

Секция «HR в государственном управлении и администрировании: управление персоналом или высоко квалифицированными специалистами (кадрами)?»

## Требования работодателей к молодым специалистам в сфере управления персоналом

Научный руководитель – Черняк Татьяна Владимировна

*Данилова В.В.<sup>1</sup>, Задворнова М.В.<sup>2</sup>*

1 - Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Факультет государственного и муниципального управления, Новосибирск, Россия, *E-mail: veronika-danilova@list.ru*; 2 - Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Факультет государственного и муниципального управления, Новосибирск, Россия, *E-mail: mariya.zadvornova.99@mail.ru*

Профессиональная подготовка молодых специалистов в сфере управления персоналом в профильных учебных заведениях основана на требованиях Государственного образовательного стандарта (ФГОС ВО). При определении содержания обучения будущих специалистов по работе с персоналом, несомненно, должны учитываться и требования Профессионального стандарта (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года №691н). [1] Работодатели, как практики, формируют в вакансиях требования к молодым специалистам в сфере управления персоналом, которые соответствуют их потребностям на рынке труда. Но и у работодателей отсутствует единое мнение о том, какими компетенциями должен обладать молодой специалист, а также не всегда требования работодателей соответствуют профессиональному стандарту.

На кафедре управления персоналом в СИУ РАНХиГС эту проблему также активно изучают, ежегодно проводя исследования по данным проблемам. [2]

Цель исследования - провести сравнительный анализ требований работодателей к компетенциям молодых специалистов и компетенциям специалистов в сфере управления персоналом в профессиональном стандарте.

Задачи исследования: выявить основные требования работодателей к молодым специалистам по управлению персоналом; выявить несоответствия между требованиями работодателя и компетенциями в профессиональном стандарте; разработать рекомендации по совершенствованию процесса формирования компетенций в вузе.

Объект исследования - вакансии специалистов управления персоналом в СМИ. Предмет исследования - требования работодателей в вакансиях к специалистам по управлению персоналом. Методы исследования - анализ документов, контент-анализ.

Исследование проводилось в ноябре 2019 года. В ходе исследования были рассмотрены 116 вакансий в сфере управления персоналом на сайтах по поиску работы Зарплата.ру (56 вакансий) и HH.ru (60 вакансий). Основным критерием отбора вакансий был опыт работы. Рассматривались вакансии без опыта и с опытом работы от года до трех лет, ориентированные на молодых специалистов.

Требования работодателей к компетенциям специалистов в вакансиях были распределены на 3 группы: знания, умения и навыки. Аналогичным образом рассматривались и требования в профессиональном стандарте.

Основные результаты исследования: 65,8% компетенций, закрепленных в профессиональном стандарте, частично совпали с формулировками требований работодателей, а именно: анализ процессов и документационное обеспечение кадровой работы, знание правил и порядка организации мероприятий по развитию персонала и его профессиональной

карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала; базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними. Но ряд требований к молодым специалистам работодатели формулируют по-другому: анализ эффективности проводимых обучающих мероприятий и анализ эффективности обучения, регулярный контроль, отчетность; уверенный пользователь ПК и основных офисных программ соответственно. 13,9% компетенций не совпали, так как профессиональный стандарт охватывает очень широкий спектр компетенций трудовой деятельности специалиста по управлению персоналом, а работодатели формулируют требования, исходя из специфики деятельности организации и их потребностей в данном специалисте. 20,3% требований работодателя совпали с компетенциями профессионального стандарта, особенно в сфере кадрового делопроизводства: разработка планов, программ и процедур в управлении персоналом; формирование кадрового резерва. В 79,4% анализируемых вакансий также были отмечены и профессионально важные качества сотрудника в области управления персоналом, которые не закреплены в профессиональном стандарте.

Дополнительно, работодатели отметили такие важные характеристики трудовой деятельности для молодого специалиста по управлению персоналом, как: участие во введении в должность новых сотрудников, регулярный мониторинг уровня заработных плат на рынке труда, организация корпоративных мероприятий (Новый год, День Компании, корпоративные выезды), участие в подготовке выездных корпоративных мероприятий, создание методических материалов для сотрудников, консультирование работников по вопросам трудового законодательства, умение работать с большими объемами информации, расставлять приоритеты.

Среди социально-психологических характеристик соискателей наиболее ценными (часто встречающимися) были признаны: коммуникативные и аналитические навыки, инициативность, ориентация на результат, гибкость, готовность «быстрого погружения» в специфику новых задач, системное, стратегическое мышление, высокий лидерский потенциал, дипломатичность, умение решать конфликтные ситуации, умение работать на опережение, инициативность и умение работать в режиме многозадачности.

По результатам исследования были разработаны следующие рекомендации: необходимо сформировать и обеспечить процесс внедрения профессиональных стандартов для использования в кадровых службах крупных и средних организаций всех форм собственности, наладить партнерские отношения учреждений высшего образования с работодателями путем привлечения работодателей для консультирования выпускных квалификационных работ, участия в научно-практических семинарах и конференциях, активизировать применение практико-ориентированных методов профессионального обучения, связанных с обменом первым профессиональным опытом, который обучающиеся приобретают в период прохождения практики, тем самым способствуя информированности обучающихся о тех требованиях, которые предъявляются к профильным специалистам со стороны участников рынка труда.

Таким образом, компетенции, описанные в вакансиях молодых специалистов работодателями, необходимо учитывать в подготовке будущих HR-менеджеров в вузе, т.к. конкурентоспособность специалистов на рынке труда невозможно обеспечить без тесного взаимодействия между вузами и бизнес-сообществом будущих работодателей.

## Источники и литература

- 1) Профессиональный стандарт (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года №691н).

- 2) Черняк Т.В. Современный HR-менеджер в оценке работодателей/ Т.В. Черняк, Н.В. Русакова, Е.В. Сухорукова// Кадровик. – 2015. - №9. *сг* С. 142-149.