

Вестник НГУЭУ. 2023. № 3. С. 28–41

Vestnik NSUEM. 2023. No. 3. P. 28–41

Научная статья

УДК 331

DOI: 10.34020/2073-6495-2023-3-028-041

ЖИЗНЕННЫЙ ПУТЬ КВАЛИФИКАЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Долженко Руслан Алексеевич¹, Долженко Светлана Борисовна²

^{1,2} *Уральский государственный экономический университет*

¹ snurk17@gmail.com

² ginsb@usue.ru

Аннотация. В статье представлены результаты исследования жизненного пути квалификации в сфере управления персоналом как на уровне отдельных работников, так и в исторической перспективе с момента выделения функции управления персоналом до настоящего времени, когда она сегментировалась на конкретные направления и уже нормативно закреплена в различных профессиональных стандартах, регламентирующих профессиональные деятельности в области работы с персоналом, а также на перспективу, через оценку трендов, которые способны оказать влияние на функцию, а также результатов опросов, проведенных с экспертами. Основными методами исследования стали ретроспективный анализ, анализ документов (профессиональных стандартов), анализ данных HeadHunter.ru. Исследование показало, что профессиональная деятельность в сфере управления персоналом претерпела за последние 30 лет значительные изменения, трансформировалась из кадровой работы в деятельность по работе с персоналом, с выделением двух базовых направлений: развитие персонала и экономика труда. При этом нормативно направления развития профессии до сих пор не закреплены. Используемой системы профессиональных стандартов недостаточно либо она не используется в полной мере работодателями. С учетом результатов проведенного анализа были сформированы рекомендации для работодателей по развитию направления в организации, данные использованы в мониторинге рынка труда в секторе «Управление персоналом», проведенном для СПК по управлению персоналом в 2022 г.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровая работа, профессиональная квалификация, жизненный путь квалификации, перспективы, тренды

Финансирование. Статья подготовлена в ходе проведения мониторинга рынка труда профессионального сектора «Управление персоналом» в рамках рабочей группы Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом.

Для цитирования: Долженко Р.А., Долженко С.Б. Жизненный путь квалификации в сфере управления персоналом // Вестник НГУЭУ. 2023. № 3. С. 28–41. DOI: 10.34020/2073-6495-2023-3-028-041.

Original article

HR QUALIFICATION LIFE PATH

Dolzhenko Ruslan A.¹, Dolzhenko Svetlana B.²^{1, 2} *Ural State University of Economics*¹ snurk17@gmail.com² ginsb@usue.ru

Abstract. The article presents the results of a study of the life path of qualifications in the field of personnel management, both at the level of individual employees, and in a historical perspective from the moment the function of personnel management was allocated, to the present, when it was segmented into specific areas, and is already normatively fixed in various professional standards, regulating professional activities in the field of work with personnel, as well as for the future, through an assessment of trends that can influence the function, as well as the results of foresights conducted with experts. The main research methods were retrospective analysis, analysis of documents (professional standards), analysis of HeadHunter.ru data. The study showed that professional activity in the field of personnel management has undergone significant changes over the past 30 years, transformed from personnel work to work with personnel, with the allocation of 2 basic areas: personnel development and labor economics. At the same time, the normative directions for the development of the profession have not yet been fixed. The system of professional standards in use is insufficient or not fully used by employers. Considering the results of the analysis, recommendations were made for employers on the development of the direction in the organization, the data was used in monitoring the labor market in the “HR management” sector, conducted for the SEC on personnel management in 2022.

Keywords: personnel management, personnel work, professional qualification, life path of qualification, prospects, trends

Financing. The article was prepared during labor market monitoring of the professional sector “Human Resource Management” within the framework of the working group of the Council on professional qualifications in the field of personnel management.

For citation: Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. HR qualification life path. *Vestnik NSUEM*. 2023; (3): 28–41. (In Russ.). DOI: 10.34020/2073-6495-2023-3-028-041.

Введение

В современных условиях регулирование рынка труда носит, как правило, пассивный реактивный характер, который связан с управлением рядом показателей (численность трудоспособного населения, уровень безработицы, средняя заработная плата и др.). Структуры, отвечающие за их достижение и недопущение роста сверх установленных нормативов, в первую очередь центры занятости – только начинают осваивать новые направления работы. В это же время изменения в общественной жизни, экономике, трудовых отношениях происходят очень быстро, охватывают различные аспекты, опережают нормативное регулирование.

Одна из подобных сфер – это профессиональная деятельность, которая наполняется новым содержанием, усиливающейся сегментацией в рамках разделения труда, цифровизации, гуманизации и других трендов в разви-

тии трудовых отношений. Важность осмысления изменений в этом направлении, их предугадывание особенно актуально для бизнеса и сферы образования. Последнее работает на среднесрочную перспективу, обеспечивая подготовку кадров по 2–4-годовым программам.

Одним из важных и активно развивающихся сегментов рынка труда является направление «управление персоналом», которое объединяет комплекс должностей, связанных с работой с персоналом: поиском, подбором, развитием, мотивацией и другими функциями.

Синхронизация рынка труда и рынка образования в части спроса и предложения, качества обучения под заказ бизнеса требует более глубокого осмысления и понимания того, как можно управлять этими процессами. Цель данной работы – проработка нового концептуального направления – управления жизненным путем квалификаций в современных условиях, на примере сектора «Управление персоналом».

Теоретические основы профессий и квалификаций

Прежде чем перейти к анализу жизненного цикла развития квалификаций в сфере управления персоналом, определимся с основными понятиями. Базовым является «профессия», традиционно подразумевающая вид деятельности, который может выполняться работником только при наличии определенных знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения. В свою очередь, профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей, когда работники занимают конкретным видом деятельности в рамках определенной профессии. Например, профессия – специалист по управлению персоналом, специальности – рекрутер, консультант в сфере управления персоналом, корпоративный бизнес-тренер и др. В связи с развитием общественных отношений и ускорением процессов, происходящих в них, формальные критерии и границы отнесения к профессии размываются. Так, уже с 2023 г. нормативно закреплена возможность заниматься определенными видами профессиональной деятельности без наличия специального обучения, полученного работником и зафиксированного в дипломах об образовании.

Квалификация (от лат. *qualis* – какой по качеству и *facio* – делаю) с точки зрения работника как субъекта труда – это степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы [3]. С позиции работодателя квалификация – это характеристика определенного вида работы, устанавливаемая в зависимости от ее сложности, точности и ответственности. Квалификация как объект также претерпевает изменения, с одной стороны, происходит размывание формальных границ конкретных профессиональных компетенций, характерных для вида деятельности, все большее распространение получает понимание, что во многом компетентность работника определяется наличием у него универсальных мягких навыков, развитых до достаточного уровня. Например, согласно результатам опросов работодателей в РФ, 63 % из них готовы взять на работу специалистов

с ярко выраженными мягкими навыками (командная работа, лидерство, тайм-менеджмент и др.)¹.

С другой – усиливается нормативное регулирование, в различных документах фиксируются требования, уровни, функции, характеризующие конкретную квалификацию. Например, чтобы занимать руководящую должность, необходимо обладать конкретным уровнем образования (магистратура), проходить на периодической основе обучения (основы охраны труда, требования противопожарной безопасности), повышение квалификации (переподготовку) [7].

«Квалификационные лестницы» это отраженные в профессиональных стандартах уровни квалификации и траектории профессионального роста по всем видам профессиональной деятельности. В бизнесе активно используется схожее понятие «карьерные лестницы» – возможная последовательность поступательной смены должностей в организации с описанием действий, которые необходимо осуществить, требований, которыми необходимо обладать для развития своей карьеры [1].

Уровень квалификации работников отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях, содержащихся в соответствующих нормативных документах, единых тарифно-квалификационных справочниках, профессиональных стандартах, локальных нормативных актах, принятых на уровне организации и регламентирующих карьерные и профессиональные траектории. Например, некоторые крупные компании разрабатывают собственные корпоративные профессиональные стандарты и активно их используют для подбора, развития, ротации сотрудников.

Рассмотрим понятие «жизненный цикл квалификации». В научных работах оно впервые упоминается в работе О.Л. Митряковой и Е.Б. Баблюк [4]. Вслед за М. Посохиным можно согласиться, что любая квалификация имеет свой жизненный цикл, который проявляет себя как на уровне конкретного работника и его профессиональных возможностей, так и на уровне профессии, которая проходит в процессе общественного развития определенные стадии [2].

А.И. Чумаков и Т.А. Левтеева выделяют понятие жизненный цикл квалификационного потенциала, под которым они понимают период с момента формирования квалификационного потенциала и заканчивающийся выходом работника из профессиональной деятельности [8]. В данном случае они трактуют понятие через призму квалификации с точки зрения субъекта труда – работника. С позиции работодателя жизненный цикл квалификации – это период, с началом которого профессия в организации обретает конкретный смысл и наполнение, обретает нормативное закрепление на том или ином уровне, а заканчивается ликвидацией профессиональной деятельности внутри компании либо ее трансформации в принципиально иную профессию. Аналогично может быть сформировано понятие жизненного цикла квалификации на макроуровне, когда речь идет о развитии профессии в целом по рынку труда. Ключевой этап в развитии данного на-

¹ What is the future of work? <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-the-future-of-work>

правления связан с формированием в РФ нового механизма развития квалификаций, а также связанного с ним рынка квалификаций. Эта работа была запущена под эгидой Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), который стоял у истоков формирования в нашей стране национальной системы квалификаций (НСК). Отдельно следует отметить, что по мнению ряда исследователей, современная отечественная модель развития НСК способна дать значительный импульс для расширения методических подходов к управлению трудовыми отношениями [5].

В эту систему входят федеральный орган исполнительной власти в сфере труда, национальный совет, национальное агентство развития квалификаций, советы по профессиональным квалификациям, центры оценки квалификаций, система профильного образования, работодатели и работники [6].

В данной работе рассматривается жизненный цикл и его текущее состояние на примере конкретного направления профессиональной деятельности – «управление персоналом».

Анализ жизненного цикла квалификации в сфере управления персоналом

Управление персоналом – сравнительно молодая сфера менеджмента. Как самостоятельная, выделенная в отдельное направление профессиональная деятельность – управление персоналом появилось зарубежом после 1970-х гг. Внедрение принципов ресурсного управления и выделение специалистов по управлению персоналом в ранг самостоятельного направления в менеджменте ресурсов стало настоящим переворотом в работе с трудовыми ресурсами предприятий и организаций. Эта профессия начала формироваться в нашей стране в 1990-е гг. в рамках ориентации на зарубежный управленческий опыт. Именно поэтому в обиходе распространилось дополнительное название профессии «HR-специалист» (от англ. Human Resources – человеческие ресурсы). В настоящий период профессиональные HR-специалисты доказали на практике, что с помощью результативной работы с персоналом можно существенно увеличить уровень и качество производственных результатов предприятия или организации.

С точки зрения жизненного цикла квалификации в сфере управления персоналом она находится в стадии развития и бурного роста, и стала выделяться из направления кадровой работы, которая была связана с документационным обеспечением трудовых отношений работников и работодателя. В рамках созданной в РФ системы профессиональных квалификаций (СПК) в 2015 г. был сформирован совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (далее СПК УП), в круг задач которого входили: мониторинг рынка труда, разработка и актуализация профильных профессиональных стандартов, развитие системы оценки профессиональных квалификаций, разработка образовательных стандартов и др.

2019–2021 гг. в части проведенной СПК УП работы по актуализации и разработке новых профессиональных стандартов были ознаменованы утверждением профессионального стандарта «Специалист по экономике

труда», разработкой профессионального стандарта «Консультант в сфере управления персоналом» и проведенной работой по актуализации профстандарта «Специалист по управлению персоналом». За этот период можно отметить усиление роли профессиональной деятельности в области цифровизации и автоматизации процессов управления персоналом, а также усиление роли профессиональной деятельности в области экономики труда и соответственно требований к специалистам в части знаний в сфере управления эффективностью персонала, HR-аналитики. Отечественные предприятия и организации нацелены на увеличение производительности труда, одним из ключевых факторов роста этого показателя являются возможности правильной организации деятельности персонала, выстраивание связи между бизнес- и обеспечивающими подразделениями. В этой связи наблюдается также усиление консультационной и стратегической роли специалистов по управлению персоналом, которая внутри организаций нашла свое применение в такой относительно новой позиции, как HR-бизнес-партнер, набирающей свои обороты на российском рынке труда профессионального сектора «Управление персоналом».

Под профессиональным сектором «Управление персоналом» в рамках настоящей работы будет пониматься ограниченная совокупность профессий, объединенных в виды профессиональной деятельности и взаимосвязанных однородным составом трудовых функций, которые заключаются в обеспечении организации качественными трудовыми ресурсами, способными выполнять возложенные на них трудовые функции, и оптимальном их использовании, в том числе через реализацию прогрессивных форм организации трудового процесса.

Российский опыт организации управления персоналом позволяет с уверенностью утверждать, что определенные виды деятельности по управлению персоналом, регламентированные государственными законами (например, учет персонала и управление трудовыми отношениями), существуют во всех субъектах экономической деятельности РФ, где в рамках производственных процессов используются трудовые ресурсы. Однако не во всех субъектах деятельность по управлению персоналом носит характер отдельного выделенного управленческого направления, т.е. имеет профессиональную основу и осуществляется специалистом – профессионалом.

Забегая вперед, ориентируясь на зарубежные практику и опыт развития сферы управления персоналом, можно спрогнозировать дальнейшее развитие профессии в нашей стране. Так, согласно анализу названий должностей на сайте LinkedIn, пять из 25 самых быстрорастущих должностей в США с 2018 г. принадлежат сфере управления персоналом: менеджер по аналитике человеческих ресурсов – HR-аналитик (№ 2), менеджер по разнообразию и включению (№ 3) и менеджер по работе опытным сотрудниками (№ 5), а также традиционные должности HR, такие как директор по персоналу (№ 15) и глава по вознаграждению (№ 21).

Наблюдаемая с конца 1990-х гг. XX в. тенденция «функционального расширения» профессиональной области «Управление персоналом» привела к тому, что в ее рамках определились профессии, сгруппированные в несколько видов профессиональной деятельности, отличающихся между

собой выполнением уникальных, не присущих другим видам профессиональных функций и требующих специальной квалификации, что находит свое отражение в составе разрабатываемых профессиональных стандартов.

В настоящее время эксперты СПК УП выделяют 11 профессионально и функционально очерченных видов деятельности по управлению персоналом:

- 1. Общее руководство системой управления персоналом.
- 2. Кадровое делопроизводство.
- 3. Управление трудовыми отношениями.
- 4. Оценка персонала.
- 5. Обучение и развитие персонала.
- 6. Организация оплаты труда.
- 7. Мотивация и стимулирование персонала.
- 8. Подбор персонала.
- 9. Социальная поддержка персонала.
- 10. Организация и нормирование труда.
- 11. Анализ и планирование численности и расходов на персонал / HR-аналитика.

Следует отметить, что определение конкретных наименований должностей (специальностей) в рамках каждого вида профессиональной деятельности остается затруднительным в рассматриваемом периоде вне применения средств машинного обучения либо предварительного составления глоссария подстановки / классификации терминов.

Далее проведем оценку применимости в реальной практике наименований должностей из числа предлагаемых профессиональными стандартами в области управления персоналом.

В настоящее время СПК УП разработано четыре профессиональных стандарта (табл. 1).

Таблица 1

Перечень профессиональных стандартов, разработанных Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом
List of professional standards developed by the Council for Professional Qualifications in the field of personnel management

№ п/п	Название профессионального стандарта	Реквизиты приказа Минтруда об утверждении профессионального стандарта		Срок действия последней версии
		Первичное принятие	Актуализация	
1	Специалист по управлению персоналом	Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н	Приказ Минтруда России от 09.03.2022 N 109н	01.09.2022 – 01.09.2028
2	Консультант в области управления персоналом	Приказ Минтруда России от 04.04.2022 N 197н	–	01.09.2022 – 01.09.2028
3	Специалист по экономике труда	Приказ Минтруда России от 17.11.2020 N 795н	–	02.01.2021 – срок окончания не установлен
4	Специалист по подбору персонала (рекрутер)	Приказ Минтруда России от 09.10.2015 N 717н	В процессе актуализации	22.11.2015 – срок окончания не установлен

С актуальным перечнем утвержденных профессиональных стандартов, представленных на сайте СПК УП, можно ознакомиться по ссылке².

Проведенный анализ возможных наименований должностей, представленных в четырех профессиональных стандартах, разработанных СПК УП, совокупно предлагает *74 уникальных наименования должностей в рамках обобщенных трудовых функций* (далее – ОТФ). Если не отсеивать пересекающиеся либо «сквозные» наименования (например, в случае менеджера по персоналу), то можно говорить о 95 позициях, что свидетельствует об общем уровне разнообразия, о наличии устойчивых ролей, понимаемых всем рынком.

Источником информации для проведения анализа запросов работодателей в специалистах в сфере «Управление персоналом» послужили данные вакансий и резюме, представленные компанией HeadHunter (далее – НН). Для анализа использовались выгрузки по активным вакансиям в секторе «Управление персоналом» в период с января 2019 г. по май 2021 г. Всего были проанализированы выгрузки из 224 тыс. вакансий.

Согласно данным базы вакансий НН, работодатели были совершенно не против «изобрести» *7017 уникальных вариантов*³.

В вакансиях работодатели часто оперируют отсутствующим в профстандартах термином «ассистент» (959 вхождений понятия в числе уникальных значений, что может указывать на конкретно-предметную направленность труда ассистента), но, безусловно, большинство вариаций получено различными добавлениями и актуализациями (стоящие рядом примеры нарастающим итогом: ассистент менеджера по подбору + складского персонала + в Одинцово), а также трудно выявляемыми опечатками.

Нестандартное наименование должности может быть хорошим маркетинговым ходом: подчеркнуть уникальность вакансии и привлечь особых кандидатов либо отсеять наиболее консервативных. Однако при анализе сектора подобная исключительность без попытки прочесть должностные функции вызывает проблемы классификации и на практике способна в определенной мере повлечь риски в области страхового и пенсионного учета (в связи с возможным внесением в кадровые документы информации о должности, не известной государственной системе).

Помимо вполне типичных ситуаций вида «HR-менеджер с функцией офис-менеджера» (или не очень обычных, но более подходящих сектору: «специалист по подбору и обучению персонала», «HR-менеджер (проект рекрутинга и автоматизации)»), не все действительно осмысленные должности и вызванные трансформациями в построении бизнес-процессов трудовые функции находят отражение в профстандартах, поскольку появляются на стыке взаимодействия профессионального сектора с соседними – в части маркетинга, корпоративного управления, цифровых технологий, психологии, права и пр. – либо в процессе дальнейшего углубления специализации. Среди таких можно выделить специалистов по HR-брендингу и HR-маркетингу, корпоративных ивент-менеджеров,

² Профессиональные стандарты СПК УП. URL: <http://sovethr.ru/perechen-utverzhdennykh-professionalnykh-standartov/>

³ Приводится итоговое значение после отчистки базы НН.RU от дубликатов.

арт-рекрутеров, HR-координаторов, IT/STEM-рекрутеров, аналитиков по функциям (при этом может меняться и само смысловое наполнение аналитической деятельности: можно рядом встретить аналитика-модератора, аналитика-психолога, аналитика-ресечера, аналитика-экономиста и пр.). Но определенно единичны англоязычные должности: Business Development Manager (IT Recruitment, HR Tech), Workplace Operations Manager, Workday Project Manager, Performance Management and Employee Relations Specialist и пр. HR-боцман и HR-волшебник, безусловно, также найдут свой отклик.

В целом стоит отметить, что *применение иностранной терминологии встречается более чем в 65 % уникальных значений должностей в вакансиях (согласно нашим расчетам, из 7017 уникальных вариантов)*. В предыдущих обзорах СПК УП было указано, что «из всего широкого спектра применяемых наименований должностей свыше 5 % наименований приводится с использованием иностранной терминологии». Сопоставлять в данном случае эти данные не будем, поскольку вполне возможно, выводы прошлых лет были сделаны на основании всего массива данных по вакансиям без вычленения уникальных наименований.

По итогам анализа можно заключить, что *применимость наименований должностей из числа предлагаемых ПС в профессиональном секторе «Управление персоналом» составляет порядка 39 %* (упоминание 87 341 наименования должностей из числа предлагаемых ПС в 224 155 вакансиях⁴), распределение упоминания должностей с ненулевыми значениями представлено в табл. 2.

Поясним данные табл. 2 должности «Менеджер по персоналу»: т.е. количество вакансий, где в наименовании должности обнаружено словосочетание «Менеджер по персоналу» составляет 23 170 ед. (при этом неважно, добавлено ли что-то до/после этого сочетания либо нет, например, учитывается вариант «менеджер по персоналу в единственном лице»).

Таким образом, наблюдаем, что присутствуют 40 из 74 уникальных наименований должностей в рамках обобщенных трудовых функций. При этом практически полностью отсутствуют возможные наименования должностей из профстандарта «Консультант в области управления персоналом».

Отметим, что должности из профстандарта «Консультант в области управления персоналом» встречаются редко (за исключением коучей и мастеров по agile/scrum). Слово «консультант» (без учета контекста) входит в 0,1 % уникальных наименований должностей и встречается в 0,9 % всех вакансий в итоговой выборке. При этом без ручного просмотра, представленного в содержании вакансии функционала, сложно определить, в «ведение» какого профстандарта можно отнести вакансии экспертов или аналитиков – являются они «внутренними процессными» или «консалтинговыми».

Авторская группа также провела расширенный сопоставительный анализ наименований должностей из профессиональных стандартов и их аналогов, применяемых работодателями в вакансиях на платформе НН⁵.

⁴ Приводится итоговое значение на уровне поиска в текстовом диапазоне целых значений (фраз) с возможностью приращения иных символов до и после них.

⁵ ОТФ профстандарта «Консультант в области управления персоналом» отсутствуют ввиду редкости появления на открытом рынке и кросс-функциональности представленных в нем ОТФ.

Таблица 2

**Распределение упоминания должностей, предлагаемых
профессиональными стандартами, в вакансиях 2019–2021 гг.,
опубликованных на платформе HeadHunter**

**Distribution of references to positions offered by professional standards
in vacancies in 2019–2021 published on the HeadHunter platform**

Уникальные должности из профстандартов	Вхождения, ед.
Менеджер по персоналу	23 170
Менеджер по подбору персонала	17 365
Рекрутер	15 327
Специалист по кадрам	9661
Специалист по подбору персонала	9654
Директор по персоналу	2661
Специалист по персоналу	2184
Экономист по труду	2014
Ресечер	1929
Специалист по компенсациям и льготам	804
Руководитель филиала	573
Инженер по организации и нормированию труда	495
Консультант по подбору персонала	410
Бизнес-тренер	261
Специалист по нормированию труда	115
Старший рекрутер	95
Директор по управлению персоналом	91
Инженер по нормированию труда	90
Старший консультант	71
Руководитель подразделения	63
Заместитель директора по управлению персоналом	49
Специалист по организации и оплате труда	46
Ведущий консультант	28
Главный экономист по труду	28
Заместитель генерального директора по управлению персоналом	25
Специалист по социальным программам	25
Помощник консультанта	23
Специалист по развитию и обучению персонала	22
Техник по труду	20
Специалист по нормированию и оплате труда	15
Специалист по оценке и аттестации персонала	8
Экономист по организации и оплате труда	8
Аналитик по подбору персонала	3
Специалист по оформлению трудовых отношений	2
Корпоративный бизнес-тренер	1
Руководитель структурного подразделения	1
Специалист по документационному обеспечению персонала	1
Специалист по корпоративной социальной политике	1
Управляющий партнер	1
Экономист по планированию	1

По итогам анализа можно сделать вывод, что *наиболее вариабельными в части применения наименований должностей являются ОТФ:*

1) «Деятельность по обеспечению персоналом» (+ добавленные к ней ОТФ из профстандарта Специалиста по подбору персонала (Рекрутер)) – *ввиду собственных трендов в позиционировании ролей и моде, привносимой из других секторов;*

2) Деятельность по организации труда и оплаты персонала (ПСС) (+ добавленные к ней ОТФ из профстандарта Специалиста по экономике труда) – *ввиду дальнейших внутренних процессов специализации и кооперации труда.*

Рекомендации по развитию квалификации в области управления персоналом

Можно сделать общий вывод о недостаточном интересе работодателей к профессиональным стандартам, в том числе как к источнику информации о наименовании должностей, и о наличии определенного стремления бизнеса привести ряд должностей в соответствие с зарубежной терминологией.

К сожалению, до сих пор проблема профессионально-должностной классификации, обозначенная ранее в обзорах СПК УП и связанная с обеспечением либо четкой корреляцией между нормативно-справочными документами, определяющими структуру профессионально-должностной классификации трудовых ресурсов РФ, либо возврата к единому, ранее существовавшему подходу, но с учетом новых реалий и на новых принципах, остается пока нерешенной. Система профессиональных квалификаций и попытки ее развивать оправдана, однако шаги по ее встраиванию в систему регулирования рынка труда и образования вызывают вопросы, так как получаемые результаты на выходе порождают сомнения в эффективности СПК по разным направлениям. Наличие большого количества советов по профессиональным квалификациям не стало акселератором для общего развития направления – слишком разной по содержанию и эффектам оказалась их деятельность, главное, не были получены дополнительные эффекты, все ограничилось попытками внедрить и институционализировать систему подтверждения квалификаций для работодателей, а связка профессиональных и образовательных стандартов превратилась в формализованную игру по приведению в соответствие формулировок в разных по содержанию документах.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что в настоящее время наиболее вариабельными в части применения наименований должностей в секторе «Управление персоналом» являются:

- сквозная квалификация «Менеджер по персоналу»;
- ОТФ «Деятельность по обеспечению персоналом» (+ ОТФ из профстандарта Специалиста по подбору персонала (Рекрутер));
- ОТФ «Деятельность по организации труда и оплаты персонала» (+ ОТФ из профстандарта Специалиста по экономике труда).

В вакансиях на НН присутствуют 40 из 74 уникальных наименований должностей в рамках обобщенных трудовых функций. При этом практически полностью отсутствуют возможные наименования должностей из профстандарта «Консультант в области управления персоналом», что может быть обусловлено недостаточным интересом работодателей к профессиональным стандартам, в том числе как к источнику информации о наименовании должностей. Кроме того, многие крупные работодатели стремятся привести названия должностей согласно зарубежной терминологии, ориентируясь на западные практики управления бизнесом. Работодатели ориентированы больше на смешанные и кросс-функциональные варианты, чем на специализированные, что не отменяет укрепление со временем общего понимания обособленности управления персоналом. Наше исследование также показывает высокую востребованность новых высокоуровневых ролей в секторе «Управление персоналом» в первую очередь, HR-бизнес-партнера.

В «серой зоне» относительно сектора «Управление персоналом» выявлены достаточные в своем количестве для рассмотрения как обособленного вида деятельности: event-менеджеры, специалисты по контролю качества клиентского, корпоративного обслуживания и деятельности по скриптам, специалисты по чатам и др.

По итогам анализа становится понятной высокая скорость развития квалификации в сфере управления персоналом, появления новых ролей, функций, подходов в 2–3-летнем периоде времени. Остается ответить на два вопроса: как системно и постоянно обеспечивать исследование (мониторинг) жизненного пути квалификаций в различных направлениях и как учитывать результаты в развитии рынка труда и системы профессионального образования?

Заключение

Одним из важнейших направлений развития системы образования является удовлетворение на перспективу запросов рынка труда в конкретных специалистах, обладающих определенными наборами компетенций, а также опытом в решении возникающих проблем и задач. Невозможно организовать подобную работу без изучения количественных данных о рынке труда в соответствующих сегментах и экстраполяции показателей на среднесрочную перспективу (до 5 лет). Анализ данных возможен, только если они отражают объективную действительность, очищены от ошибок и «мусора», позволяют сделать обоснованные выводы, имеющие практическую ценность. Информация о рынке труда в нашей стране традиционно собиралась на уровне профильных государственных органов власти (министерство труда), косвенно о спросе и предложении можно было сделать выводы по данным, которыми обладают центры занятости, текущая ситуация с вакансиями и ищущими работу сосредоточена на платформах по поиску работы. Как показывает практика, именно последние позволяют получать оперативный и объективный срез рынка труда по необходимым показателям и переменным.

Список источников

1. Долженко Р.А. О системе карьерных перемещений, профилей должностей и карьерных лестниц в организации // Компетентность. 2017. № 1. С. 19–25.
2. Лихачева Е. Квалификации имеют свой жизненный цикл. Нужна перезагрузка // Национальная система квалификаций России. 2021. № 2. С. 22–27.
3. Маклакова Е.А. Квалификационный потенциал: понятие, жизненный цикл и факторы, влияющие на его развитие // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2011. № 3. С. 123–129.
4. Митрякова О.Л., Баблюк Е.Б. Экономика труда: управление жизненным циклом квалификации // Известия высших учебных заведений: Проблемы полиграфии и издательского дела. 2019. № 3. С. 58–69.
5. Митрякова О.Л., Кублашвили О.В. Инновации экономики труда: институциональная модель развития системы независимой оценки квалификации // Известия высших учебных заведений: Проблемы полиграфии и издательского дела. 2019. № 2. С. 62–76.
6. Митрякова О.Л., Кублашвили О.В., Волкова А.В. Разработка квалификационных профилей для высокотехнологичных производств // Известия ТулГУ. Технические науки. 2019. № 12. С. 52–56.
7. Разгуляева М.В. Особенности оценки квалификации управленческого персонала предприятия: анализ зарубежного опыта // МНИЖ. 2019. № 12-2 (90).
8. Чумаков А.И., Левтеева Т.А. Особенности оценки квалификации управленческого персонала предприятия // Вестник СибАДИ. 2017. № 1 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-otsenki-kvalifikatsii-upravlencheskogo-personala-predpriyatiya> (дата обращения: 06.03.2023).

References

1. Dolzhenko R.A. O sisteme kar'ernyh peremeshhenij, profilej dolzhnostej i kar'ernyh lestnic v organizacii [About the system of career moves, job profiles and career ladders in the organisation], *Kompetentnost' [Competence]*, 2017, no. 1, pp. 19–25.
2. Lihachjova E. Kvalifikacii imejut svoj zhiznennyj cikl. Nuzhna perezagruzka [Qualifications have their own life cycle. We need a reset], *Nacional'naja sistema kvalifikacij Rossii [National Qualifications System of Russia]*, 2021, no. 2, pp. 22–27.
3. Maklakova E.A. Kvalifikacionnyj potencial: ponjatie, zhiznennyj cikl i faktory, vlijajushhie na ego razvitie [Qualification potential: concept, life cycle and factors affecting its development], *Vestnik LGU im. A.C. Pushkina [Vestnik of A.C. Pushkin LSU]*, 2011, no. 3, pp. 123–129.
4. Mitrjakova O.L., Babljuk E.B. Jekonomika truda: upravlenie zhiznennym ciklom kvalifikacii [Labour economics: managing the life cycle of qualification], *Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij: Problemy poligrafii i izdatel'skogo dela [Izvestiya of higher educational institutions: Problems of printing and publishing]*, 2019, no. 3, pp. 58–69.
5. Mitrjakova O.L., Kublashvili O.V. Innovacii jekonomiki truda: institucional'naja model' razvitija sistemy nezavisimoj ocenki kvalifikacii [Innovations of labour economy: institutional model of development of the system of independent qualification assessment], *Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij: Problemy poligrafii i izdatel'skogo dela [Izvestiya of higher educational institutions: Problems of printing and publishing]*, 2019, no. 2, pp. 62–76.
6. Mitrjakova O.L., Kublashvili O.V., Volkova A.V. Razrabotka kvalifikacionnyh profilej dlja vysokotehnologichnyh proizvodstv [Development of qualification profiles for high-tech industries], *Izvestija TulGU. Tehnicheskie nauki [Izvestia TulSU. Technical Sciences]*, 2019, no. 12, pp. 52–56.

7. Razguljaeva M.V. Osobennosti ocenki kvalifikacii upravlencheskogo personala predpriyatija: analiz zarubezhnogo opyta [Peculiarities of qualification assessment of managerial personnel of the enterprise: analysis of foreign experience], *MNIZh [MNIJ]*, 2019, no. 12-2 (90).
8. Chumakov A.I., Levteeva T.A. Osobennosti ocenki kvalifikacii upravlencheskogo personala predpriyatija [Features of the assessment of the qualification of the managerial personnel of the enterprise], *Vestnik SibADI [Vestnik SibADI]*, 2017, no. 1 (53). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-otsenki-kvalifikatsii-upravlencheskogo-personala-predpriyatiya> (accessed: 06.03.2023).

Сведения об авторах:

Р.А. Долженко – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация.

С.Б. Долженко – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация.

Information about the authors:

R.A. Dolzhenko – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Labour Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation.

S.B. Dolzhenko – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Labour Economics and Personnel Management, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

<i>Статья поступила в редакцию</i>	<i>22.03.2023</i>	<i>The article was submitted</i>	<i>22.03.2023</i>
<i>Одобрена после рецензирования</i>	<i>13.06.2023</i>	<i>Approved after reviewing</i>	<i>13.06.2023</i>
<i>Принята к публикации</i>	<i>13.06.2023</i>	<i>Accepted for publication</i>	<i>13.06.2023</i>