	1,4	0,8	71,3
Тренинговая деятельность	3,5	2,0	77,0
Начальный базовый опыт в сфере управления персоналом	1,1	0,8	40,5
Организация обучения и развития персонала	2,9	1,6	78,0
Кадровый документооборот	3,0	1,8	67,6
Подбор персонала	1,4	0,9	63,8
Общее направление управления персоналом	3,0	1,8	68,2

Заметно повышение спроса на работу в удаленном формате или с гибким графиком в 2020–2021 гг., прирост составил соответственно 7,5% и 4,2%. Тем не менее соискатели в секторе управления персоналом твердо ориентированы на типовое взаимодействие с работодателем, что не означает интерес соискателей лишь к полноформатному сотрудничеству — в 2020–2021 гг. кандидаты отмечали возможность проектной или частичной занятости совокупно на 6% чаще, что представлено на рис. 5.

Еще один важный аспект развития рынка труда HR-специалистов — это рост доли профессии «HR-бизнес-партнер»/ «Бизнес-партнер в сфере управления персона-

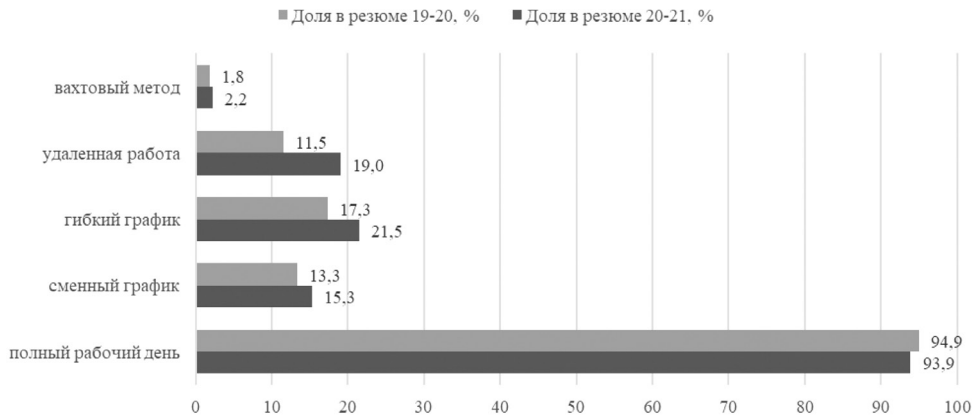


Рис. 4. Предпочтения соискателей по графику работы в секторе УП в 2019–2021 гг.

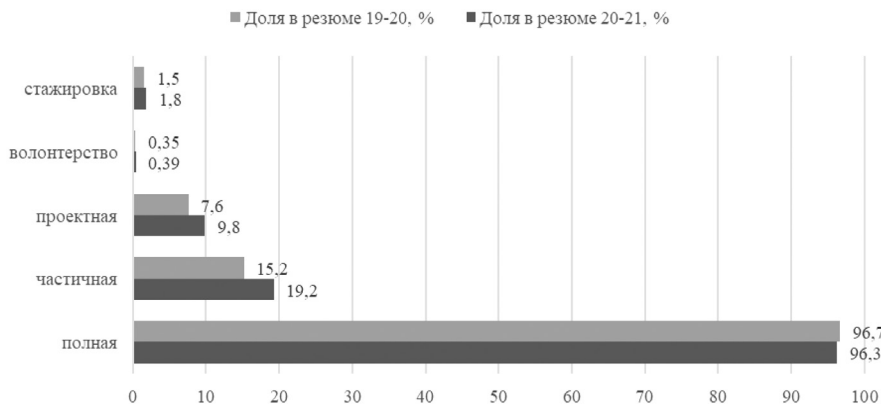


Рис. 5. Предпочтения соискателей по занятости в секторе УП в 2019–2021 гг.

лом». Обзор вакансий и резюме НН дал следующие результаты (табл. 2).

Таблица 2

**Количество вакансий HR-бизнес-партнера
на рынке труда РФ в разрезе регионов**

Регион	2019	2020	2021	2022	Итого
Москва	232	325	752	386	1695
Санкт-Петербург	79	122	220	142	563
Свердловская область	23	48	88	51	210
Республика Татарстан	31	36	54	57	178
Новосибирская область	23	53	57	24	157
Нижегородская область	21	22	65	26	134
Краснодарский край	19	18	32	48	117
Самарская область	14	34	45	14	107
Воронежская область	13	26	29	25	93
Московская область	3	5	37	31	76
Прочие	115	229	376	316	1036
Всего	573	918	1755	1120	4366

В таблице представлены 10 регионов по количеству объявлений о вакансиях в роли «HR BP» + все оставшиеся. Всего за 3 года по России было выложено 4366 объявлений о вакансиях HR BP. Лидером в представленности данной роли являются Москва, Санкт-Петербург, Свердловская область.

Данные позволяют сделать вывод о 8-кратном росте количества соответствующих вакансий за последние годы. В Москве рост составил с 232 до 386 человек.

Это далеко не полные результаты исследования, другие его аспекты отражены в ряде публикаций, которые также могут вызывать интерес практиков [4, 5, 6, 9, 10, 16, 23].

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ В СЕКТОРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВХОД В ПРОФЕССИЮ

Исследование рынка образовательных услуг показало, что, по оценкам вузов, более 80% выпускников программ высшего образования, реализуемых в рамках профильных федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования 38.03.03 и 38.03.04 «Управление персоналом», трудоустраиваются и работают по специальности [16]. Результаты интервью с работодателями показали, что уровень компетенций выпускников не соответствует их требованиям, хотя за последние годы он значительно повысился. Кадровый дефицит, который актуализировался за последние годы, приводит к тому, что работодатели вынуждены принимать на работу практикантов из числа студентов. Это дает возможность молодым людям, получающим высшее образование в сфере HR, начинать профессиональный путь со 2–4-го курса бакалавриата. Это актуализирует потребность в подтверждении соответствия профильных работников требованиям профессии. В этой связи одним из важных проектов, реализуемых СПК по УП с середины 2023 г., является разработка проекта входной квалификации [2]. Данная квалификация предполагает знание базового комплекса основного содержания трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом 07.003 «Специалист по управлению персоналом» (А, В, С, D, E, F) и предполагает 5-й уровень квалификации (рис. 6).

Подтверждение квалификации планируется осуществлять в центрах независимой оценки при выполнении ряда условий: наличия высшего или среднего непрофильного образования и получение дополнительного профессио-

нального образования в области управления персоналом, или получение высшего образования по направлению «Управление персоналом» (бакалавриат), или получение высшего образования по образовательным программам в области управления персоналом по направлениям «Экономика» и «Менеджмент». Планируется, что сдать профессиональный экзамен будет возможно при подтверждении освоения не менее 60% образовательной программы.

Проект был представлен для обсуждения в Советы по профессиональным квалификациям и профсоюзы. Достаточно активное обсуждение получили вопросы обоснования 5-го уровня квалификации и состава трудовых функций и действий.

Кроме того, замечания и предложения касались следующих вопросов: возможные наименования должностей, профессий и иные дополнительные характеристики; уровень образования, дающий возможность сдавать профессиональный экзамен (в частности, среднее профессиональное образование); важность знания нормативных правовых актов, определяющих нормы трудового права по выбранным трудовым функциям и др.

Со стороны СПК УП были представлены необходимые пояснения, высказанные замечания и комментарии учтены при доработке проекта.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В HR-СЕКТОРЕ

Исследование показало, что профессиональная деятельность в сфере управления персоналом охватывает около 1 млн работников. Сопоставление этих данных с результатами мониторинга за предыдущие периоды показывает, что даже за несколько лет HR-сфера увеличилась в размерах и подвержена качественным изменениям. Повышение ответственности бизнеса перед работниками и рынком труда влияет на анализируемый сегмент, позволяет сохранить его объемы, дает гарантии занятости для специалистов, работающих в профессиональной области. Другой аспект изменения связан с профессиональными навыками HR-специалистов, которые активно развиваются, охватывают новые направления деятельности (удержание и вовлечение, анализ данных о персонале, стратегические технологии, решение бизнес-задач и др.). Можно ожидать увеличение потребностей работодателей в новых навыках работы с персоналом, как следствие — рост количества и качества образовательных программ, способных эту потребность удовлетворить. И если количественный спрос на специалистов может испытывать дефицит в удовлетворении из-за демографической ямы, в которой находится страна, то качественные аспекты профессиональной деятельности могут и должны развиваться.

Одним из драйверов развития рынка труда в предметной области может стать развитие дистанционных форматов работы. Например, анализ базы резюме НН показал, что за последние 3 года на 7,5% вырос запрос соискателей работы в HR-сфере в удаленном формате работе; на 4% — к гибкому графику; на 4 и 2% — к частичной и проектной занятости соответственно. Понятно, что соискатели могут быть более заинтересованы в подобных форматах по сравнению с работодателями, но все равно будут работать в рамках, которые предоставляет бизнес. В текущих условиях организации сдержанно относятся к дистанционной и гибкой занятости из-за отсутствия понимания как они могут сказаться на результатах работы. Для повсеместного внедрения этих инноваций в практику бизнесу необходимо



Рис. 6. Трудовые функции и действия, включенные в проект квалификации «Специалист по персоналу — входная квалификация»

время для адаптации и перестройки своих процессов. Запрос на гибкость и дистант может быть связан с желанием HR-специалистов работать на нескольких работодателей, выполнять проектную работу для дополнительного заработка, в том числе в формате самозанятости [27].

Таким образом, в части развития рынка профессиональной квалификации (жизненного цикла профессии) в сегменте управления персоналом можно отметить следующие моменты.

1. На развитие сегмента продолжают оказывать влияние автоматизация процессов и функций, переориентация специалистов с вопросов кадрового документооборота на удовлетворение запросов бизнеса, стремление к повышению собственной квалификации и готовность к изменениям.

2. К 2022 г. сферу работы с персоналом, как и многие другие аспекты общественной, экономической и трудовой жизни, изменили пандемия коронавируса и предпринятые шаги по самоизоляции, однако, как показал анализ, изме-

нения оказались много меньше ожидаемых, они опровергли все пессимистичные заявления «экспертов» о «вымирании» профессии за счет автоматизации и цифровизации всех обеспечивающих процессов. Результаты нашего исследования показали, что пессимистические настроения оказались безосновательными. Многие работники и работодатели видят и используют новые возможности, уверены в своих силах для решения экстраординарных задач и использования новых технологий.

3. Сферу управления персоналом ожидает усиление новых направлений деятельности, в первую очередь связанных с информационными технологиями, внутренними коммуникациями и оптимизационными решениями, приносящими экономический эффект для организации.

4. Следует помнить, что влияние специалистов по управлению персоналом не ограничивается только работниками. Все большее значение имеют семья (домовладение), ее окружение. Именно поэтому некоторые продвинутые компании уходят от «управления персоналом» к «управлению людьми», включая в них и ближайшее окружение работников. Бесспорно, любая организация оказывает воздействие на территорию, на которой она действует, как внутри определенной географической локации, так и рынков. Особенно успешные компании учитывают временные аспекты своей деятельности и стараются оказать воздействие на детские сады, школы, университеты, больницы, досуговые места, понимая, что это влияние оказывает стратегическое воздействие и будет отражаться на поколениях людей, которые с первых лет жизни видят образы, цвета, логотипы конкретной компании.

5. Все большее внимание бизнеса к повышению собственной эффективности приводит к «вымыванию» из сферы управления персоналом функций и задач, которые не оказывают прямого влияния на бизнес-результаты за счет автоматизации, цифровизации, аутсорсинга, централизации. И наоборот, направления, которые дают эффект, получают развитие: научная организация и повышение производительности труда, вовлеченность персонала, принятие решений на основе данных, удержание высокоэффективных работников и др. Функция управления персоналом избавляется от операционных задач, концентрируется на стратегических целях, удовлетворении запросов бизнес-подразделений, что не может не менять структуру деятельности, приводить к появлению новых функций, например, HR-бизнес-партнерство. Другими словами, формируется новая нормативная роль профессиональной сферы управления персоналом, которая уже не связана с кадровым документооборотом и реализацией других обеспечивающих функций в HR-сфере [12].

6. Введение входной квалификации в сегменте управления персоналом позволит верно указывать должность и уровень квалификации у работодателя, а для студента создаст базу предварительной оценки готовности входа в профессию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках проведенного исследования нами было проанализировано, как выглядит рынок труда в профессиональном сегменте управления персоналом, какие подфункции в нем сходят на нет, какие развиваются. По итогам анализа можно сделать вывод о перспективах развития профессии, в частности от том, что управление персоналом активно развивается, находится на пике жизненного цикла квалификации и в ближайшие годы будет обрастать новым функционалом. С одной стороны, развиваются профессиональные стандарты, которые представляют собой ориентиры в профессии

для обычных предприятий, с другой — сама профессия очень гибко трансформируется под воздействием различных факторов: шокирующих событий (пандемия, санкционное давление, мобилизация и др.), модных тем в сфере HR (вовлеченность, грейды, модели компетенций и др.), а также системных изменений в трудовой деятельности в рамках разворачивания отдельных трендов (цифровизация, автоматизация, повышение эффективности для бизнеса).

На наш взгляд, подобные исследования нужно продолжать, так как для них характерен высокий информационный потенциал результатов и применимость для разработки плана действий по адаптации рынка труда и развития рынка образования, но для этого необходим комплексный характер оценок, а также расширение круга респондентов с включением в него ключевых получателей результатов работы HR-функции — руководителей и собственников компаний.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абрамов А.П., Гавриков Ф.А.* Социально-экономические показатели рынка труда и занятости в городе Курске: динамика и перспективы роста // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2019. Т. 9. № 2 (31). С. 180–187.
2. *Власова О.В., Коновалова В.Г., Федотова М.А.* Актуальность и задачи проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области управления персоналом // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. № 3 (10). С. 36–42.
3. *Долженко Р., Гиниева С.* Об использовании профессиональных сообществ в управлении персоналом // Общество и экономика. 2017. № 10. С. 140–150.
4. *Долженко Р.А.* Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» // ЭКО. 2018. № 8 (530). С. 161–179.
5. *Долженко Р.А.* Спрос и предложение на рынке труда Свердловской области в сегменте «управление персоналом» // Региональная экономика: теория и практика. 2019. Т. 17. № 5 (464). С. 975–989.
6. *Долженко Р.А., Долженко С.Б.* Жизненный путь квалификации в сфере управления персоналом // Вестник НГУЭУ. 2023. № 3. С. 28–41.
7. *Долженко Р.А., Долженко С.Б., Антонов Д.А.* Роль и возможности служб занятости региона (взгляд стейкхолдеров Свердловской области) // ЭКО. 2023. № 6 (588). С. 152–176.
8. *Долженко Р.А., Долженко С.Б., Донская А.С.* Формирование профиля компетенций лидеров профессиональных экспертных сообществ // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2021. № 55. С. 166–184.
9. *Долженко Р.А., Долженко С.Б., Назаров А.В.* Сколько HR-менеджеров в стране: предварительные результаты мониторинга рынка труда в секторе управления персоналом // Мотивация и оплата труда. 2023. № 1. С. 48–57.
10. *Долженко Р.А., Назаров А.В.* Спрос и предложение HR-специалистов на рынке труда РФ и Уральского федерального округа в зеркале данных HeadHunter // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2019. Т. 13. № 1. С. 41–52.
11. *Долженко С.Б., Долженко Р.А.* Концепция бизнес-партнерства в управлении персоналом // Кадровик. 2023. № 3. С. 49–56.
12. *Долженко С.Б., Долженко Р.А.* Нормативная модель управления персоналом компании // Кадровик. 2022. № 11. С. 64–73.
13. *Долженко С.Б., Долженко Р.А.* Трудовая грамотность как новое направление развития компетенций моло-

- дежи // Педагогическое образование в России. 2023. № 3. С. 21–31.
14. Долженко С.Б., Долженко Р.А., Харченко В.С., Назаров А.В. Деятельность профессиональных экспертных сообществ: особенности мотивации участников и оценка их вовлеченности // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 5 (165). С. 345–373.
 15. Долженко С.Б., Патутина С.Ю., Назаров А.В. Оптимизация процессов содействия трудоустройству и взаимодействия с работодателями // Кадровик. 2020. № 5. С. 64–75.
 16. Коновалова В.Г., Федотова М.А. Состояние, проблемы и перспективы профессиональной подготовки в области управления персоналом: мнение вузов // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 1 (12). С. 44–51.
 17. Кот В.В., Кузьмина А.Г. Молодежный сегмент рынка труда: специфика, мониторинг, основные направления регулирования // Вектор экономики. 2016. № 5 (5). С. 58.
 18. Ливинская В.А., Шалухова М.А. Анализ компетенций рынка труда IT-сферы // Вестник Белорусско-Российского университета. 2022. № 2 (75). С. 86–94.
 19. Лукьянова А.Л. Чьи заработки растут быстрее: мобильность по относительным заработным платам в России (2000–2005 гг.) // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 13. № 2. С. 217–242.
 20. Ляшок В.Ю., Роцин С.Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? // Журнал Новой экономической ассоциации. 2017. № 1 (33). С. 117–140.
 21. Мониторинг спроса на квалифицированную рабочую силу на рынке труда Российской Федерации. Обзор материалов Национального агентства развития квалификаций / Союз экспертов и консультантов в сфере трудовой миграции «Международный альянс «Трудовая миграция». — 2021.
 22. Мосиенко Н.Л., Черкашина Т.Ю. Мониторинг выпускников вуза: варианты оценки результативности обучения // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. 2014. Т. 14. № 1. С. 127–140.
 23. Половинко В.С., Долженко Р.А., Долженко С.Б. Качественный анализ сегмента «управление персоналом» на рынке труда // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2023. Т. 21. № 1. С. 112–123.
 24. Роцин С.Ю., Сидорова А.С., Солнцев С.А. Структура заработной платы и кадровая политика российских компаний // Российский журнал менеджмента. 2018. № 4. С. 481–498.
 25. Роцин С.Ю., Слесарева А.А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда. WP15/2012/03. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 52 с.
 26. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом. Проект входной квалификации. URL: <http://sovethr.ru/proekty-kvalifikacij-2/?ysclid=Innoek47bk858955363>
 27. Чудиновских М.В., Долженко С.Б. Самозанятость в России: ключевые тенденции, риски и возможности // Известия Байкальского государственного университета. 2023. Т. 33. № 2. С. 368–379.
 28. Шершова Л.В., Малаховская М.В. Модель регулирования рынка труда через включение гендерных приоритетов. Томск, 2013.
 29. Encyclopedia of Human Resource Management. (2016). Edward Elgar Publishing, Incorporated.
 30. Huber A. Personalmanagement. München, Verlag Franz Vahlen, 2018.
 31. Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. (2017) Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet. Foresight and STI Governance, vol. 11, no 4, pp. 33–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43

REFERENCES

1. Abramov A.P., Gavrikov F.A. Social'no-ekonomicheskie pokazateli rynka truda i zanyatosti v gorode Kurske: dinamika i perspektivy rosta // Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sociologiya. Menedzhment. 2019. T. 9. № 2 (31). S. 180–187.
2. Vlasova O.V., Konovalova V.G., Fedotova M.A. Aktual'nost' i zadachi provedeniya professional'no-obshchestvennoj akkreditatsii obrazovatel'nykh programm v oblasti upravleniya personalom. //Zhurnal «Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii». 2021. № 3 (10). S. 36–42.
3. Dolzhenko R., Ginieva S. Ob ispol'zovanii professional'nykh soobshchestv v upravlenii personalom // Obshchestvo i ekonomika. 2017. № 10. S. 140–150.
4. Dolzhenko R.A. Analiz rynka truda v segmente «upravlenie personalom» // EKO. 2018. № 8 (530). S. 161–179.
5. Dolzhenko R.A. Spros i predlozhenie na rynke truda Sverdlovskoy oblasti v segmente «upravlenie personalom» // Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. 2019. T. 17. № 5 (464). S. 975–989.
6. Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. Zhiznennyj put' kvalifikatsii v sfere upravleniya personalom // Vestnik NGUEU. 2023. № 3. S. 28–41.
7. Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Antonov D.A. Rol' i vozmozhnosti sluzhb zanyatosti regiona (vzglyad stekholderov Sverdlovskoy oblasti) // EKO. 2023. № 6 (588). S. 152–176.
8. Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Donskaya A.S. Formirovaniye profilya kompetentsij liderov professional'nykh ekspertnykh soobshchestv // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. 2021. № 55. S. 166–184.
9. Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B., Nazarov A.V. Skol'ko HR-menedzherov v strane: predvaritel'nye rezul'taty monitoringa rynka truda v sektore upravleniya personalom // Motivatsiya i oplata truda. 2023. № 1. S. 48–57.
10. Dolzhenko R.A., Nazarov A.V. Spros i predlozhenie HR-specialistov na rynke truda RF i ural'skogo federal'nogo okruga v zerkale dannykh HeadHunter // Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i menedzhment. 2019. T. 13. № 1. S. 41–52.
11. Dolzhenko S.B., Dolzhenko R.A. Konceptsiya biznes-partnerstva v upravlenii personalom // Kadrovik. 2023. № 3. S. 49–56.
12. Dolzhenko S.B., Dolzhenko R.A. Normativnaya model' upravleniya personalom kompanii // Kadrovik. 2022. № 11. S. 64–73.
13. Dolzhenko S.B., Dolzhenko R.A. Trudovaya gramotnost' kak novoe napravlenie razvitiya kompetentsij molodezhi // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2023. № 3. S. 21–31.
14. Dolzhenko S.B., Dolzhenko R.A., Harchenko V.S., Nazarov A.V. Deyatel'nost' professional'nykh ekspertnykh soobshchestv: osobennosti motivatsii uchastnikov i ocenka ih вовлеченности // Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny. 2021. № 5 (165). S. 345–373.
15. Dolzhenko S.B., Patutina S.Yu., Nazarov A.V. Optimizatsiya processov sodejstviya trudoustrojstvu i vzaimodejstviya s rabotodatelyami // Kadrovik. 2020. № 5. S. 64–75.
16. Konovalova V.G., Fedotova M.A. Sostoyaniye, problemy i perspektivy professional'noj podgotovki v oblasti upravleniya personalom: mneniye vuzov // Zhurnal «Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii». 2023. № 1 (12). S. 44–51.

17. Kot V.V., Kuz'mina A.G. Molodezhnyj segment rynka truda: specifiika, monito-ring, osnovnye napravleniya regulirovaniya // Vektor ekonomiki. 2016. № 5 (5). S. 58.
18. Livinskaya V.A., Shaluhova M.A. Analiz kompetencij rynka truda IT-sfery // Vestnik Belorussko-Rossijskogo universiteta. 2022. № 2 (75). S. 86–94.
19. Luk'yanova A.L. Ch'i zarabotki rastut bystree: mobil'nost' po odnositel'nym zarabotnym platam v Rossii (2000–2005 gg.) // Ekonomicheskij zhurnal Vysšej shkoly ekonomiki. 2009. T. 13. № 2. S. 217–242.
20. Lyashok V.Yu., Roshchin S.Yu. Molodye i pozhilye rabotniki na rossijskom rynke truda: yavlyayutsya li oni konkurentami? // Zhurnal Novoj ekonomicheskoi associacii. 2017. № 1 (33). S. 117–140.
21. Monitoring sprosa na kvalificirovannuyu rabochuyu silu na rynke truda Ros-sijskoj Federacii. Obzor materialov Nacional'nogo agentstva razvitiya kvalifikacij / Soyuz ekspertov i konsul'tantov v sfere trudovoi migracii «Mezhdunarodnyj al'yans «Tru-dovaya migraciya». — 2021.
22. Mosienko N.L., Cherkashina T.Yu. Monitoring vypusknikov vuza: varianty ocenki rezul'tativnosti obucheniya // Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Social'no-ekonomicheskie nauki. 2014. T. 14. № 1. S. 127–140.
23. Polovinko V.S., Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. Kachestvennyj analiz segmenta «upravlenie personalom» na rynke truda // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomi-ka. 2023. T. 21. № 1. S. 112–123.
24. Roshchin S.Yu., Sidorova A.S., Solncev S.A. Struktura zarabotnoj platy i kadro-vaya politika rossijskikh kompanij // Rossijskij zhurnal menedzhmenta. 2018. 16. № 4. C. 481–498.
25. Roshchin S.Yu., Slesareva A.A. Mezhhfirmennaya mobil'nost' molodyh rabotnikov na rossijskom rynke truda. WP15/2012/03. — M.: Izd. dom Vysšej shkoly ekonomiki, 2012. — 52 s.
26. Sovet po professional'nym kvalifikacijam v oblasti upravleniya personalom. Proekt vhodnoj kvalifikacii. URL: <http://sovethr.ru/proekty-kvalifikacij-2/?ysclid=Innoek47bk858955363>
27. Chudinovskih M.V., Dolzhenko S.B. Samozanyatost' v Rossii: klyucheveye tenden-cii, riski i vozmozhnosti // Izvestiya Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta. 2023. T. 33. № 2. S. 368–379.
28. Shershova L.V., Malahovskaya M.V. Model' regulirovaniya rynka truda cherez vkluchenie gendernyh prioritetov, Tomsk, 2013.
29. Encyclopedia of Human Resource Management. (2016). Edward Elgar Publishing, Incorporated.
30. Huber A. Personalmanagement, München, Verlag Franz Vahlen, 2018
31. Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. (2017) Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet. Foresight and STI Governance, vol. 11, no 4, pp. 33–43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43

Мамаева Е.

РАЗВИВАЮЩЕЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

М.: ИПЦ Маска, 2023, 234 с.

В ваших руках практическое пособие по развивающему бизнес-наставничеству. Автор книги Елена Мамаева, предприниматель, сертифицированный ментор в бизнесе, имеет двадцатилетний опыт в организации продаж и управления командами; дипломированный педагог-андрагог, психолог и коуч.

Книга предназначена для всех, кого интересует тема повышения личной эффективности и продуктивности подопечных. Для тех, кто занимается обучением и развитием персонала.

Руководителям структурных подразделений, отделов продаж, агентских сетей в товарном, страховом, МЛМ (сетевом), инвестиционном, риелторском бизнесе.

Наставникам и менторам, внутренним и внешним.

Корпоративным психологам, коучам, бизнес-тренерам, HR.

Для широкого круга читателей, кто занимается самообразованием, построением карьеры, интересуется вопросами повышения личной эффективности и продуктивности.

Прочитав книгу, вы поймете, как формируются навыки у взрослых людей, как происходит процесс обучения, развития и изменения в мышлении.

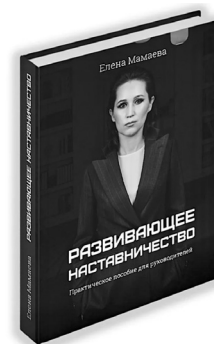
Узнаете, как расширять видение у своих подопечных, подвергать сомнению их ограничивающие убеждения, укреплять ответственность и повышать уверенность в себе.

Научитесь поддерживать наставляемых на пути к цели, раскрывать их потенциал, направлять, управлять прогрессом, повышать продуктивность и эффективность, работая как на поведенческом, так и глубинно-ценностном уровне.

Книга поможет совершенствовать и структурировать хаотичный процесс наставничества. Вы составите систему взращивания лидеров. Это даст возможность прогнозировать и управлять бизнес-результатами, а также поможет снизить текучку и уменьшить затраты на рекрутинг.

При должном подходе с вами и вашими подопечными будет происходить значимая личная трансформация, что даст выход на новый уровень доходов и другое качество жизни.

Данная книга отличается четкой практической направленностью. Дает конкретные работающие решения, содержит не только ответы на вопрос «Почему?», но и развернутые ответы на вопрос «Как именно?»



Масалова Ю.А.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

М.: Новосибирский государственный технический университет, 2023

В пособии выделены стратегические аспекты управления персоналом и рассмотрены особенности разработки и реализации стратегии управления персоналом.

Издание адресовано студентам вузов (магистрам, аспирантам), обучающимся по направлениям подготовки «Менеджмент» и «Управление персоналом», а также преподавателям, руководителям и специалистам в сфере управления персоналом.

