



**СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Мониторинг рынка труда в области управления персоналом

*Докладчик - М.В. Данильченко
Заместитель председателя Совета, Руководитель
рабочей группы мониторинга рынка труда и
региональной политики СПК УП.*

29 ноября 2018 г.

г. Москва

Цели и задачи мониторинга

Основные цели мониторинга

- Сформировать комплексное представление о рынке труда HR специалистов, как отдельном сегменте национального рынка труда.
- Определить его структуру, состояние и динамику изменения основных факторов.
- Обобщить и систематизировать квалификационные требования к специалистам.
- Определить уровень соответствия системы профессионального образования этим требованиям.

Проведение мониторинга позволяет

- Контролировать изменение структуры рынка труда HR специалистов и других параметров, его характеризующих.
- Оценивать его текущее состояние, динамику и выявлять факторы, которые на них влияют.
- Оценивать наличие количественных разрывов (дисбаланс спроса и предложения) в целом по рынку и отдельным профессиональным направлениям.
- Определять качественные (образовательными и квалификационными) разрывы и регулировать взаимодействие и взаимовлияние государственных экономической и образовательной систем для их устранения.

Таким образом, мониторинг рынка труда может стать эффективным и оперативным инструментом, обеспечивающим взаимодействие реального сектора экономики и государственных органов, по развитию трудовых ресурсов государства.

Обоснование допусков при расчетах и анализе

При проведении анализа был сделан ряд допусков, оказывающих влияние на результаты:

1. Допуски при работе с данными Росстата, обусловленные отсутствием открытых «чистых» статистических данных по профессиональному сектору «Управление персоналом».
2. Допуски при обработке и анализе баз данных, обусловленные особенностью структуры данных коммерческих операторов рынка труда.
3. Допуски сравнения данных коммерческих операторов рынка труда и органов государственной статистики, обусловленные особенностью моментного и накопительного учета данных.
4. Классификационные допуски, обусловленные проблемами «сквозной» классификации должностей и профессий.
5. Приведение статистических и расчетных данных за неполный год (первая половина 2016 года), обусловлена целью прослеживания динамики тенденций.



Общая характеристика профессионального сектора «Управление персоналом»

Профессиональный сектор «Управление персоналом» является межотраслевым, распространенным по всей территории Российской Федерации сектором, носящим ярко выраженную управленческую направленность и оказывающим существенное влияние на экономические показатели отдельных субъектов экономической деятельности и государства в целом.

Под профессиональным сектором «Управление персоналом» в рамках настоящего и последующего обзоров понимается ограниченная совокупность профессий, объединенных в виды профессиональной деятельности и взаимосвязанных однородным составом трудовых функций которые заключаются в обеспечении предприятий и организаций качественными трудовыми ресурсами, способными выполнять возложенные на них трудовые функции, и оптимальном их использовании.

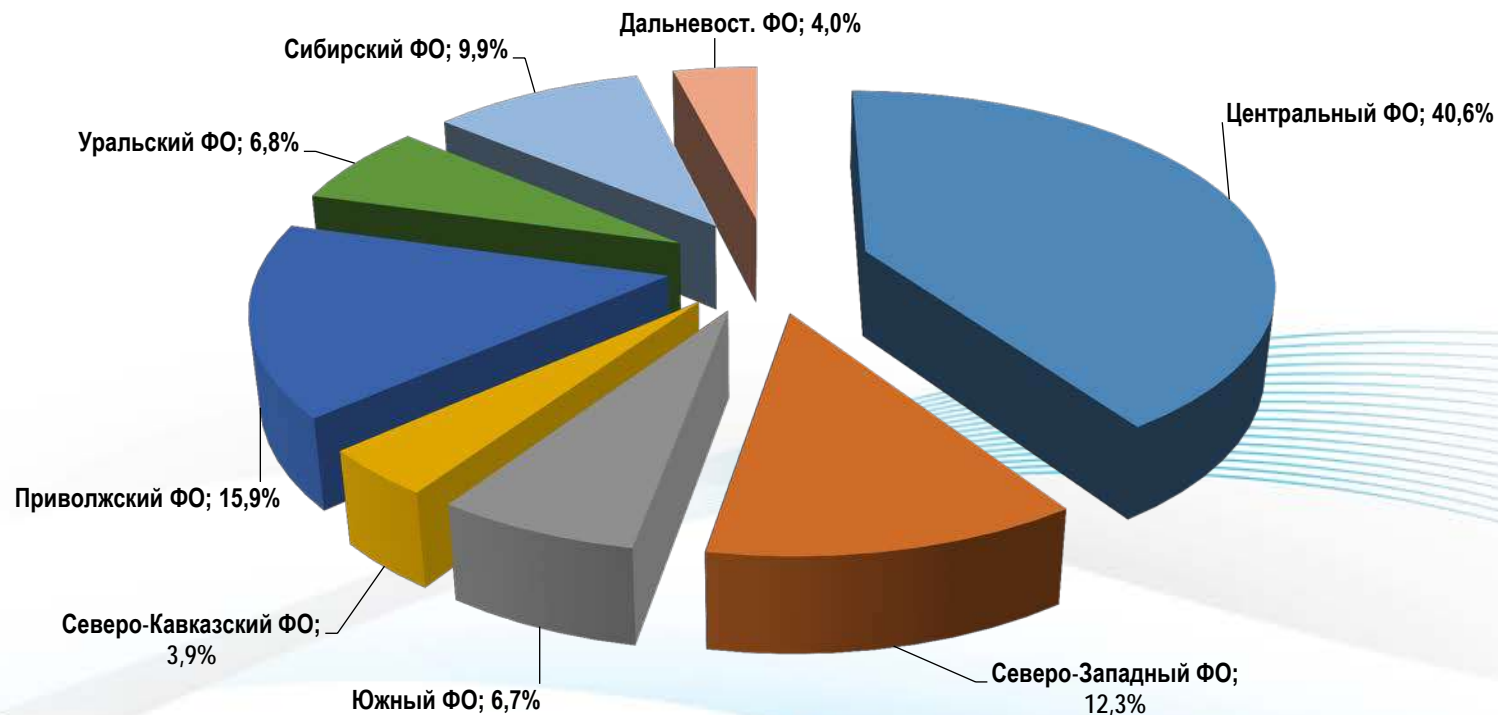


Границы сектора

Расчётная численность работников профессионального сектора «Управление персоналом» занятых в субъектах экономической деятельности РФ в течение года сокращалась в первую очередь по причине сокращения количества крупных и средних предприятий и составляет около 2,5 млн. человек.

Управление персоналом, как выделенная производственная функция присутствует в 1 993 900 крупных и средних предприятиях и организациях (на конец 2016 года), представляющих практически все виды экономической деятельности и составляющих 41,8% всех субъектов экономической деятельности РФ.

Региональное распределение работников ПС «Управление персоналом»



За рамками сектора находятся

- Деятельность по управлению трудовыми ресурсами на государственном и региональных уровнях (Минтруда, Роструд и др.).
- Деятельность коммерческих операторов рынка труда по предоставлению населению услуг по трудоустройству.



Виды профессиональной деятельности

Тенденция «функционального расширения» профессиональной области «Управление персоналом» привела к тому, что при оценке видов профессиональной деятельности, отличающихся между собой выполнением уникальных, не присущих другим видам профессиональных функций и требующих специальной квалификации структура видов была пересмотрена и дополнительно появился новый 11-й вид:

- 1. Общее руководство системой управления персоналом**
- 2. Документационное оформление трудовых отношений**
- 3. Управление трудовыми отношениями**
- 4. Оценка и аттестация персонала**
- 5. Обучение и развитие персонала**
- 6. Организация оплаты труда персонала**
- 7. Мотивация и стимулирование персонала**
- 8. Подбор (рекрутинг) персонала**
- 9. Организация корпоративной социальной политики**
- 10. Организация и нормирование труда**
- 11. Анализ и планирование численности и расходов на персонал / HR-аналитика**



Виды профессиональной деятельности

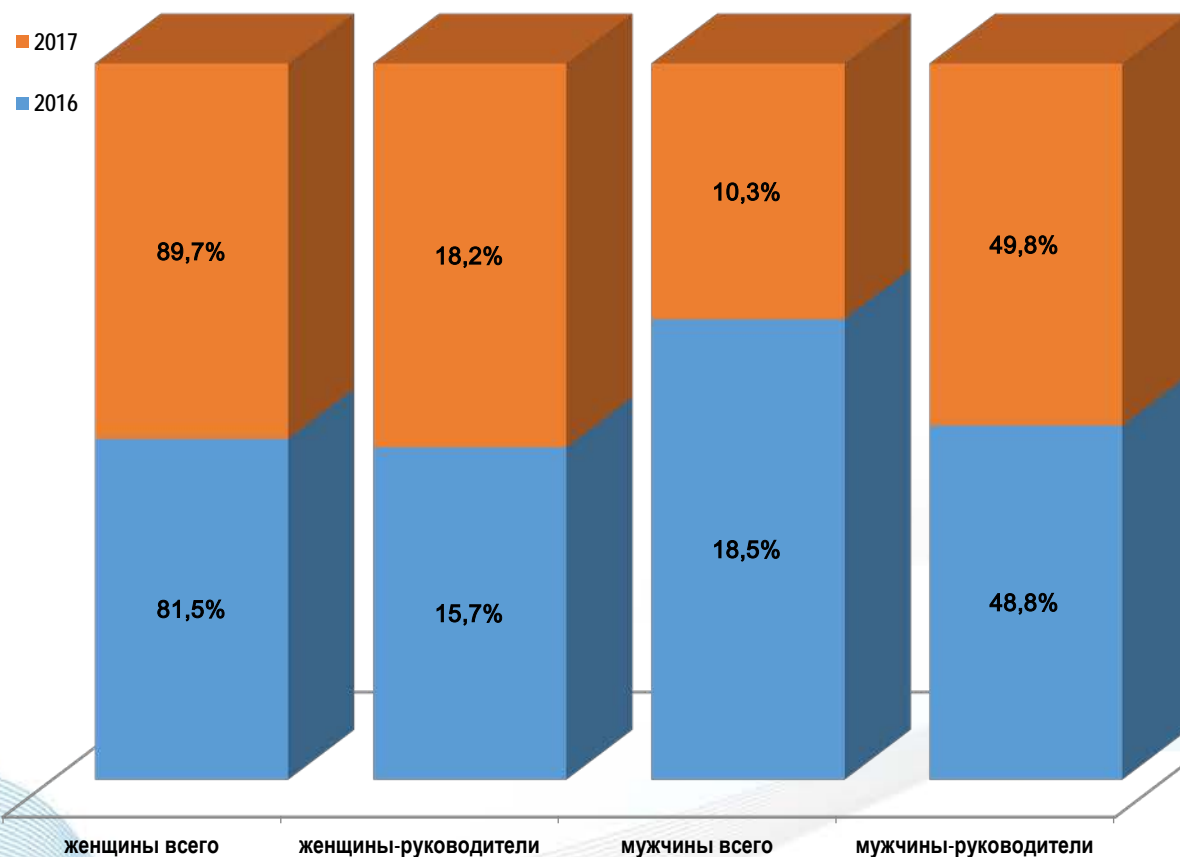
Изменения численности специалистов сектора по видам профессиональной деятельности



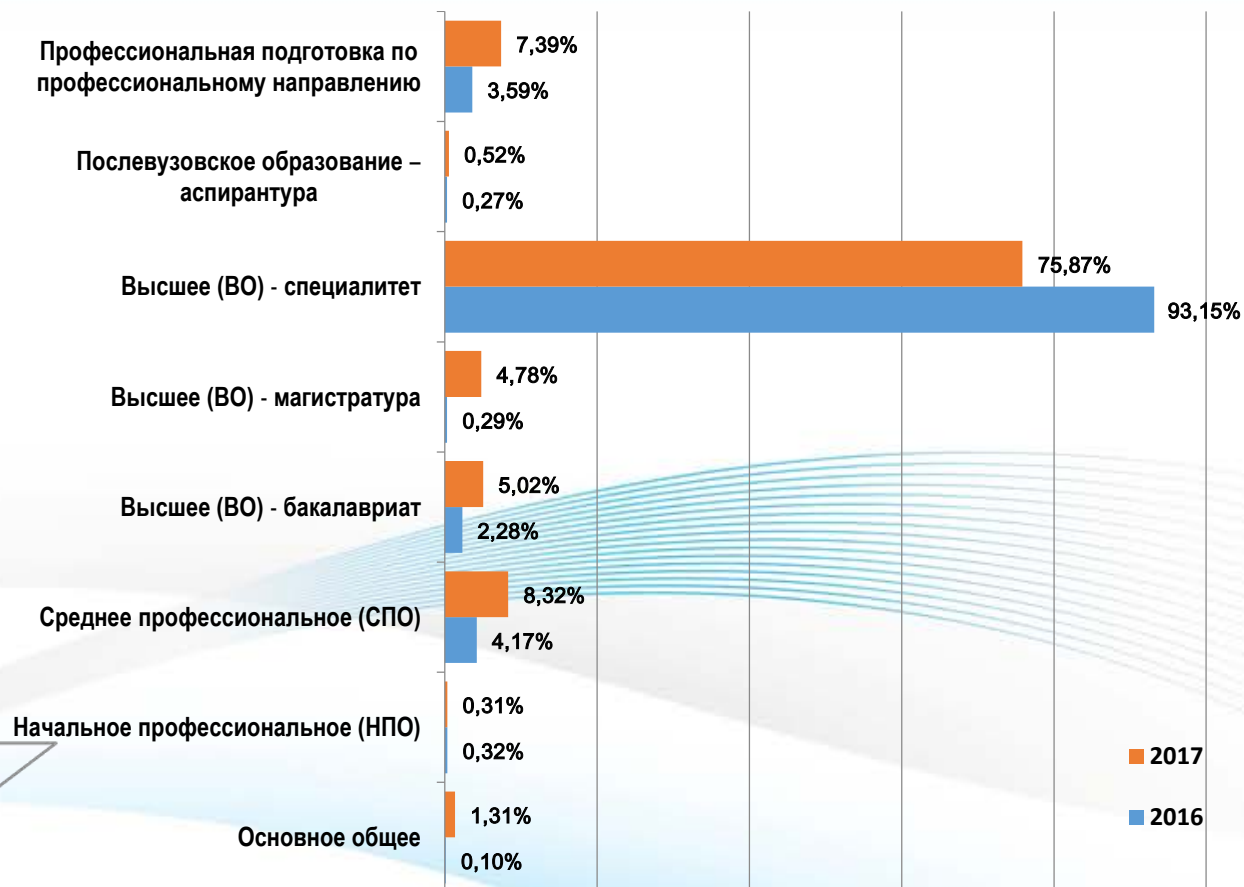


Динамика и структура занятости в секторе

Изменения гендерного состава специалистов сектора по видам профессиональной деятельности



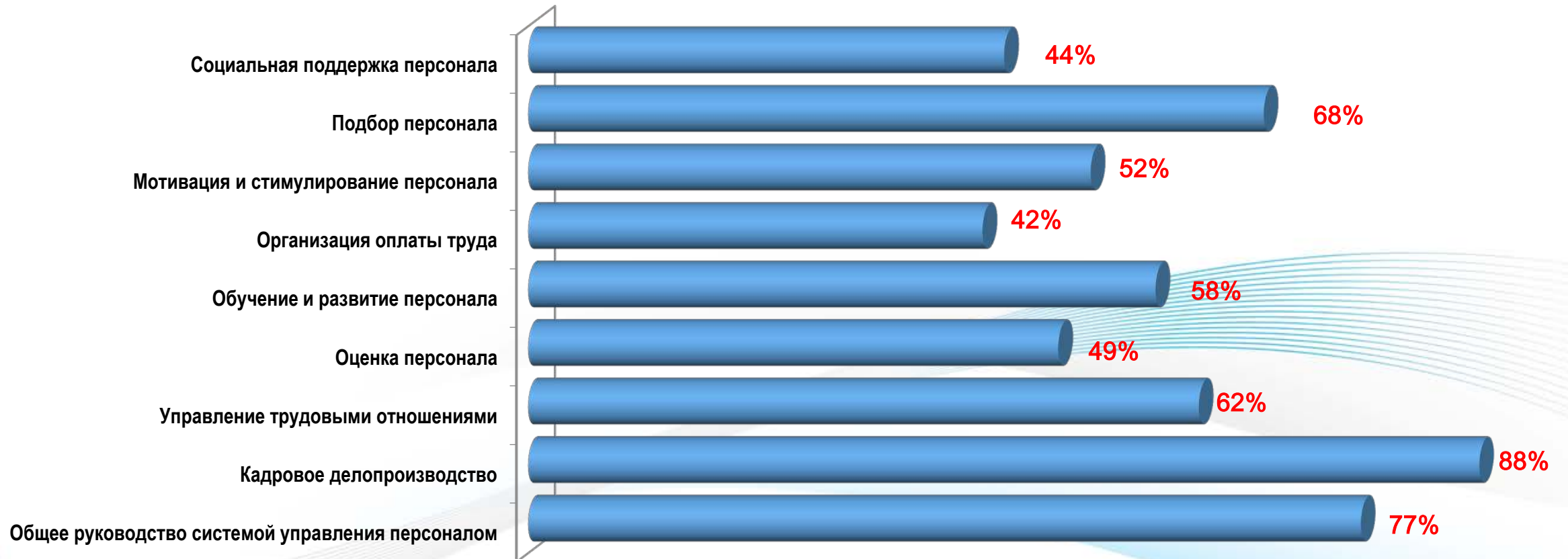
Изменения образовательного уровня специалистов сектора





Профессиональное образование и обучение

Количество опрошенных работодателей, оценивших уровень профессиональной подготовки работающего персонала, как удовлетворительный или выше.

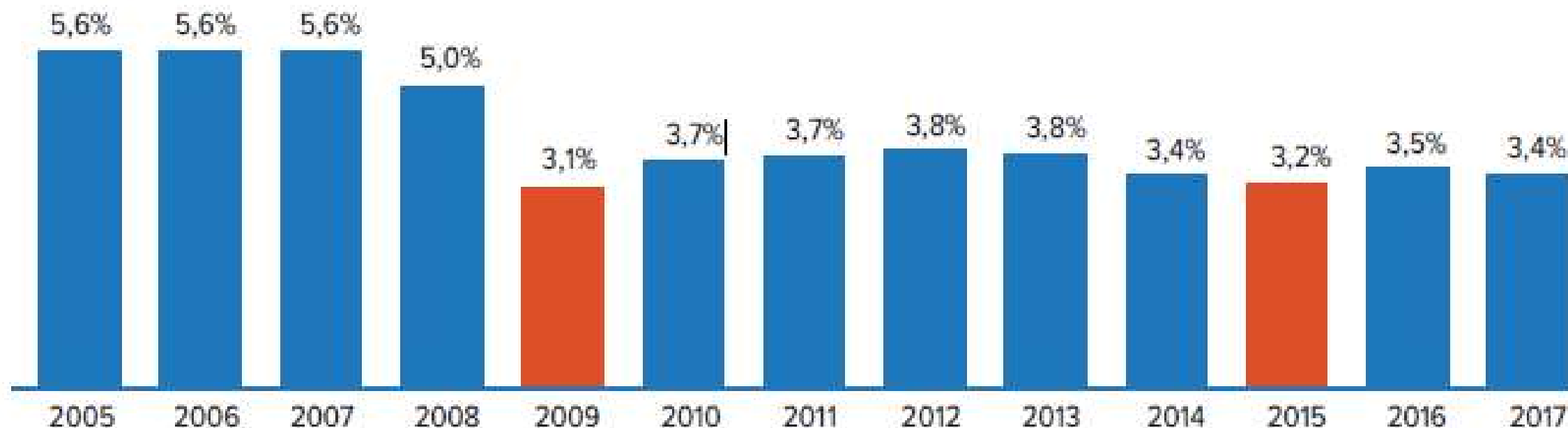




Оценка потребности в специалистах управления персоналом

Рост потребности в специалистах, обеспечивающих качество трудовых ресурсов предприятия, в 2017 году замедлился.

Доля вакансий специалистов профессионального сектора «Управление персоналом» в % от общего рынка.



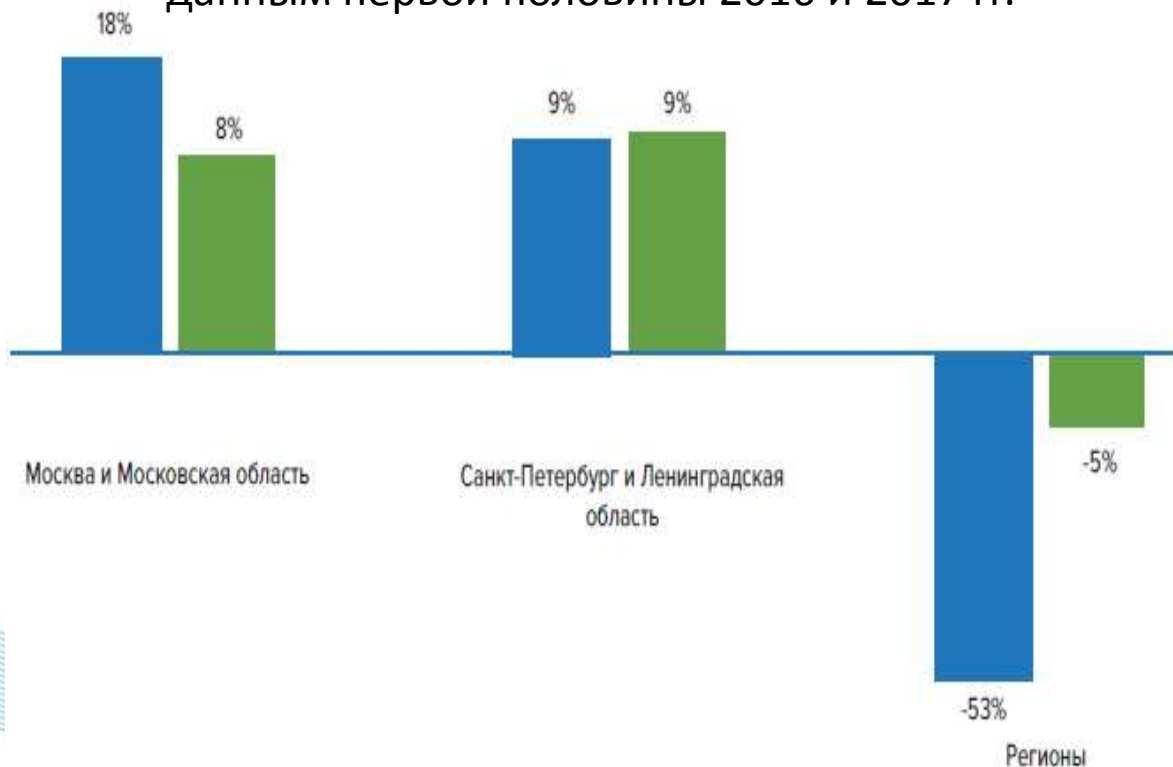
*прогноз



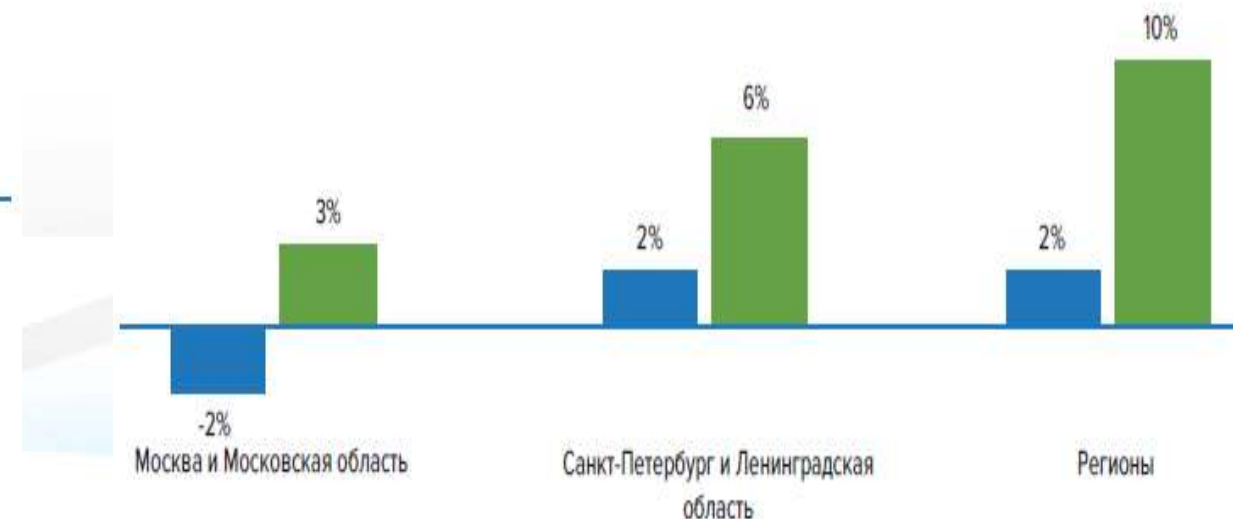
3.2. Оценка спроса и предложения на рынке труда

В целом российский рынок в профессиональной области «Управление персоналом» в 2017 году роста спроса работодателей не показал – среднее число вакансий за первое полугодие в стране осталось на уровне годичной давности.

Изменение кол-ва вакансий (спрос) на рынке труда по данным первой половины 2016 и 2017 гг.



Изменение кол-ва резюме (предложения) на рынке труда по данным первой половины 2016 и 2017 гг.

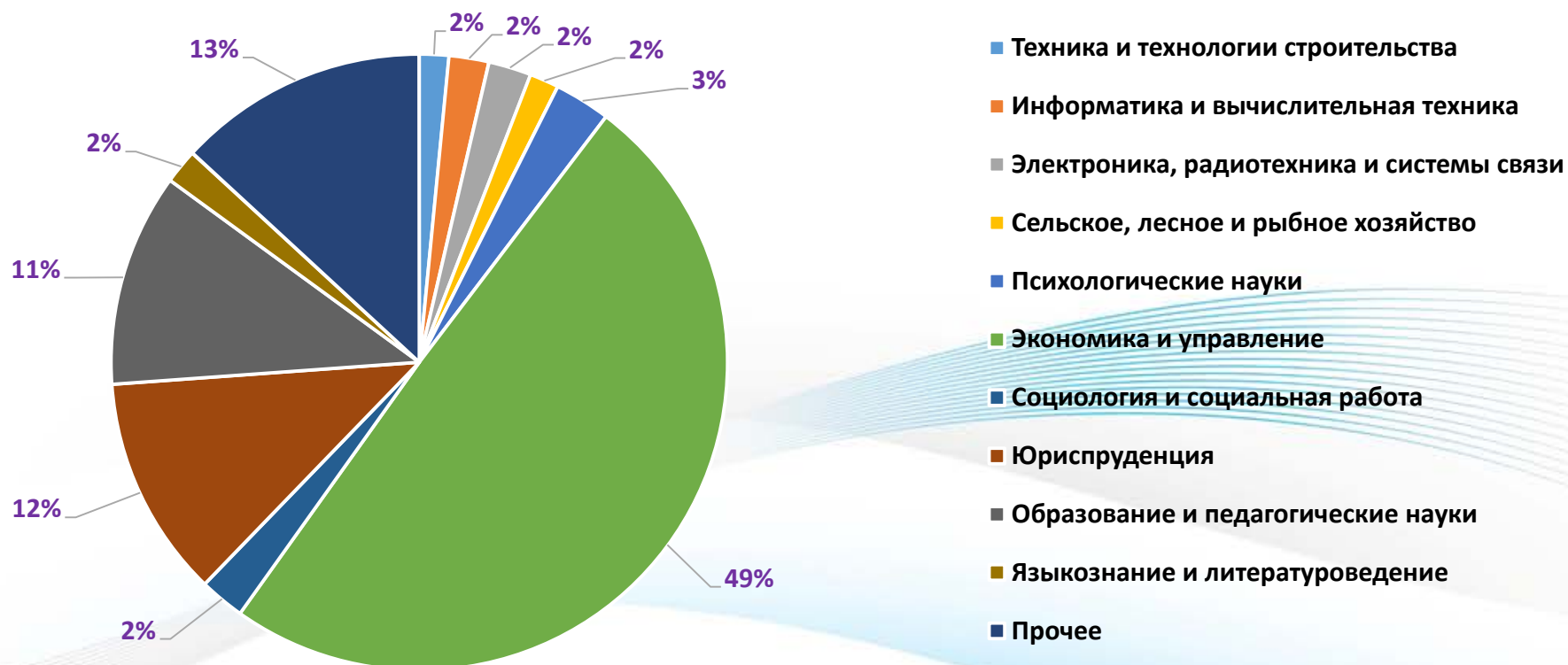




Квалификационные разрывы в секторе

Квалификационные разрывы обусловлены тем, что подготовка профильных специалистов еще не обеспечивает полную потребность рынка, кроме того не все выпускники профильных ВУЗов трудоустраиваются по профильной специальности после их окончания. Поэтому практика формирования коллективов служб управления персоналом путём выдвижения работников из производственных коллективов с последующим прохождением дополнительной подготовки, либо обучением практике работы на рабочем месте будет продолжаться.

**Обобщенные
данные по
специалистам
профессионального
сектора, имеющим
непрофильное
образование**





**СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

M.Danilchenko@sovethr.ru

+7 985 857 2820

www.sovetHR.ru