



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

Мониторинг рынка труда. Опыт СПК по управлению персоналом в 2016 г.

Докладчик – А.А.Вучкович,
член Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям,
председатель Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом

Декабрь 2016г.

г. Москва



Деятельность СПК в области управления персоналом в 2016 году





1.1. 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.



Механизм достижения цели

Совет по профессиональным
квалификациям в области
УП



Федеральная служба
государственной статистики
«Росстат», г. Москва



Получение открытых
статистических материалов с
сайта организации

Рабочая группа проекта



Группа обработки
информации



Внешнее
информационное
взаимодействие

Российский союз
промышленников и
предпринимателей (РСПП),
г. Москва



Национальный Союз
кадровиков, г. Москва
Ассоциация руководителей и
специалистов по управлению
человеческими ресурсами,
г. Екатеринбург



Федеральное агентство по
труду и занятости "Роструд"

Компания "HeadHunter",
г. Москва



Организация анкетного опроса респондентов -
предприятий и организаций

Предоставление информации из электронных баз
данных



ЦЕЛИ КОНКУРСА

1. Апробация сквозного ПС «Специалист по управлению персоналом»
2. Создание экспертного резерва для привлечения к проектам СПК УП

8 руководителей комиссий по номинациям

40 экспертов Конкурсной комиссии

400 участников 2 этапа

1900 конкурсантов 1 этапа

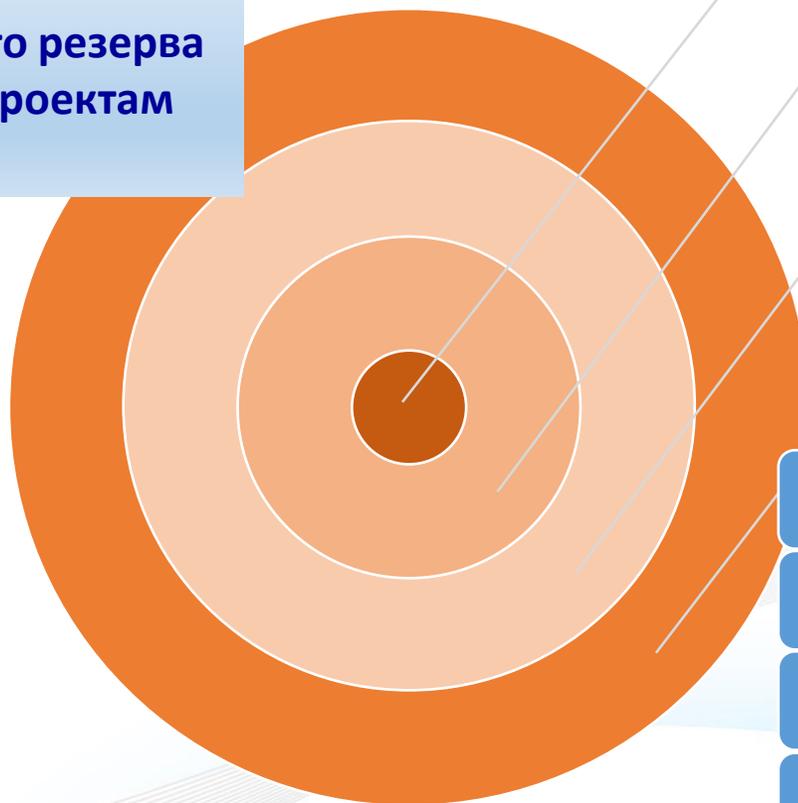
МЕТОДОЛОГИЯ

Базовое образование + опыт работы

Знания по ОТФ + умение по ОТФ

Общее знание системы ПС и профессии

Трудовые действия по ОТФ



ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КАДРОВИКА

1.4. 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.

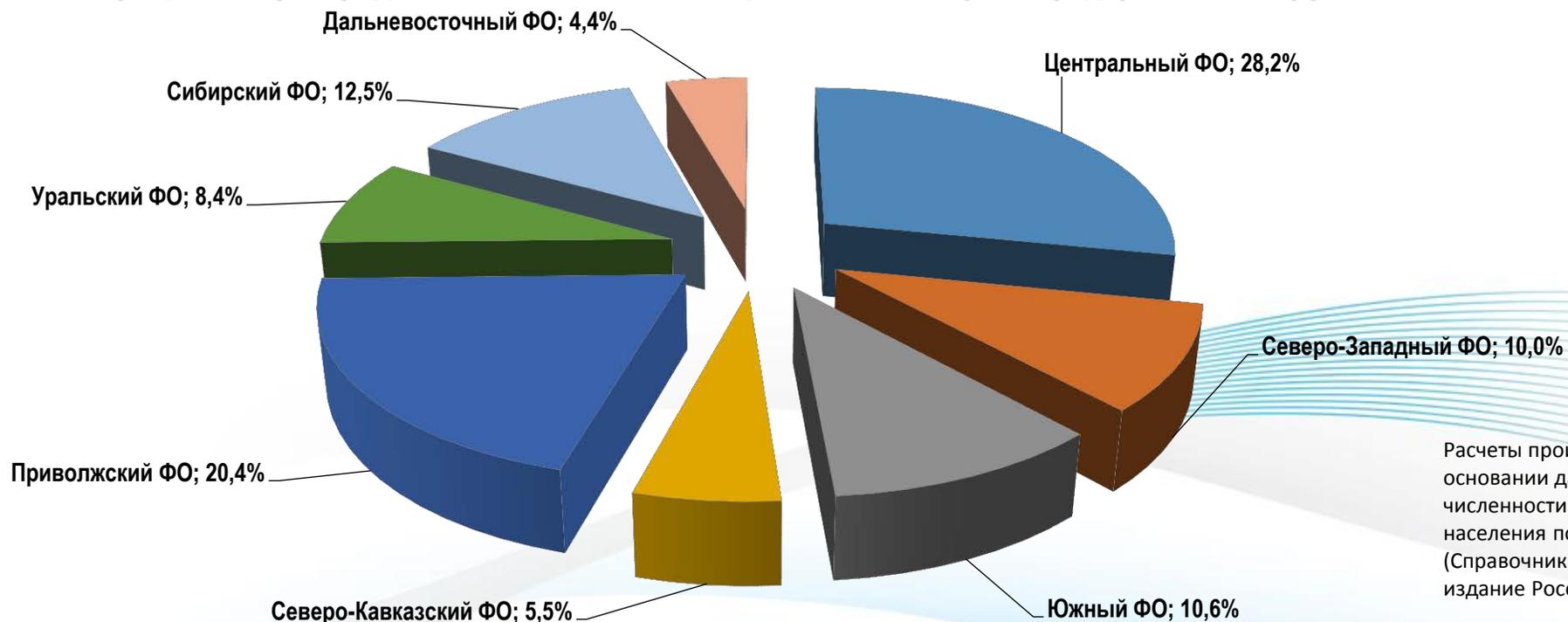


2.2. Границы сектора

Расчётная численность работников профессионального сектора «Управление персоналом» занятых в субъектах экономической деятельности РФ составляет свыше 300 тыс. человек.

Управление персоналом, как выделенная производственная функция присутствует в крупных и средних предприятиях и организациях (на начало 2015 года), представляющих практически все виды экономической деятельности и составляющих 56,9% всех субъектов экономической деятельности РФ.

Процентное распределение численности специалистов сектора по федеральным округам РФ



Расчеты произведены на основании данных о численности занятого населения по регионам (Справочник «Регионы России») издание Росстата РФ 2016 г.

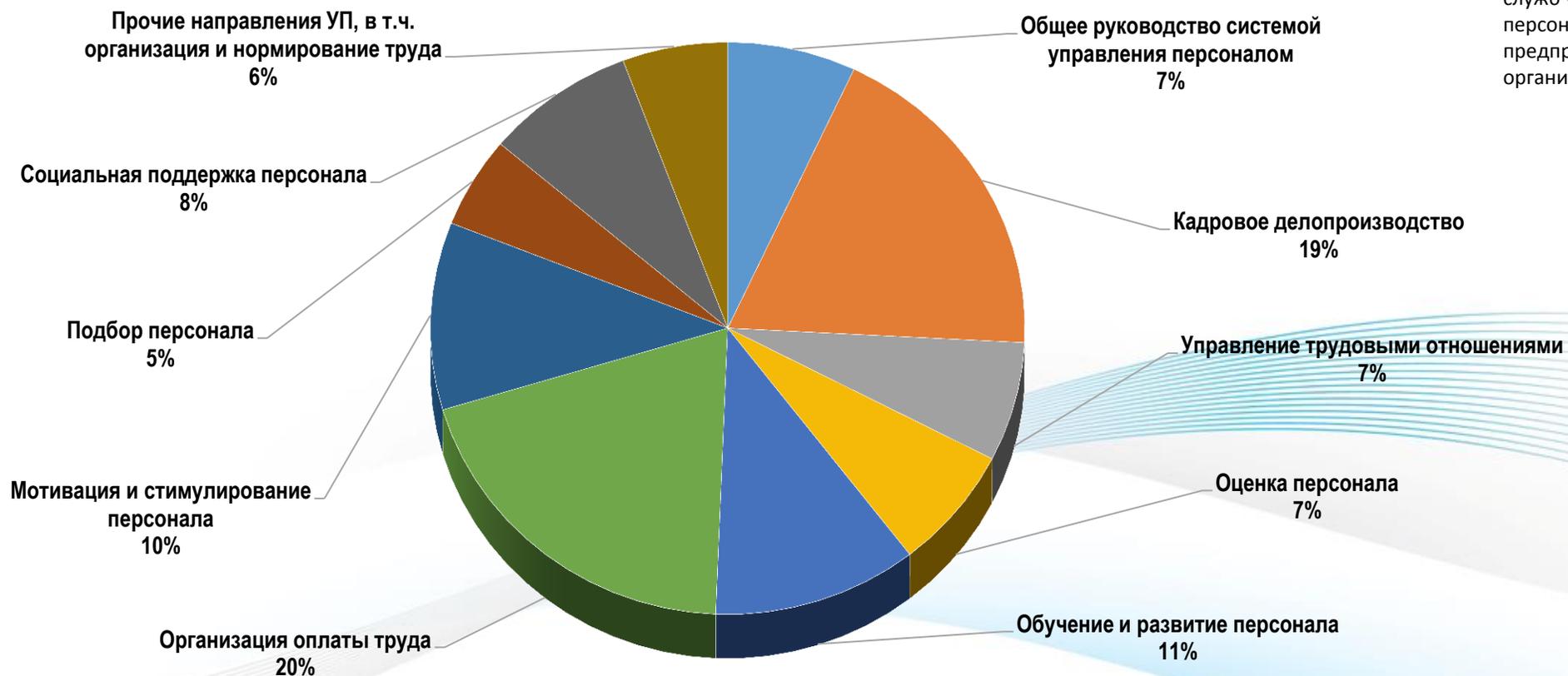
За рамками сектора находятся

- 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.



2.3. Виды профессиональной деятельности

Структура численности видов профессиональной деятельности в профессиональном секторе «Управление персоналом» (в % от общего количества специалистов)



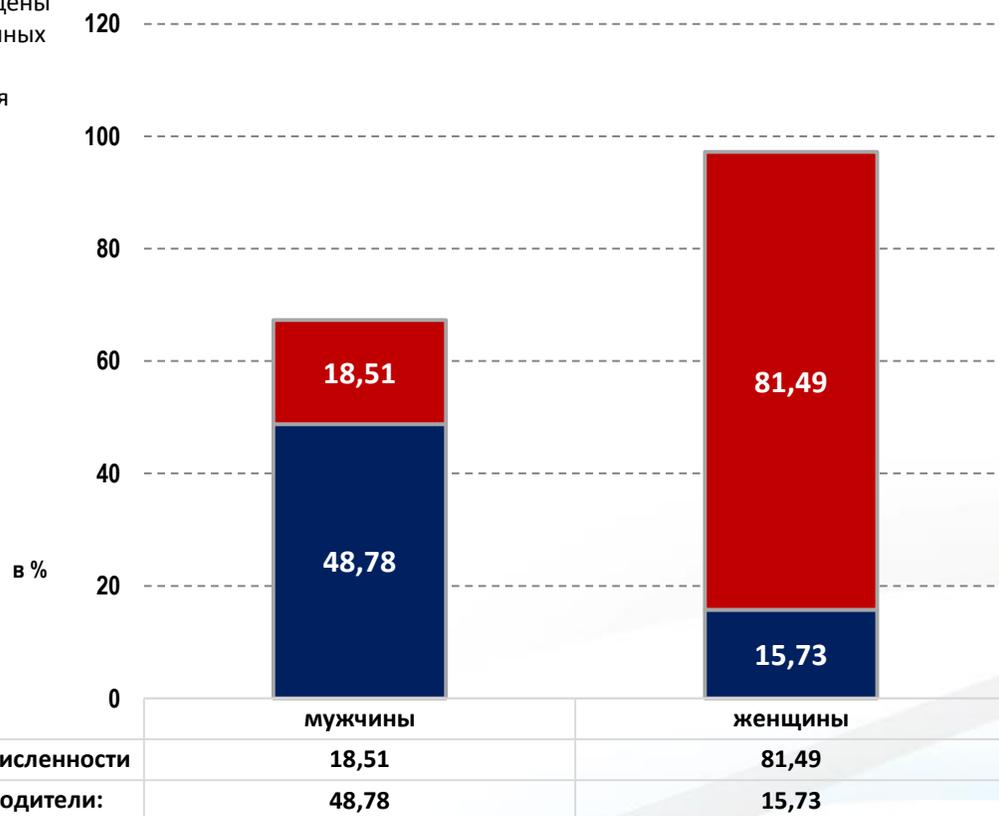
Расчеты произведены на основании данных анкетного опроса служб управления персоналом предприятий и организаций РФ



2.4. Динамика и структура занятости в секторе

Распределение численности по гендерному признаку, с учетом занятия руководящей позиции

Расчеты произведены на основании данных анкетного опроса служб управления персоналом предприятий и организаций РФ



■ из них, руководители: ■ % от общей численности

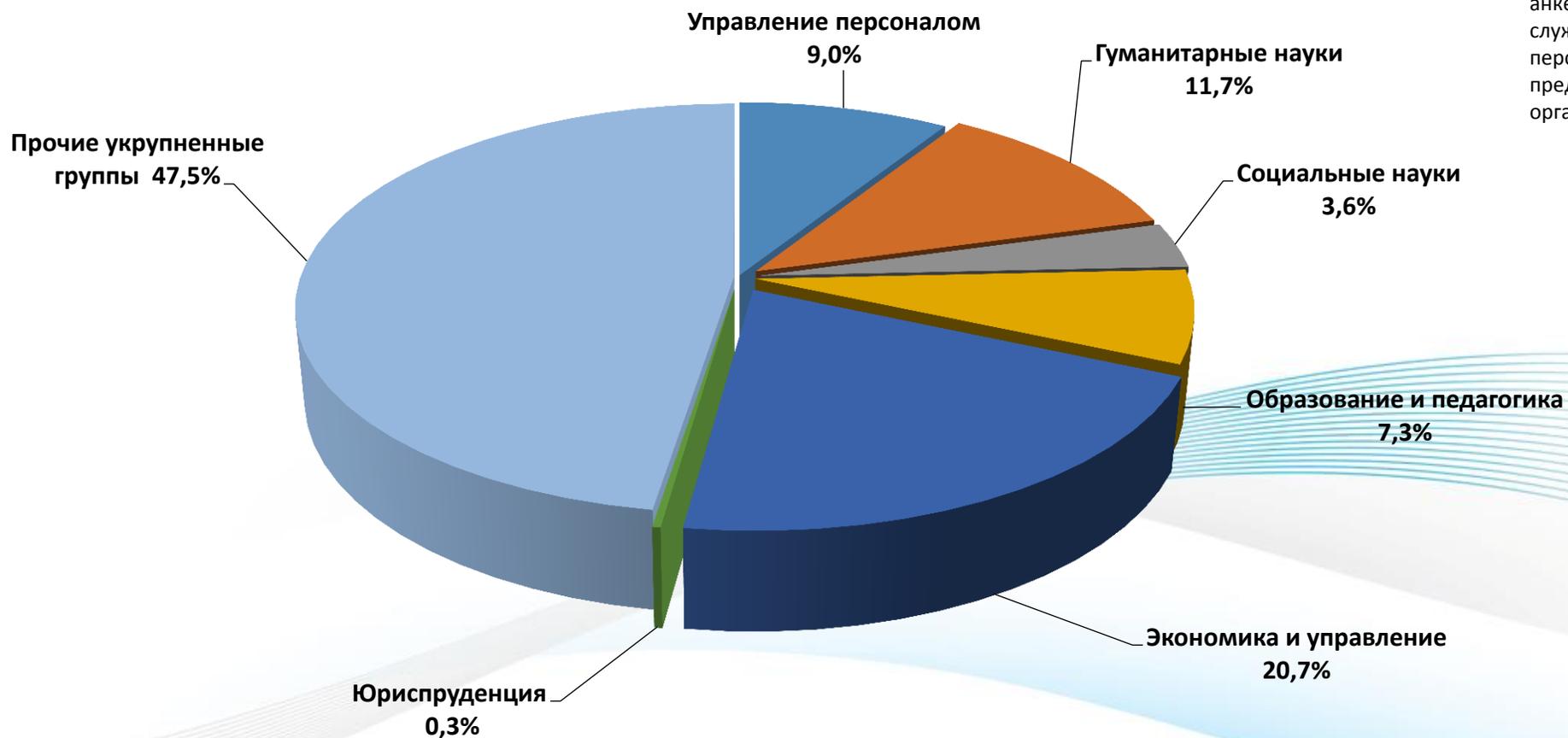
Распределение специалистов сектора по уровню профессионального образования





2.5. Профессиональное образование и обучение

Распределение специалистов сферы управления персоналом по полученному образованию (по укрупненным группам специальностей и направлений)

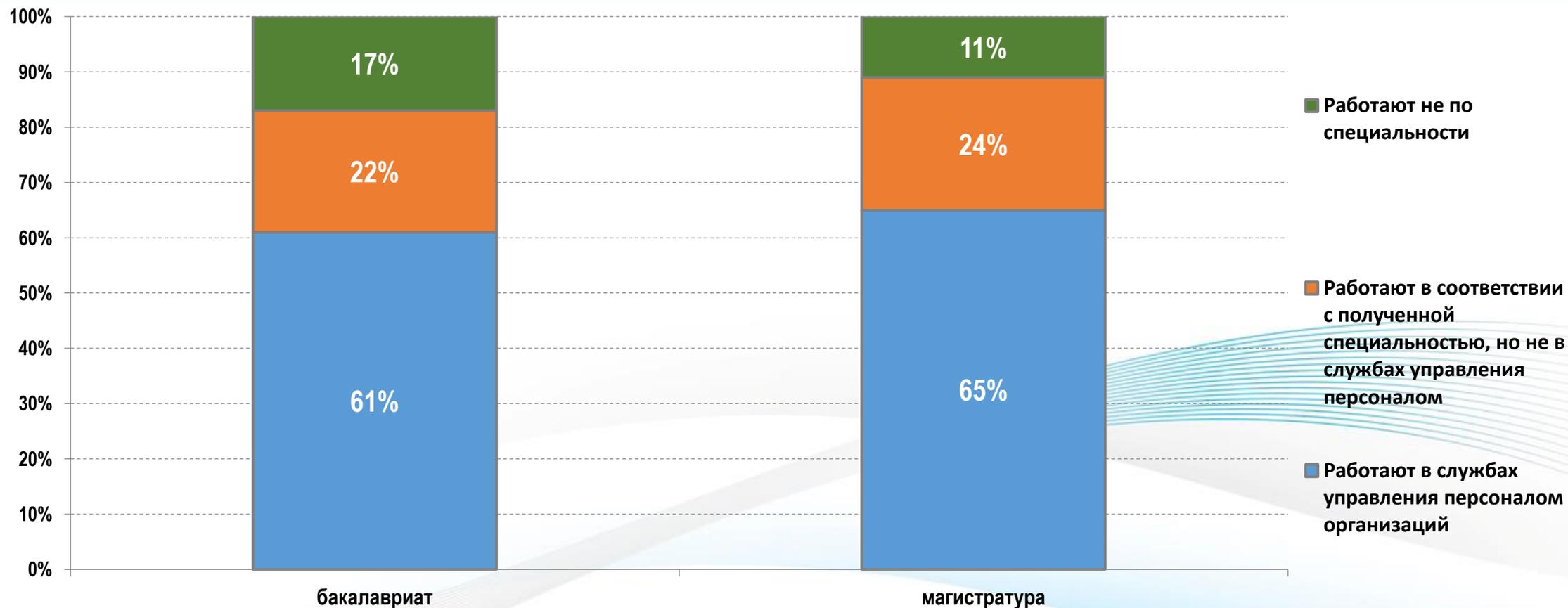




2.5. Профессиональное образование и обучение

Структура занятости выпускников высшего образования направления "Управление персоналом"

Расчеты произведены на основании данных анкетного опроса ВУЗов, осуществляющих обучение по специализации «Управление персоналом»





3.1. Оценка потребности в специалистах управления персоналом

Рост потребности в специалистах, обеспечивающих качество трудовых ресурсов предприятия, наблюдаемый в кризисный период, а так же его резкий подъем в 2016 году является отражением посткризисных явлений в развитии экономики РФ.

Одним из решающих факторов, определяющих эту тенденцию, являются инициативные действия правительства РФ, направленные на стимулирование производства качественной, конкурентоспособной и наукоемкой продукции.





3.2. Оценка динамики предложений на рынке труда

Тенденция снижения уровня предложений специалистов профессионального сектора «Управление персоналом» на рынке труда объясняется действием ряда факторов ситуативного социально – экономического развития государства, оказывающих в настоящее время серьезное влияние на динамику рынка труда.





Расчеты произведены на основании данных анкетного опроса ВУЗов, осуществляющих обучение по специализации «Управление персоналом»

3.3. Квалификационные разрывы

Оценка по основным профессиональным компетенциям:



Основные профессиональные компетенции по которым отмечено несоответствие требованиям работодателя: развитие персонала, кадровый аудит и контроллинг, регламентация и нормирование труда, организация оплаты труда, обучение и развитие персонала, социальная поддержка персонала.



3.3. Основные тенденции динамики разрывов

В последнее время наблюдается тенденция сокращения количественных разрывов практически во всех видах профессиональной деятельности. Дальнейшее развитие этой тенденции может привести к дефициту специалистов в течение ближайших трех – пяти лет.

Расчеты произведены на основании электронной базы данных компании «HeadHunter»

ОЦЕНКА КОЛИЧЕСТВЕННЫХ РАЗРЫВОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СЕКТОРЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»			
(спрос – предложение)			
Виды профессиональной деятельности	2014 г.	2015 г.	2016 г. (1-е полугодие)
Всего	1:3	1:3	1:1
Компенсации и льготы	1:2	1:6	1:3
Развитие персонала	1:3	1:4	1:1
Рекрутмент	1:2	1:2	1:1
Тренинги	1:3	1:7	1:3
Управление персоналом	1:5	1:2	1:1
Учет кадров	1:4	1:2	1:2
Прочие	1:2	1:5	1:1

4.4. Образовательные стандарты и программы

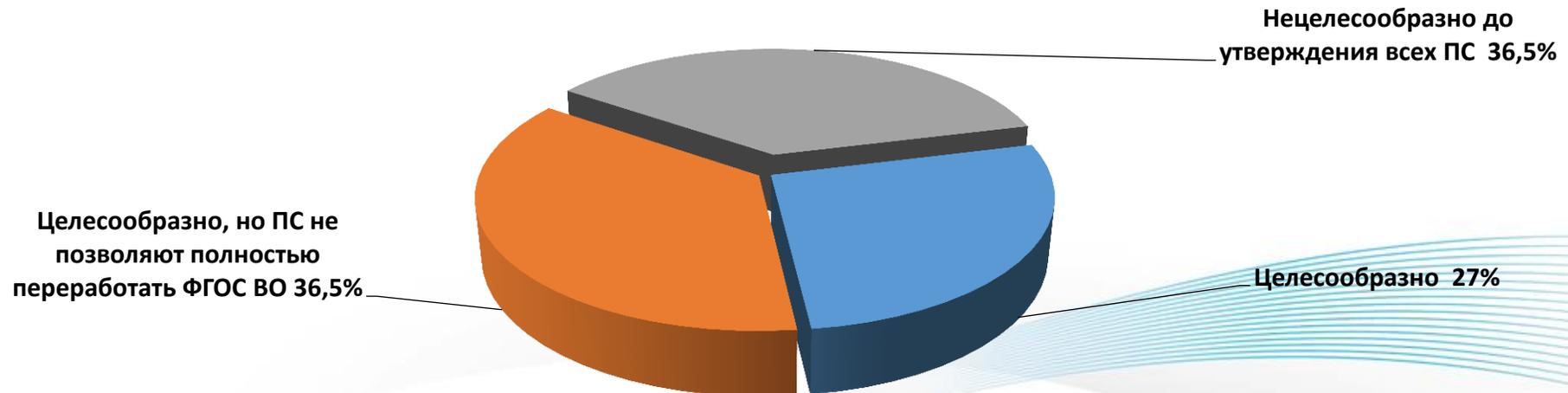
В 2015 году:

Утверждены Минобрнауки России два ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» для уровней бакалавриата и магистратуры.

Утверждены Минтрудом России два ПС «Специалист по управлению персоналом» и «Специалист по подбору персонала (рекрутер)».

Оценка представителями сферы образования целесообразности актуализации ФГОС ВО на основе профессиональных стандартов

Расчеты произведены на основании данных анкетного опроса ВУЗов, осуществляющих обучение по специализации «Управление персоналом»



Краткие выводы из оценки ситуации:

Несмотря на то, что сфера образования в целом принимает ведущую роль профессиональных стандартов в системе подготовки трудовых ресурсов, практическая работа по сопряжению ФГОС ВО и ПС еще не началась. Учитывая время, необходимое на актуализацию стандартов и научно-методической базы, выпускников ВУЗов, соответствующих по квалификации требованиям профессиональных стандартов мы получим нескоро.

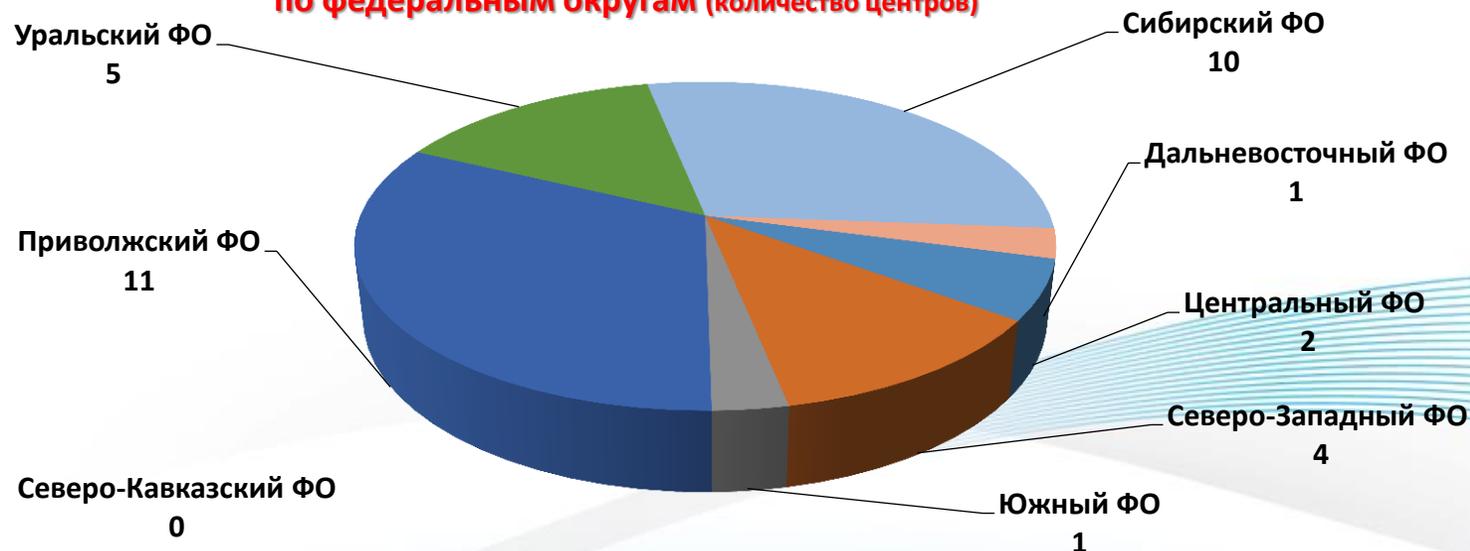
4.5. Сертификация квалификаций

На уровне законодательства обязательная сертификация или особые условия допуска к работе специалистов в области управления персоналом не установлена.

НСК с 2009 года организовывал добровольную сертификацию специалистов в области управления персоналом. С этой целью были созданы центры по добровольной сертификации на базе общественных объединений в 7-ми ФО.

Распределение центров по добровольной сертификации специалистов профессионального сектора по федеральным округам (количество центров)

Расчеты произведены на основании данных, представленных организацией «Национальный Союз Кадровиков (НСК)».



На 2017 год СПК поставил задачи по разработке оценочных средств, созданию и аккредитации центров оценки квалификаций в крупных центрах экономической активности и тестовой апробации системы независимой оценки (сертификации) квалификаций в области управления персоналом.

5.1. Проблемы, организации мониторинга рынка труда

В ходе организации проведения мониторинга и работы над итоговым документом был выявлен ряд проблем, решение которых может впоследствии оказать существенное влияние на качество дальнейшей работы по проведению мониторинга рынка труда в целом и в отдельных профессиональных секторах:

- Терминологические проблемы, связанные с расхождением принятой классификации должностей и профессий по ОКЗ – ОКПДТР – ЕКС и классификации, определяемой структурой профессиональных стандартов.
- Информационные проблемы, связанные с отсутствием открытой государственной статистической информации в нужных разрезах. Для получения такой информации от Росстата требуется, по меньшей мере, финансирование.
- Информационные проблемы, связанные со сбором и обработкой информации от респондентов – субъектов экономической деятельности РФ. Для оперативного формирования инструментов опроса, их рассылки, получения обратной связи и обработки полученных данных требуются средства автоматизации.
- Организационные проблемы, связанные с обеспечением репрезентативности данных, получаемых опросом респондентов. Потребуется обеспечение взаимодействия с профессиональными объединениями работодателей и специалистов УП по всем субъектам федерации.
- Научно-прикладные проблемы, связанные с дальнейшим развитием и совершенствованием существующих методов сбора и особенно обработки получаемой информации на научной основе.

5.2. Основные направления работы в 2017 году

1. Создание центров содействия проведению мониторинга с охватом всех субъектов (областей) и основных экономических центров на территории Российской Федерации.
2. Организация сбора данных для мониторинга изменений 2016 - 2017 гг.
3. Создание и утверждение методики мониторинга (методы сбора данных, их агрегации, проведения статистических расчетов и анализа полученных результатов).
4. Консолидация профессиональных HR-сообществ с целью обеспечения содействия СПК в проведении исследований, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, разработке и последующей апробации профессиональных стандартов и др.



СОВЕТ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Благодарю за внимание!

Ответственный секретарь СПК – Копылова Галина Альфредовна
KopylovaGA@rspp.ru, +7 (495) 663-04-04 доб. 1126

Специалист по связям с общественностью – Сидорчук София
s.sidorchuk@sovethr.ru, +7 (495) 723 5580

www.sovethr.ru