

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА РФ И УРАЛЬСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА В ЗЕРКАЛЕ ДАННЫХ HEADHUNTER

Р.А. Долженко, А.В. Назаров

Уральский государственный экономический университет, г. Екатеринбург, Россия

В статье проанализированы данные HeadHunter о спросе и предложении на рынке труда РФ и УрФО в сегменте «управление персоналом» с целью определить возможности и перспективы использования подобной информации для синхронизации спроса на рынке труда и предложения выпускников образовательных организаций в силу того, что их текущая рассинхронизация минимизирует эффективность системы профессионального и высшего образования. Анализ показал, что исследуемый сектор рынка труда подвергается незначительным изменениям с точки зрения бизнеса в силу его консервативности, в то время как соискатели демонстрируют значительную волатильность своих представлений о перспективных направлениях профессиональной деятельности. На основе полученных результатов сделаны выводы о том, что существующие диспропорции на примере конкретного сектора локального рынка труда требуют усиления взаимодействия образовательных организаций с предприятиями рынка, а также активизации деятельности органов государственной власти в части регулирования данных диспропорций. Авторы исходят из установки, что образовательные учреждения существенно обладают инфраструктурной ролью на рынке труда и должны использовать информацию от других элементов для выработки образовательной стратегии, ведущей к повышению эффективности рыночных отношений.

Ключевые слова: рынок труда, спрос и предложение на рынке труда, специалисты по управлению персоналом, противоречия на рынке труда, потребности бизнеса.

Введение

Стремительные изменения в общественной жизни, экономике, на рынке труда приводят к тому, что управлять трудовыми отношениями становится все сложнее, особенно когда речь идет о перспективных целях, необходимости выстраивать и реализовывать стратегии развития рынка труда и образовательных услуг.

Все это обостряет разрыв между потребностями рынка труда и предложением, которое обеспечивает система образования на выходе, выпускающая в высококонкурентную среду молодых людей по направлениям, не отражающим запросы организаций. За время обучения в университете спрос на профессии успевает измениться, делая выбор студентов не совсем актуальным. В связи с этим возникают вопросы учета изменений рынка труда и создания универсальной платформы, на которой будут отражаться потребности рынка и перспективные ожидания: какие инструменты могут использоваться в настоящее время для того, чтобы иметь возможность прогнозировать спрос и предложение на рынке труда в отдельных сегментах, достаточно ли их для синхронизации запросов работодателей и предложения со стороны выпускников вузов в том числе для модернизации образовательных стратегий, какая информация нам для этого необходима, каковы её возможные источники, как она может уменьшить время принятия решения. Для попытки ответа на эти вопросы нами был проведен анализ показателей спроса и пред-

ложения на рынке труда Уральского федерального округа в сегменте «управление персоналом». Это профессиональное направление было выбрано нами в силу того, что оно подвержено значительным изменениям из-за автоматизации и оптимизации функций [1].

В качестве базы для исследования были использованы статистические отчеты компании «HeadHunter» (далее также НН) с агрегированными данными по спросу и предложению в сфере управления персоналом с 2006 по 2016 год. Данные за 2016 год были подвергнуты корректировке, поэтому методологическое отношение к ним в данном анализе особое. НН является одной из крупнейших и повсеместно присутствующих интернет-площадок для размещения информации об имеющихся вакансиях на рынке труда, а также резюме соискателей, которые рассматривают возможности трудоустройства. Временной промежуток был выбран для анализа возможности опоры на данные агрегатора как потенциальной информационной панели для поступающих в вузы в обозначенный период, так как в настоящее время они выходят на рынок труда уже в качестве активных субъектов.

Отметим, что в субъектах УрФО существуют и пользуются спросом и другие, локальные площадки онлайн-рекрутмента. Однако в силу универсальности НН мы полагаем полученную модель рынка удовлетворяющей задаче данной работы: продемонстрировать структурные сдвиги регионального рынка труда и реакцию его участников в

условиях неполноты информации о ситуации с профессией.

Получение данных от платформ онлайн-рекрутмента – также одна из тем, на которые хотели бы обратить внимание: все эти площадки – продукты частных компаний, которые разрозненно подходят к сбору и анализу массива данных о вакансиях и предложениях. НН обладает достаточной по продолжительности и качеству культурой формирования и ведения баз данных, а также структурирования и сегментирования информации по срезам, чтобы передавать её для стороннего анализа. Что касается иных платформ, то по итогам проведённой ранее работы по смежной тематике были выявлены проблемы и ограничения открытости, своевременности, объёма, качества, значимости для работодателей, времени существования, самих инструментов и практик раскрытия и передачи информации [7]. Иными словами, партнёром по предоставлению данных за важное для нас десятилетие в соответствии с интересующими нас критериями был выбран по совокупности качеств именно НН.

В целом же мы исходим из того, что иллюстрация разницы между субъективно наблюдаемым сейчас и проанализированным «историческим» позволит сделать выводы о стратегических результатах профориентационной деятельности среди поступающих в университеты, об их представлениях о перспективах работы. Для лучшего восприятия информации сравнение и представление данных происходит в относительных показателях. В силу значительных расхождений в показателях между регионами в качестве объекта анализа нами были выбраны данные по Уральскому федеральному округу. При необходимости сравнения и сопоставления также будут использоваться данные в целом по России.

Спрос на специалистов в области управления персоналом по видам экономической деятельности

Поскольку данные за 2016 год представлены только для первого полугодия, показатели за указанный период носят предсказательный, расчётный характер за исключением государственных организаций, образовательных учреждений, общественной деятельности (партий, благотворительности, НКО), управления многопрофильными активами, химического производства и удобрений, которые уже в первом полугодии показали превышение ожидаемых значений.

И также стоит с осторожностью относиться к данным за 2006 год и их соотношением с данными за 2007 год, поскольку НН ещё только проникал в регионы, и диспропорции проявления интереса к ним могут создать недостоверную картину спроса.

В связи с этим в нашей методике мы использовали три типа расчётных величин: без 2006 и 2016 годов, только без 2016 года и общую (с ожидаемыми показателями в 2016 году).

Начать, пожалуй, стоит с общего количества вакансий и доли УрФО на НН. В целом за десятилетний период регион показывал положительную динамику. Впрочем, как видно из диаграммы, последний даже подстегнул региональный рынок. Но этот тренд характерен для России в целом, со значительным исключением в виде Центрального федерального округа – Москвы, если точнее, количество вакансий в которой и, соответственно, доля присутствия которой и принципе последние 10 лет плавно сокращаются (так, если в 2009 г. на Москву приходилось более 50 % всех вакансий, то в 2014 г. – уже 32,5 %, а в 2016 г. ожидается, что доля составит менее 26 %). Уже из этого можно сделать вывод: региональный рынок вакансий в сфере управления персоналом активно развивает-

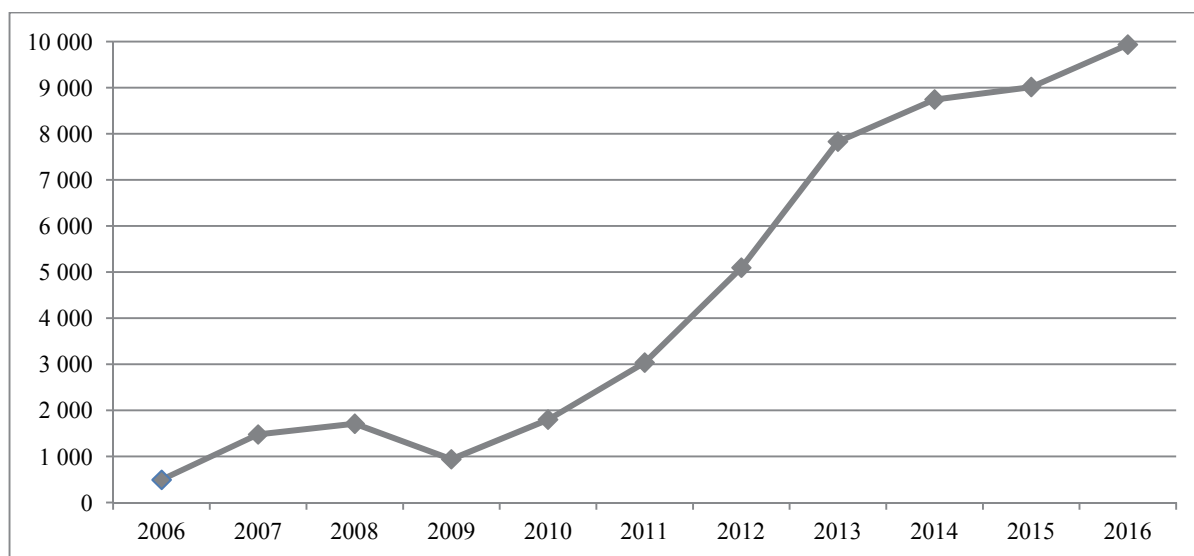


Рис. 1. Количество зарегистрированных на НН вакансий в УрФО в 2006–2016 гг. Составлено по [8]

ся. Количество вакансий по годам представлено на графике ниже (рис. 1).

При этом по количеству вакансий УрФО среди остальных округов на НН располагается во второй половине их списка в порядке убывания присутствия, что полностью коррелирует со столь же малым (относительно, конечно) количеством предприятий и организаций в субъекте. В среднем доля уральских работодателей на НН в период 2006–2016 гг. составляла 5 %, в период 2014–2016 гг. – 7 %. И если рассматривать соотношение количества потенциальных работодателей в субъекте федерации к опубликованным вакансиям, то можно сделать вывод о том, что, например, в 2015 году, вакансии в УрФО подавало практически каждое двадцать восьмое предприятие. Для сравнения: в Южном федеральном округе (лидере) – каждое семнадцатое. То есть резервы у УрФО явно имеются, но предприятия либо не видят необходимости в расширении штата служб управления персоналом, либо сами сотрудники служб не дают повода для открытия вакансий, т. е. предпочитают не менять место и профиль работы, а саму её – выполнять если не качественно, то на удовлетворительном для бизнеса уровне.

Что касается видов экономической деятельности, то мы решили подойти к их рассмотрению с позиций темпов роста и средних показателей темпа, т. е. посмотрели, расширяется ли спрос со стороны конкретного вида, какую в целом динамику показывает.

Мы выяснили, что ожидаемо хорошо себя «чувствуют» и формируют более половины спроса (55,7 % с учётом 2006 г. и прогноза на 2016 г., или 55,9 % без их учёта) розничная торговля, финансовый сектор, услуги для бизнеса, непищевые товары народного потребления и продукты питания. В какой-то мере уже этого достаточно, чтобы понять, какие компании являются драйверами регионального интернет-рынка труда. Также отличает компании этих секторов и то, что они с самого начала присутствовали на НН и уверенно проявляли интерес к данной площадке.

Для большинства остальных же направлений бизнеса переломным моментом стал 2012 год (с лагом – 2013 г.). Тогда сектора в среднем нарастили общее предложение вакансий в УрФО на 54–68 %. Но особенно чётко это заметно для рынка девелопмента, нефтегазовых компаний, металлургии, производства промышленного оборудования и даже для ИТ-компаний.

Отдельно отметим образовательные учреждения: гораздо активнее искать сотрудников на НН они активнее начали с 2014 г. и если сравнивать данные за 2015 г и первое полугодие 2016 г., то отмечается двукратное повышение спроса.

Мы могли бы включить в этот список компании, связанные с электроникой и бытовой техникой, телекоммуникационными услугами, марке-

тингом, PR и дизайном, логистическим и автомобильным бизнесом, если бы после 2012 года они также демонстрировали непрерывный рост спроса, однако вместо этого мы наблюдаем не очень устойчивый, с обвалами, тренд без особого развития (и это можно понять: тот же автомобильный бизнес после 2014 года в принципе ощущает себя крайне некомфортно).

И для нас здесь важнее как раз выявленные обвалы, а также оценка того, могут ли кандидаты успеть их зафиксировать, учесть при поиске работы. Другими словами, если кандидат нацелен на работу в одной из компаний определённого сектора, «не в тот год» он, скорее всего, довольно долго прождёт интересующее его предложение, если только не обладает каким-то уникальным набором компетенций, отличающим его от конкурентов.

Однако такие компании всё же из года в год остаются постоянными участниками интернет-рынка труда на НН. Иной случай – сектора, у которых нет стабильного присутствия на данной платформе, и если подобное происходит, то можно наблюдать более высокие «волны». Согласно нашим данным изменения показателей в этих случаях проявляют себя даже в случае нескольких дополнительных вакансий, размещённых в год. Так, к примеру, на НН представлены лесная промышленность, а также искусство и культура – в среднем каждый из секторов предоставляют по 0,02 % вакансий (к общему их числу).

Похожая картина наблюдалась у государственных и общественных организаций (включая НКО и благотворительность), однако в первой половине 2016 г. произошли некоторые перемены, и вместо ожидаемой пары вакансий на каждую секцию было размещено в 10–15 раз большее их количество. Такую открытость рынку можно только приветствовать, однако необходимо дальнейшее исследование присутствия организаций подобного рода.

Отдельно осветим такие нестабильно присутствующие на НН виды экономической деятельности, как сельское хозяйство, ЖКХ и управление многопрофильными активами. Удивительно, но они расположены по убыванию спроса. И у них между годами довольно сильная амплитуда. При этом какой-то связной и ожидаемой эпизодичности между «приливами» и «отливами» нет. Так, в один год (2014) сельское хозяйство предоставляет 1,16 % от всех вакансий в регионе, а в следующем году – уже 0,38 %. Спад на 78 %. Управление многопрофильными активами – аналогично 0,49 % и 0,08 % [3].

Здесь, как нам представляется, мы затрагиваем вопрос «насыщаемости» отраслей экономики и видов экономической деятельности специалистами (то есть, по сути, оборота специалистов в какой-либо области – между предприятиями в ней либо уходом в иные – либо их успешного «закрепле-

ния» на своей позиции, а также расширения штата служб управления персоналом), но он требует отдельной оценки, которую произвести в рамках имеющихся данных не представляется возможным.

Исходя из представленных данных можно сделать вывод о том, что в текущем виде подобные агрегированные данные о количестве вакансий по года и отраслям недостаточны и не могут быть использованы для того, чтобы абитуриенты, вузы и другие субъекты рынка образовательных услуг могли подстраиваться под подобное ранжирование и в первую очередь учитывать особенности бизнесов «первой категории», поскольку якобы туда в основном выпускники и трудоустраиваются.

Как вариант, нужны более глубокие, качественные исследования, которые, например, образовательные организации могут проводить, для оценки кейсов (т.е. вполне практических, прикладных задач) сообразно особенностям присутствия компаний на рынке труда. Это могут быть, к примеру, вопросы, касающиеся указанного выше «насыщения» специалистами и затрагивающие особенности подбора и развития персонала (в частности самих сотрудников HR-служб) в соответствующих организациях.

Спрос на специалистов в области управления персоналом по направлениям профессиональной деятельности

При исследовании спроса по профнаправлениям ориентироваться мы будем на развитие направлений профессиональной деятельности, которую предлагает НН: компенсации и льготы, развитие персонала, рекрутмент, тренинги, управление персоналом (куда включены директора по персоналу, их ассистенты, начальники отделов и спе-

циалисты по управлению персоналом без указания профиля и менеджеры, которые в вакансиях определяются как *HR generalists*), учёт кадров, а также категория «прочих» (куда включены HR-стажеры, организационные психологи, специалисты по внутренним коммуникациям, по корпоративной культуре, по организационному развитию).

Опишем процентное соотношение профессиональных направлений среди общей численности занятых HR-деятельностью. Чтобы лучше продемонстрировать структурные изменения, мы представим данные за 2006, 2011 и 2016 годы.

График для УрФО в таком разрезе представляется следующим (рис. 2).

Видно, что компенсации и льготы как вид деятельности перестают быть интересны работодателям (возможно, это связано с аутсорсингом данных процессов и переходом к автоматизации расчётов).

В развитии персонала в регионе участвует каждый пятый HR-специалист, и этот показатель стабилен. В 2014–2015 гг. был некоторый спад интереса, но уже в 2016 г. это направление вернуло свои позиции и укрепилось на новой, чуть более высокой отметке.

Рекрутменту также в целом были присущи колебания в районе 1%, однако в 2016 году всё поменялось, и он начал наращивать «влияние», организации проявляют к нему живейший интерес.

С тренингами всё чуть сложнее, предприятия «распробовали» их в период до 2011 года, после этого интерес к тренерам угасал, и лишь в 2016 г. начало намечаться что-то похожее на попытку восстановить положение.

Фирмы уходят и от пристрастия к управлению персоналом в широком смысле слова и обя-

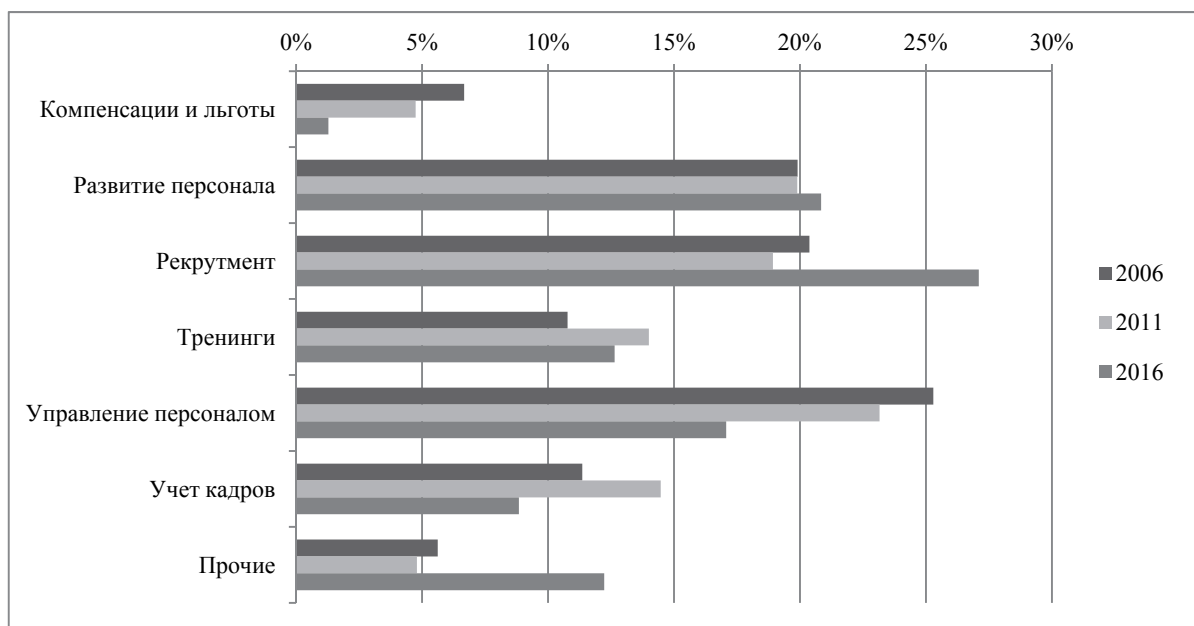


Рис. 2. Спрос по профессиональным направлениям в УрФО в 2006, 2011 и 2016 гг. Составлено по [8]

занностей. Да, *generalism* оправдан во время становления рынка, до углубления специализации его участников, повлекшей и профессиональную дифференциацию HR-бизнес-процессов и подразделений, но после этого – мы видим, как меняется расстановка сил, и, скорее всего, кому теперь в первую очередь расширяют функционал. Рынку не нужны универсалы начального уровня, он явно заинтересован в узкопрофильных работниках, занятых подбором и кадровым документооборотом.

Учёт кадров переменчив, в период с 2006 по 2014 годы для него были характерны колебания в 1–1,5 %, и в среднем он держался у отметки в 14 %, однако в 2015 и 2016 году наблюдался сильный спад его доли среди остальных направлений: в 2015 г. – на 5,63 %, в 2016 г. – на 2,5 % (причину чего также с большой долей вероятности можно искать в аутсорсинге и автоматизации).

Организационные психология и развитие, корпоративные коммуникации и культура также до последнего времени испытывали спады (наиболее мощный – в 2009 и 2010 годах) и подъёмы, но в целом вращались вокруг одного уровня, и лишь 2016 год удвоил численности специалистов соответствующих направлений.

Рекрутмент, развитие персонала, тренинги и то, что совокупно именовано «прочими», т. е. то, что набирает обороты и представляет особый бизнес-интерес (не говоря уже о руководящих позициях в принципе), невозможны без развития *soft skills*, т. е. навыков надпрофессиональных [5], и это определённно тот момент, который образовательным организациям учитывать следует.

Теперь представим график с общероссийскими показателями (рис. 3), чтобы выяснить, наблю-

даются ли в УрФО некие региональные структурные особенности.

И как можно увидеть, УрФО следовал и соответствует общероссийским трендам, а экономика региона если и имеет какие-то особенные потребности, то они минимальны (график по ЦФО, к примеру, также не имеет существенных отличий, потому здесь не приводится). Однако если всё же вглядываться в детали, то можно отметить, что в УрФО с самого начала чуть больше интересовались компенсациями и льготами, а также учётом кадров (что совокупно можно связать с деятельностью промышленных предприятий), и, как ни удивительно, развитием персонала и неукоспециализированным управлением персоналом.

Если попытаться сравнить между собой соотношения динамики общероссийской и уральской окружной, чтобы выявить эти различия, то можно свести всё в таблицу следующего рода (табл. 1).

Отрицательные значения означают, что УрФО отстаёт от общероссийского уровня, положительные – что превышает, опережает его.

И здесь мы можем увидеть, что в десятилетней ретроспективе уральские организации движутся в сторону дифференциации HR-процессов, но, несмотря на всю стабильность (либо же из-за неё), отстают по развитию персонала. Пытаются они компенсировать это интересом к относительно новым и свежим направлениям вроде оргкультуры и внутренних коммуникаций (в категории «прочих»), а также тренингам. Пытаются они поспеть и за усилением позиций рекрутмента как перспективного вида деятельности и продолжают испытывать слегка повышенный интерес к учёту кадров (на общем и неизменном тренде сокращения количества вакансий в данном направлении).

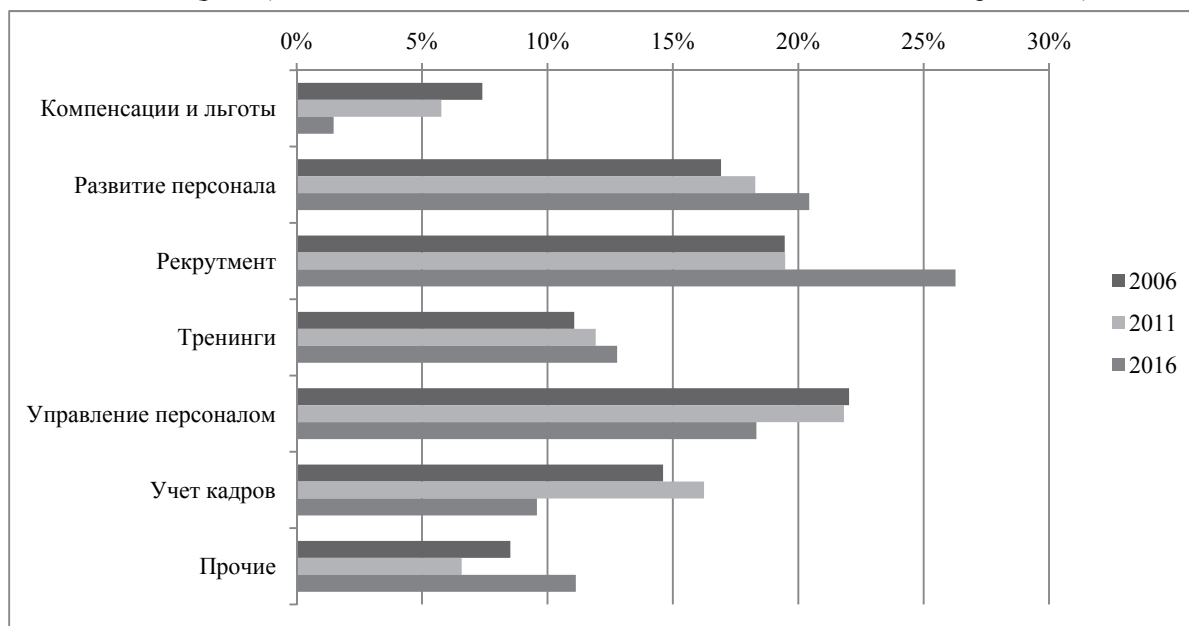


Рис. 3. Спрос по профессиональным направлениям в России в 2006, 2011 и 2016 гг. Составлено по [8]

Предложение специалистов в области управления персоналом в 2014–2016 гг.

Для изучения предложения нам доступен значительно меньший временной диапазон, но предложение куда более изменчиво, динамично, а потому изучение данных последовательно за три года в чём-то даже более показательнее. В предложении вся реакция на инфоповоды, все впитанные установки и заявления того или иного рода рекламы и лидеров мнений, всё мнение о себе самих под воздействием информации извне. Поэтому, не распыляясь, представим следующий график (рис. 4).

Структурно распределение совершенно не напоминает графики спроса. Невозможно даже сказать, будто здесь есть какая-то структура и какая-то зависимость от предыдущего года, какой-то его след. Всё, что мы здесь видим – это волны. Волны, которые гонят уже сами региональные соискатели. Очевидно, этому не может быть единственного объяснения, и мы наблюдаем последствия перемножения различных факторов.

Любопытна миграция соискателей из общего направления управления персоналом в развитие персонала (у нас есть сомнения, что основную массу составили уволенные либо уволившиеся ранее работники соответствующих направлений), а уже в 2016-м – решить, что быть тренером в новых условиях может быть востребовано.

Возможно, стоит отвлечься и посмотреть график для общероссийских показателей (рис. 5), может, там проступает какая-то система.

Это могло бы быть системой и трендами, если бы не было «средней температурой по больнице» – конъюнктурными перепадами, сглаженными необъятной широтой России (учёт кадров это определённо выдаёт), что подтверждается и в других, более детальных обзорах [2, 4]. А значит, нужно вернуться к предыдущему графику и подробнее рассмотреть региональные особенности предложения с учётом того, что у спроса в регионе выраженных особенностей нет.

Итак, компенсации и льготы как направление

Таблица 1

Соотношение динамики УрФО и средней по России в 2006, 2011 и 2016 гг.*

Годы	Компенсации и льготы	Развитие персонала	Рекрутмент	Тренинги	Управление персоналом	Учет кадров	Прочие
2011 к 2006	-0,29 %	-1,38 %	-1,47 %	2,37 %	-1,93 %	1,48 %	1,12 %
2016 к 2011	0,83 %	-1,21 %	1,39 %	-2,22 %	-2,60 %	1,03 %	2,88 %
2016 к 2006	0,54 %	-2,58 %	-0,08 %	0,16 %	-4,53 %	2,52 %	4,00 %

* Составлено по [8].

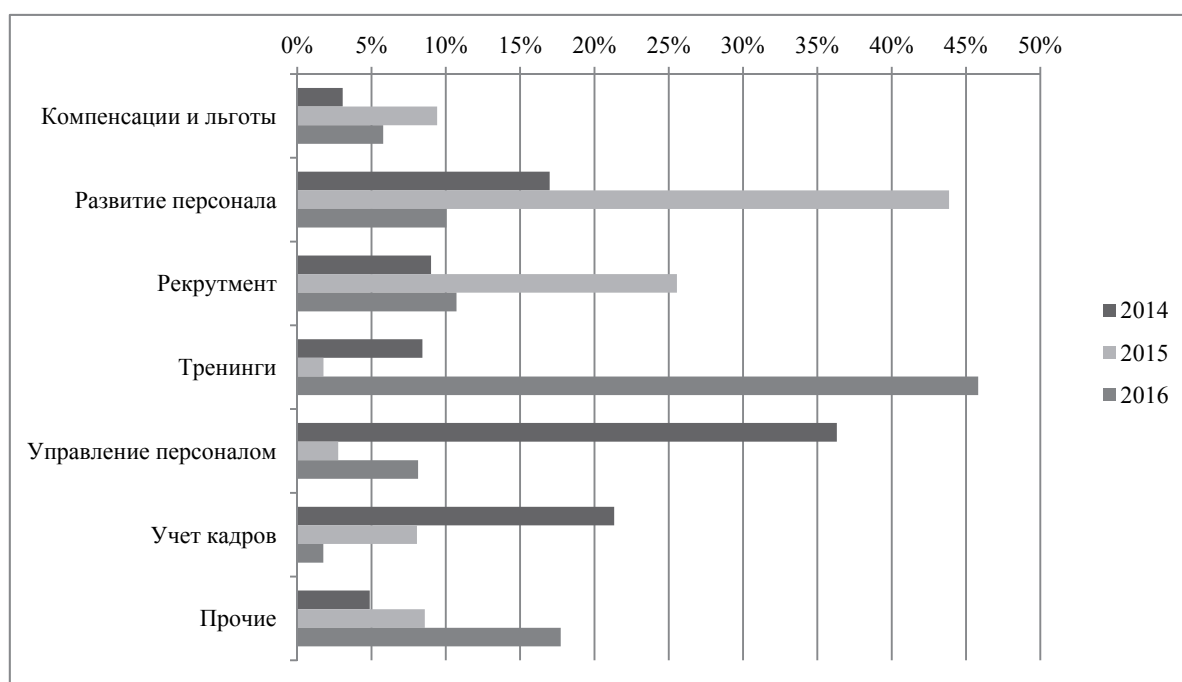


Рис. 4. Предложение соискателей в HR-секторе в УрФО в 2014–2016 гг. Составлено по [8]

в целом не обладают большой базой кандидатов, да и самим предприятиям нужны примерно в том же размере, но всё же ещё меньше.

Развитие персонала более устойчиво, чем предложение со стороны соискателей на него и, вероятно, многие разочаровались в этом направлении, в 2015 году «перегрев» рынок потоком предложений и создав самим себе препятствие и, возможно, предубеждение.

Примерно то же, хоть и в меньшей пропорции, происходило и с рекрутментом, при том что это, как мы помним, наиболее востребованное у организаций направление в регионе.

Интерес к тренингам определённо не поддаётся рационализации, и здесь явно стоит бороться со стереотипами, на основе которых соискатели и принимают решение составить «подходящее» резюме.

Падение спроса на общее управление персоналом очень занято, поскольку либо соискатели острее и быстрее чувствуют ускорение профессиональной дифференциации HR-рынка и полагают, что фокус на каком-то ином направлении даст им преимущество, либо, что-то для себя проанализировав, пришли к выводу, что не имеют достаточных знаний, опыта, квалификации, чтобы претендовать на руководящие позиции, методически также относящиеся к этому направлению, и отступают.

Большой интерес к учёту кадров в целом по России, вероятно, требует изучения, с одной стороны, возрастного состава кандидатов, а с другой – причин такого высвобождения соискателей по направлению, однако для УрФО понятно, что соискатели это направление перестали для себя рассматривать, профессия «кадровый работник» стремительно теряет вес, а как расти в этом на-

правлении – соискатели не понимают; предложение от кандидатов старшего возраста – «старой школы» – вероятно, также поступает всё меньше и меньше (не говоря уже о поколениях, только начинающих карьеру), т. е. смену места работы для себя они, похоже, не рассматривают.

Чтобы не быть голословными, вновь вернёмся к спросу и графически представим данные за 2014–2016 годы (рис. 6).

Видно, что работодатели значительно менее импульсивны, а вернее даже они инертны, к изменениям готовятся долго, но если в чём-то видят прорыв, то всеми силами его реализуют. Во избежание повторений и для интеграции данных, т. е. демонстрации уровня дисбаланса для совсем полной картины – представим отношение предложения к спросу (рис. 7).

Таким образом, мы видим, что спрос и предложение значительно расходятся между собой.

В идеале мы должны наблюдать ровную линию на 100 %, но здесь минимально возможное отклонение (в обе стороны), т. е. гармония и полное понимание между кандидатами и работодателями, обнаружено всего один раз: в 2014 году в направлении развития персонала, когда спрос уступал предложению всего на 5,31 %. Отклонение до 33–50 % тоже можно было бы назвать по-хорошему приемлемым, но чаще разбег гораздо шире.

В менее экспрессивном табличном варианте с переводом из процентов в условные разы те же данные в табличном формате (табл. 2) предстанут следующим образом.

Значения более единицы сообщают о превышении предложения над спросом, менее единицы – наоборот.

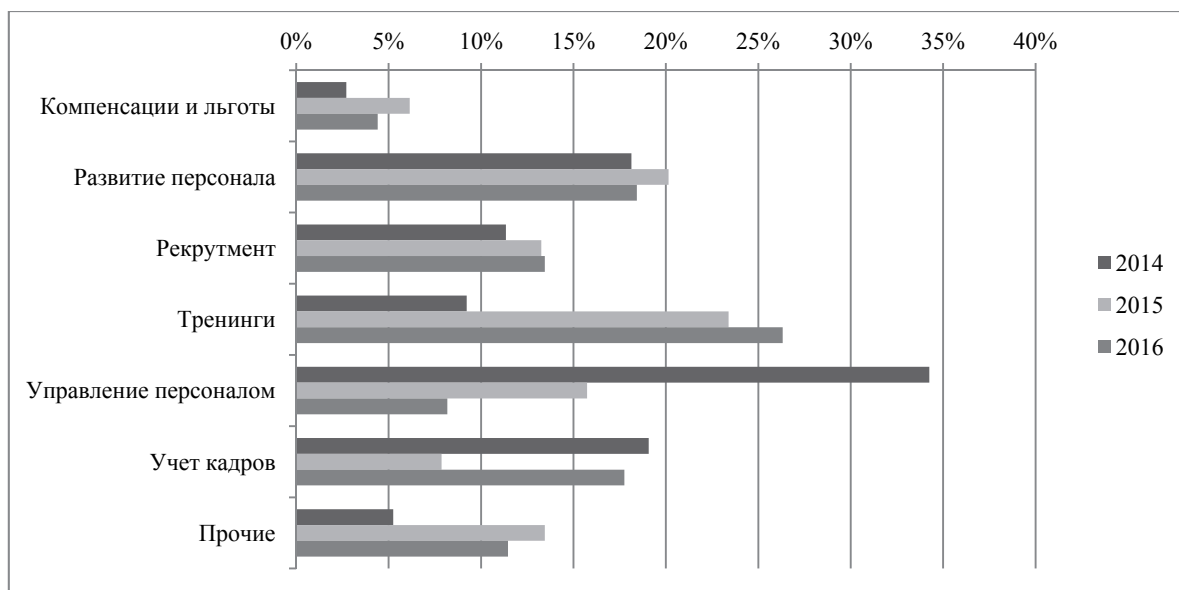


Рис. 5. Предложение соискателей в HR-секторе в среднем по России в 2014–2016 гг. Составлено по [3, 4]

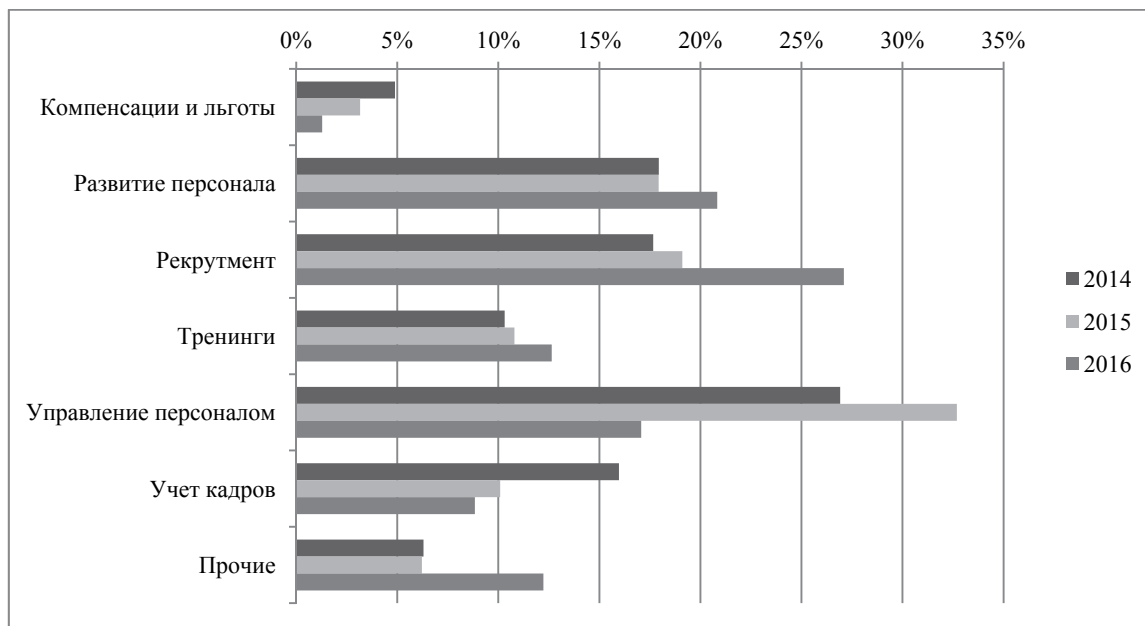


Рис. 6. Спрос со стороны организаций в HR-секторе в УрФО в 2014–2016 гг. Составлено по [8]

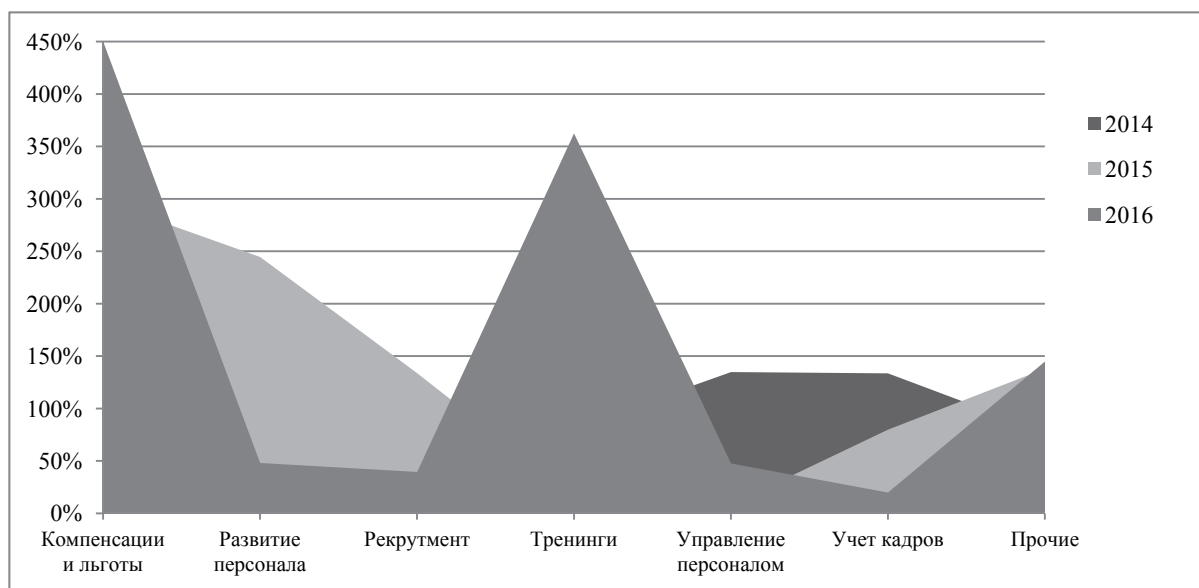


Рис. 7. Отношение предложения к спросу в HR-секторе в УрФО в 2014–2016 гг. Составлено по [8]

Отношение предложения к спросу в HR-секторе в УрФО в 2014–2016 гг.*

Таблица 2

Год	Компенсации и льготы	Развитие персонала	Рекрутмент	Тренинги	Управление персоналом	Учёт кадров	Прочие
2014	0,63	0,95	0,51	0,82	1,35	1,34	0,77
2015	2,98	2,45	1,34	0,16	0,08	0,80	1,38
2016	4,50	0,48	0,40	3,62	0,48	0,20	1,45

* Составлено по [8].

Простой подсчёт показывает, что амплитуда выше 50 % наблюдается в 12 из 21 позиций (57 %), амплитуда выше 33 % наблюдается в 17 из 21 позиций (81 %), а спрос превышает предложение также в 12 из 21 позиций (также 57 %), и это совокупно говорит о том, что субъекты рынка труда не воспринимают сигналы друг от друга, и куда более «глухими» выступают соискатели, потому что они предпочитают фокусироваться на одном-двух наиболее предпочтительных, как им кажется, направлениях, презентовать себя подобным образом и упускать все прочие доступные варианты (при этом открытым остаётся вопрос, например, откуда столько претендентов с якобы развитыми компетенциями в тренингах). Ключевой вывод, который можно сделать – в сверхкоммуникативный век явно недостаёт простых, понятных каналов связи. Это отмечается и в более глубоких исследованиях [2].

Стоит сделать оговорку того рода, что в своих выводах мы не учитываем, например, особенности условий труда в организациях, выставяющих вакансии, сам размер организаций, а также их расположение (территориальное, транспортно-логистическое), хотя эти факторы также могут влиять на предпочтения соискателей или влиять на образ самого профессионального направления.

Компенсации со льготами и учёт кадров в призме сопоставления предложения и спроса в 2015–2016 годах ведут себя диаметрально противоположно: в 2015–2016 годах у первых было больше кандидатов, чем мог принять рынок работодателей, и в целом можно сказать, что в 2016 году, как наиболее близком к нашему времени, а потому более актуальному, соотношение «предложение – спрос» здесь составляло 4,5:1, т. е. на одну вакансию могло прийти более четырёх кандидатов «в списке ожидания».

Развитие персонала и управление персоналом испытывали в 2016 году двукратный недостаток кандидатов, даже несмотря на то, что организации охладели к последнему. Волны, сопровождающие развитие персонала (в 2014 году мы видим баланс, в 2015 году – 2,5 кандидата на одно место, в 2016 году – уже два места на одного кандидата), можно связать с тем, что из непосредственного и комплексного развития персонала (включающего систематические оценку и обучение) соискатели стали перетекать в организационно-сопровождающие поднаправления категории «прочих» (т. е. корпоративную культуру и коммуникации) – или, как следует предположить, в тренинги.

При этом сама категория «прочих», будучи сборной из весьма молодых, как для нашего рынка, HR-направлений, является и менее флюктуационной в сравнении с остальными. Близость к балансу в 2014 году и в дальнейшем менее полутора резюме на вакансию показывают нетипично позитивный интерес.

Обсуждение перспектив функционирования рынка труда в сегменте управления персоналом в Уральском федеральном округе

Проанализированные данные по УрФО подтверждают, что на окружном уровне продолжают усиливаться выявленные ранее Долженко Р.А. и Долженко С.Б. признаки HR-рынка Свердловской области к 2016 году:

- расхождения между спросом и предложением на рынке труда в части количества рабочих мест по специальности и количеством предложений в конкретный период времени;

- расхождения в обозначаемых трендах развития профессии и реальных данных по количеству и качеству HR-специалистов [2].

Исходя из изложенного выше, из описанной ситуации дисбаланса, подтверждающего и продолжающего выявленные тенденции, мы полагаем, что у образовательных организаций возможны три стратегии поведения.

Первая. Полагать, что рынок труда способен регулировать себя сам, и на нём достаточно двух активных участников – работодателей и соискателей, и роль академических учреждений в своём влиянии на рынок очень узка и эпизодична, стремится к нулю по мере удаления участников от аудиторий и потребностей в обучении различной продолжительности и глубины.

Вторая. Принимать, что третий активный игрок на рынке всё же есть – и это государство (присутствующее не в качестве работодателя), и по сути выступать на его стороне, поддерживать его и принимать на себя часть его регулирующе-информирующих функций, которые могут как закладываться в образовательные программы (через упор на дисциплины, характерные для того или иного поддерживаемого и признанного желательным для народного хозяйства профессионального направления), так и транслироваться в публичном поле в виде агрегированной информации из разных источников для заинтересованных сторон, поддержанной релевантными исследованиями. Однозначно органам государственной и, возможно, муниципальной власти необходимо консолидировать на каждом уровне информацию о перспективных бизнес-проектах, которые реализуются на конкретных территориях, а также том влиянии, которые они могут оказать на рынок труда в ближайшей перспективе.

Третья. Не ограничиваться программами второй стратегии, но выступать более самостоятельно и автономно, активно устанавливать горизонтальные связи между участниками рынка. При этой стратегии образовательная среда должна стать основным драйвером изменений рынка, ориентировать «миноритариев», прививать культуру непрерывного профессионального образования и – что важно – предлагать научную базу, научное

основание изменений рынка и бизнеса, свою экспертизу [9]. Также академия стремится модифицировать образовательный процесс и поставить в его основу не отчётность, а вовлеченность, чтобы ещё в вузе новое поколение профессионалов полюбило своё дело и чувствовало удовлетворённость от ответственности за свою деятельность и результаты своего труда. Научилось инвестировать в себя и в свои проекты, отстаивать их. Помогало выявить, изложить, исследовать и реализовать и актуальные, и ещё только формирующиеся интересы.

Возникает вопрос как доступности, так и предпочтительности одного из вариантов. Нельзя пытаться зарегулировать рынок совершенной конкуренции или ожидать, что его реальная квазиравновесность окажется идентичной желаемой, равно как и перекладывать ответственность либо на консервативных работодателей, либо на массу соискателей, поступающих рационально лишь в той мере, в какой это позволяет их информированность – или «загрязнение» этой информированности «общественным мнением», отдельными сообщениями СМИ и т. д. Возможно лишь снабжать их валидными сведениями и базой знаний, методами анализа среды и адаптации. А значит, остаётся либо отдавать этот вопрос специализированным органам государственной власти, задействованным в управлении сферой образования и рынком труда, надеяться на их коллаборацию, либо брать ответственность на себя и пытаться выстроить прямые отношения с работодателями, представляющими различные отрасли экономики с различной спецификой деятельности, которым нужны конкретные профессионалы [6, 10] и совместно определять перспективы. Отметим, что подобные точки зрения присутствуют и среди зарубежных исследователей, как в целом по рынку труда [12], так и по рассмотренному сегменту в сфере управления персоналом [11].

Заключение

Таким образом, наше исследование позволяет утверждать, с одной стороны, что рынку труда необходимы новые инструменты синхронизации спроса и предложения, потому что это скажется положительно на времени качественного поиска соискателя или вакансии, а также на количестве и содержании обращений к системе, с другой – что имеющиеся сейчас платформы явно недостаточны для удовлетворения подобного запроса. Ключевая платформа, через которую происходит взаимодействие соискателей и компаний, HeadHunter, накапливает и предоставляет необходимую аналитическую базу, однако она не может единолично обеспечивать нужной глубины анализа и обоснованности на рынке, необходимо дальнейшее развитие технологий в этом направлении.

Что касается непосредственно изучаемого сектора «управление персоналом» на рынке труда УрФО по версии HeadHunter, то он подвергается

незначительным изменениям с точки зрения бизнеса в силу его консервативности, в то время как соискатели демонстрируют значительную волатильность своих представлений о перспективных направлениях профессиональной деятельности.

В любом случае, обозначенные проблемы ещё больше актуализируют необходимость создания и внедрения новых инструментов синхронизации спроса и предложения на рынке труда. Бизнес обходится тем, что есть на рынке либо оперативно доучивает соискателей до необходимого уровня компетенций. Платформы, предоставляющие услуги в данной области, не рассматривают это направление из-за отсутствия понимания возможностей его монетизации и институционализации. Остаются государство, которое озадачено стратегическими перспективами развития экономики в нашей стране, и сами образовательные организации, которые должны понимать стратегические перспективы своей деятельности в отдельных направлениях образовательных услуг и отражать их в планах набора, несмотря на то, что непосредственно сейчас это может прямо повлиять на их доходы.

И поскольку по сути речь идёт о ситуации, когда встречаются весьма динамичный рынок и образовательные процессы, где затраты времени включают не только сам процесс обучения, но и формирование учебных программ, перспективным выглядит сокращение лага принятия образовательных решений, и в данной статье мы наметили пути рыночного взаимодействия для обеспечения запуска этого процесса – продемонстрировали полезность, значимость анализа по внутрипрофессиональным срезам данных, агрегируемых на платформе онлайн-инфраструктуры рынка труда.

В дальнейшем тема может быть развита работами, содержащими оценку качества и структуры связей в пятиугольнике «соискатель – вуз – инфраструктура рынка труда – бизнес – власть», разработку и внедрение конкретных инструментов синхронизации их потребностей и соответствующих образовательных стратегий.

Литература

1. Борисова А.А. Востребованность студентов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Экономика труда», на рынке труда // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2012. – Т. 6, № 4. – С. 59–67.

2. Долженко Р.А. Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» // ЭКО. – 2018. – Т. 48, № 8. – С. 161–179. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2018-8-161-179

3. Долженко Р.А., Гиниева С.Б. HR-сообщество как инструмент решения задач в области управления персоналом в России и регионах: зада-

ча качественной и количественной оценки // *Кадровик*. – 2017. – № 1. – С. 52–66.

4. Емельянова М.О. Специалисты по управлению персоналом на рынке труда // *Вестник Омского университета*. Серия: Экономика. – 2007. – № 4. – С. 153–156.

5. Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография. – М., 2014.

6. Коган Е.Я., Нисимов С.У., Фомина Т.А. Новые инструменты рынка труда в управлении персоналом на предприятиях nanoиндустрии: оценка эффективности // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. – 2017. – Т. 6, № 6. – С. 49–60.

7. Назаров А.В. Повышение эффективности подбора персонала с использованием «больших данных» в непрофильном ритейлере // *Human Progress*. – 2018. – Т. 4, № 10. – <http://progress-human.com/ru/vypuski/30-vypuski/tom-4-spisok/189-tom-4-10-oktyabr-2018>

8. Обзор сектора «Управление персоналом». Подготовлен рабочей группой СПК в области

управления персоналом по мониторингу рынка труда. – 2016. – <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/12/Мониторинг-профсектора-Управление-персоналом-2016.doc.pdf>

9. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда и управление персоналом – перспективы подготовки специалистов // *Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова*. – 2015. – № 5 (83). – С. 3–12.

10. Тимофеева К.И., Коновалова В.Г., Федотова М.А. Подготовка специалистов по направлению «Управление персоналом» с учётом мнения вузов и запросов рынка труда // *Авиация и космонавтика* – 2017: тезисы. – М.: МАИ, 2017. – С. 685–686.

11. Heijke H., Meng C., Ramaekers G. An Investigation Into the Role of Human Capital Competences and Their Pay-Off // *International Journal of Manpower*. – 2002. – Vol. 24, № 7. – P. 750–773.

12. McGuinness S. Overeducation in the Labour Market // *Journal of Economic Surveys*. – 2006. – Vol. 20, № 3. – P. 387–418.

Долженко Руслан Алексеевич, доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург), rad@usue.ru

Назаров Александр Вячеславович, магистрант кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург), nasarow.aw@yandex.ru

Поступила в редакцию 4 февраля 2019 г.

DOI: 10.14529/em190104

DEMAND AND SUPPLY OF HR SPECIALISTS IN THE LABOR MARKET OF THE RUSSIAN FEDERATION AND THE URAL FEDERAL DISTRICT IN REFLECTED BY HEADHUNTER DATA

R.A. Dolzhenko, A.V. Nazarov

Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation

The article analyzes data provided by HeadHunter and regarding demand and supply in the labor market of the Russian Federation and the Ural Federal District in the Human Resource Management segment. The goal of the study is to determine the possibilities and prospects of using such information to synchronize demand and supply of educational institutions' graduates in the labor market due to the fact that their current desynchronization minimizes the effectiveness of the system of vocational and higher education. Analysis showed that the labor market sector under study is subject to minor changes from a business point of view due to its conservative nature, while applicants demonstrate significant volatility of their ideas about promising areas of professional activity. As it was concluded by the example of a specific sector of the local labor market based on the obtained results, the existing imbalances require enhancement of interaction between educational organizations and market enterprises as well as revitalization of state authorities in terms of regulating these imbalances. The authors believe that educational institutions essentially have an infrastructural role in the labor market and should use information from other market elements to develop an educational strategy that leads to an increase in the efficiency of market relations.

Keywords: labor market, supply and demand in the labor market, HR specialists, contradictions in the labor market, business needs.

References

1. Borisova A.A. [Demand for students enrolled in such specialties as Human Resource Management and Labor Economics in the labor market]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina* [Vestnik of Pushkin Leningrad State University], 2012, vol. 6, no. 4, pp. 59–67. (in Russ.)
2. Dolzhenko R.A. Analysis of Labor Market in the “Personnel Management” Segment. *EKO [ECO]*, 2018, vol. 48, no. 8, pp. 161–179. (in Russ.) DOI: 10.30680/ESO0131-7652-2018-8-161-179
3. Dolzhenko R.A., Ginieva S.B. [HR community as a tool for solving problems in the sphere of human resource management in Russia and the regions: the task of qualitative and quantitative assessment]. *Kadrovik*, 2017, no. 1., pp. 52–66. (in Russ.)
4. Emel'yanova M.O. [Specialists in human resource management in the labor market]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Herald of Omsk University. Series: Economics], 2007, no. 4, pp. 153–156. (in Russ.)
5. Kibanov A.Ya., Dmitrieva Yu.A. *Upravlenie personalom: konkurentosposobnost' vypusnikov vuzov na rynke truda* [Human resource management: competitiveness of higher education institutions' alumni in the labor market]. Moscow, 2014.
6. Kogan E.Ya., Nisimov S.U., Fomina T.A. [New tools of the labor market in human resource management at nano-industry enterprises: performance evaluation]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human resource management and intellectual resource management in Russia], 2017, vol. 6, no. 6, pp. 49–60. (in Russ.)
7. Nazarov A.V. [Improving the efficiency of staff recruitment using “big data” in the non-food retailer]. *Human Progress*, 2018, vol. 4, no. 10. (in Russ.) Available at: <http://progress-human.com/ru/vypuski/30-vypuski/tom-4-spisok/189-tom-4-10-oktyabr-2018>
8. *Obzor sektora «Upravlenie personalom». Podgotovlen rabochey gruppoy SPK v oblasti upravleniya personalom po monitoringu rynka truda* [Overview of the Human Resource Management sector. Prepared by the SEC working group in the sphere of human resource management for labor market monitoring], 2016. Available at: <http://sovetr.ru/wp-content/uploads/2016/12/Monitoring-profsektora-Upravlenie-personalom-2016.doc.pdf>
9. Odegov Yu.G., Babynina L.S. [Labor economics and human resource management: prospects for training of specialists]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2015, no. 5 (83), pp. 3–12. (in Russ.)
10. Timofeeva K.I., Konovalova V.G., Fedotova M.A. [Training of specialists in Human Resource Management taking into account opinions of higher education institutions and demands of the labor market]. *Aviatsiya i kosmonavtika – 2017* [Extract from the book: Aviation and Astronautics – 2017 theses]. Moscow, 2017, pp. 685–686. (in Russ.)
11. Heijke H., Meng S., Ramaekers G. An Investigation Into the Role of Human Capital Competences and Their Pay-Off. *International Journal of Man-power*, 2002, vol. 24, no 7, pp. 750–773. DOI: 10.1108/01437720310502113
12. McGuinness S. Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, 2006, vol. 20, no. 3, pp. 387–418. DOI: 10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x

Ruslan A. Dolzhenko, Doctor of Sciences (Economics), Head of the Department of Labor Economics and HR Management, Ural State University of Economics (Yekaterinburg), rad@usue.ru

Alexander V. Nazarov, Master's degree student at the Department of Labor Economics and HR Management, Ural State University of Economics (Yekaterinburg), nasarow.aw@yandex.ru

Received February 4, 2019

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Долженко, Р.А. Спрос и предложение HR-специалистов на рынке труда РФ и Уральского федерального округа в зеркале данных HeadHunter / Р.А. Долженко, А.В. Назаров // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2019. – Т. 13, № 1. – С. 41–52. DOI: 10.14529/em190104

FOR CITATION

Dolzhenko R.A., Nazarov A.V. Demand and Supply of Hr Specialists in the Labor Market of the Russian Federation and the Ural Federal District in Reflected by HeadHunter Data. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2019, vol. 13, no. 1, pp. 41–52. (in Russ.). DOI: 10.14529/em190104