УДК 316.3, УДК 331.5

DOI: 10.18384/2310-6646-2018-2-61-70

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Желтенков А.В.¹, Федотова М.А.^{1,2}, Тихонов А.И.²

¹Московский государственный областной университет

105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация

²Московский авиационный институт (Национальный исследовательский университет)

125080, г. Москва, Волоколамское шоссе, д. 4, Российская Федерация

Аннотация. Статья посвящена исследованию особенностей подготовки специалистов на-правления “Управление персоналом” в высших учебных заведениях и отдельным вопро-сам востребованности студентов на рынке труда. Проанализировано, насколько качество специалистов в этой сфере соответствует потребностям работодателей. Авторы приходят к выводу, что корректировка учебной программы по специальностям “Управление пер-соналом” и увеличение доли практики поможет уменьшить несоответствие качества об-учения требованиям работодателей.

Ключевые слова: управление персоналом, профессиональные стандарты, компетенции, трудоустройство, качество подготовки, бакалавр, магистр, рекрутинг, контроллинг, консалтинг.

THE STUDY OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCE MANAGERS TRAINING

A. Zheltenkov¹, M. Fedotova^{1,2}, A. Tikhonov²

¹Moscow Region State University

10A, Radio st., Moscow, 105005, Russian Federation

²Moscow Aviation Institute (National Research University)

4, Volokolamskoe highway, Moscow, 125080, Russian Federation

Abstract. The article is devoted to the study of the peculiarities of training human resource managers at higher educational institutions and the demand for such specialists in the labor market. The authors analyzed the degree to which the quality of HR managers training meets the requirements of employers. It is concluded that by upgrading the curriculum of the specialty “Personnel Management” and increasing the amount of practice the discrepancy between the quality of education and the requirements of employers will be reduced.

Key words: personnel management, professional standards, competencies, employment, quality training, Bachelor, Master, recruiting, controlling, consulting.

В современных компаниях уделяется большое внимание качеству управления персоналом (УП). И в бюджетных, и в коммерческих организациях именно человеческие ресурсы определяют их успешность и эффективность. Специалисты по управлению кадрами должны быть не простыми статистами, занимающимися делопроизводством, учётом и документооборотом, а вовлечёнными в процесс управления фирмой, заинтересованными партнёрами руководителей. Функциональные обязанности работников кадровых служб постоянно обновляются и пополняются новыми направлениями для обеспечения эффективного руководства. Появляются новые методы рекрутинга, управления мотивацией, формы профессиональной подготовки.

Профессиональная подготовка специалистов по УП в нашей стране началась с 1990 г., когда в Государственном университете управления появилась новая кафедра управления персоналом под руководством А.Я. Кибанова [7]. Были последовательно разработаны три поколения Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ГОС ВПО): от специализации в рамках специальностей «Экономика и управление производством» (1992 г.) и «Менеджмент организации» (1999 г.) до направления подготовки УП для бакалавриата и магистратуры (2011 г.). В 2017 г. обучение по направлению 38.03.03. УП в России вели уже 222 вуза (рис. 1). Несмотря на столь значительный рост выпускающих кафедр, на сегодняшний день потребность в специалистах по УП оценивается не менее чем в 500 тыс. чел. [6]. По данным [2] УП занимает 37-е место в общем рейтинге специальностей, являясь весьма привлекательной для многотысячной армии абитуриентов с высокими конкурсными баллами.

Рис. 1. Распределение вузов с УП по городам России

Университеты, осуществляющие подготовку специалистов, и предприятия-работодатели должны работать в тесном взаимодействии, совместно определяя компетенции, которыми должны владеть выпускники. Для повышения качества подготовки специалистов в вузах появляются базовые кафедры, к чтению лекций привлекаются ведущие специалисты промышленности, организуются производственные практики и стажировки студентов на предприятиях, развивается система поддержки талантов за счёт именных стипендий. При наличии расхождения в качестве подготовки выпускников с повышенными требованиями работодателей может сложиться ситуация, когда трудоустройство выпускников будет затруднено, а предприятие может испытать кадровый голод. Если большинство выпускников не может трудоустроиться по специальности, это говорит о том, что образовательная система не справляется с задачей подготовки кадров в соответствии с запросами рынка труда, и значительные средства, выделяемые на профессиональную подготовку, расходуются недостаточно эффективно. На рынке труда предложения по должностям в сфере УП в 2,5 раза превышают реальный спрос. Ещё более сложная задача по трудоустройству стоит перед молодыми специалистами в области кадровой работы, поскольку фирмы заинтересованы в приобретении персонала с опытом работы по специальности. Выпускник вуза должен быть готов работать в достаточно широкой сфере деятельности и применять на практике полученные знания. Большинство менеджеров по персоналу начинают работу с должности специалиста отдела кадров, далее они могут вырасти до главного специалиста по управлению человеческими ресурсами, и, на вершине карьеры, стать директором по персоналу фирмы. Это уже опытный специалист высшей квалификации, занимающийся стратегическим руководством деятельности своего подразделения. Специальность УП можно считать одной из самых перспективных в настоящее время. Востребованность менеджеров по персоналу со временем будет только увеличиваться, а качество подготовки совершенствоваться. Её ценность очевидна, поскольку основной капитал любой компании, работающей в конкурентной среде – это её человеческие ресурсы.

Авторы в составе рабочей группы специалистов Совета по профессиональным квалификациям в области УП организовали социологический опрос представителей образовательных организаций из разных регионов России: Москвы, Ставропольского и Приморского краёв, Республики Дагестан, Московской, Белгородской, Иркутской и Ростовской областей. Подготовка специалистов по «Управлению персоналом» (УП) началась с 1998 г., а с 2011 г. 85% опрошенных вузов перешли на двухуровневую систему (бакалавриат / магистратура), где в 95% случаев реализуются очная и заочная формы обучения.

В настоящее время наиболее активно реализуются 2 профиля подготовки бакалавриата:

1. управление персоналом организации;
2. управление человеческими ресурсами организации.

На период до 2021 г. планируется открыть актуальные профили подготовки, которые будут востребованы по оценкам опрошенных респондентов:

- рекрутер (специалист по подбору персонала);
- специалист по выплатам и компенсациям;
- специалист по внутрикорпоративным коммуникациям;
- управление персоналом в сфере услуг;
- современные технологии рекрутмента.

Был отмечен ряд образовательных программ, открытие которых в ближайшее время не планируется, но их реализация целесообразна:

- экономика труда;
- специалист по экономике труда;
- аудит и контроллинг персонала;
- регламентация и нормирование труда;
- рекрутинг;
- кадровый консалтинг;
- управление мотивацией и вознаграждением персонала;
- найм и отбор персонала;
- управление развитием персонала;
- управление персоналом коммерческой организации;
- управление персоналом в органах государственного и муниципального управления;

- развитие и оценка персонала организации.

Подготовка магистров по УП в различных вузах идёт по следующим образовательным программам:

- управление персоналом организации;
- кадровое консультирование;
- экономика и управление персоналом;
- экономика труда и управление персоналом;
- директор по персоналу;
- HR-аналитика;
- управление человеческими ресурсами;
- менеджмент персонала в современной организации;
- управление персоналом в международном бизнесе.

Целесообразна реализация перспективных программ, хотя открытие их в ближайшее время не планируется:

- управление мотивацией и вознаграждением персонала;
- найм и отбор персонала;
- управление развитием персонала;
- конкурентная стратегия управления персоналом;
- управление карьерой персонала;
- стратегическое управление персоналом;
- современные технологии в управлении человеческими ресурсами;
- экономика и управление персоналом;
- экономика и управление человеческими ресурсами.

Образовательные программы дополнительного профессионального образования (ДПО) отличаются практической ориентированностью, т. к. направлены

на обучение профессионалов в области УП, которым нужно получить новые знания, компетенции и навыки. Наиболее востребованы в настоящее время следующие программы ДПО:

- управление персоналом (72–250 ч.);
- менеджер по развитию персонала;
- трудовоохранный менеджмент;
- рекрутер (специалист по подбору персонала);
- искусство трудоустройства;
- практический курс менеджера по персоналу;
- эффективные системы управления персоналом в здравоохранении;
- эффективные системы управления персоналом в образовании;
- мотивация и стимулирование труда;
- современные технологии в управлении человеческими ресурсами.

Пока не реализуются, но планируются к открытию следующие программы ДПО:

- управление персоналом организации (на основе профессионального стандарта);
- HR-аналитика.

Программы ДПО, которые пока не планируются, но их реализация целесообразна:

- менеджер по подбору персонала;
- нормирование и регламентация труда;
- формирование и развитие профессиональных компетенций (с учётом профессиональных стандартов);
- кадровая работа: правовые аспекты и документационное обеспечение;
- управление персоналом: правовые аспекты и документационное обеспечение;
- поиск и оптимальные технологии подбора персонала: рекрутинг, эксклюзивный поиск, хэдхантинг, прелиминаринг;
- эффективные технологии современного рекрутинга;
- построение системы оценки и развития персонала в компании;
- профессиональное развитие и обучение персонала;
- экономика труда: организация, нормирование и оплата;
- информационные системы кадровых служб.

Социологическое исследование структуры занятости выпускников образовательной программы УП подтвердило успешное трудоустройство в основном по специальности более 80% (рис. 2) [1; 3; 4; 5; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15].

Рис. 2. Распределение выпускников бакалавриата и магистратуры направления УП

Участники опроса отметили в основном соответствие квалификации выпускников требованиям работодателя. Недостаточную подготовку, которую можно считать несоответствием, выделили отдельно по следующим направлениям:

- развитие персонала;
- кадровый аудит и контроллинг;
- регламентация и нормирование труда;
- организация оплаты труда;
- обучение и развитие персонала;
- социальная поддержка персонала;
- регламентация и нормирование труда.

Мнения о наиболее вероятных причинах несоответствия уровня квалификации выпускников образовательных программ бакалавриата и магистратуры по направлению УП требованиям работодателя показаны на рис. 3. Оценка была основана на следующей информации:

- опросе работодателей;
- опросе выпускников;
- других источниках информации.

Рис. 3. Причины несоответствия уровня квалификации выпускников бакалавриата и магистратуры направления УП

Можно сделать вывод, что корректировка учебной программы по специальностям «Управление персоналом» и увеличение доли практики поможет уменьшить несоответствие качества обучения требованиям работодателей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Борисова А.А. Востребованность студентов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Экономика труда», на рынке труда // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. Серия: Экономика. 2012. Т. 6. № 4. С. 59–67.
2. Вузы со специальностью «Управление персоналом» // Вузотека.ру. URL: [http://vuzoteka.ru/вузы/Управление персоналом](http://vuzoteka.ru/вузы/Управление_персоналом) (дата обращения: 05.04.2018).
3. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление персоналом: учеб. для бакалавров. М.: Дашков и Ко, 2013. 389 с.
4. Желтенков А.В., Тихонов А.И., Гришин Д.В. Построение эффективной системы управления персоналом авиастроительных предприятий с использованием системы мотивации обучения и трудоустройства выпускников учебных заведений // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2016. № 4. С. 70–78.
5. Кибанов А. Методология оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2010. № 12.
6. Кибанов А.Я. Опыт реализации новой концепции подготовки кадров в области управления персоналом // Кадровик. 2013. № 3. С. 111–117.
7. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. М.: Инфра-М, 2007. 304 с.

8. Коновалова В.Г. Особенности компетентностного подхода при подготовке бакалавров и магистров по направлению «Управление персоналом» // Вестник университета. Государственный университет управления 2012. № 12. С. 103–114.
9. Кувшинова О.А. Управление персоналом: обучение [Электронный ресурс] // FB: [сайт]. URL: <http://fb.ru/article/230330/upravlenie-personalom-obuchenie> (дата обращения: 05.04.2018).
10. Куликова Е.Е. Управление рисками. Инновационный аспект. М.: Бератор-Паблишинг, 2008. 112 с.
11. Семина А.П., Федотова М.А., Тихонов А.И. Обучение персонала в современных компаниях: проблемы и новые направления // Московский экономический журнал. 2016. № 3. С. 33.
12. Тихонов А.И., Новиков С.В. Институциональные аспекты государственной кадровой политики в России // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2017. № 2. С. 25–32.
13. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Управление персоналом организации: учеб. пособие. М.: Экзамен, 2003. 368 с.
14. Тихонов А.И., Федотова М.А., Силантьева Е.А. Основы организации труда на предприятиях аэрокосмической отрасли. М.: Доброе слово, 2017. 120 с.
15. Федотова М.А. Вопросы оценки эффективности управления персоналом // Кадровик. 2014. № 5. С. 121–127.

REFERENCES

1. Borisova A.A. [The Demand for Students Enrolled in the Specialties “Personnel Management” and “Labour Economics” in the Labour Market]. In: *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin. Series: Economics], 2012, vol. 6, no. 4, pp. 59–67.
2. [Human Resource Management Colleges]. In: *Vuzoteka.ru* Available at: <http://vuzoteka.ru/вузы/Управление персоналом> (accessed: 05.04.2018).
3. Deineka A.V., Bepal'ko V.A. *Upravlenie personalom* [Human Resource Management]. Moscow, Dashkov and C° Publ., 2013. 389 p.
4. Zheltenkov A.V., Tikhonov A.I., Grishin D.V. [Building an Effective System of Personnel Management of Aircraft Companies Using Motivational and Job Providing Incentives for Graduates]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics], 2016, no. 4, pp. 70–78.
5. Kibanov A. [The Methodology of Evaluation of Economic and Social Efficiency Of Perfection Of Management Of Staff]. In: *Kadrovik. Kadrovyi menedzhment* [The personnel officer. Human Resource Management], 2010, no. 12.
6. Kibanov A.Ya. [Experience in the Implementation of a New Concept of Human Resources Manager Training Program]. In: *Kadrovik*, 2013, no. 3, pp. 111–117.
7. Kibanov A.Ya. *Osnovy upravleniya personalom* [Basics of Personnel Management]. Moscow, Infra-M Publ., 2007. 304 p.
8. Konovalova V.G. [Features of the Competence Approach in Training Bachelors And Masters in Human Resource Management]. In: *Vestnik universiteta* [Bulletin of the University], 2012, no. 12, pp. 103–114.
9. Kuvshinova O.A. [Personnel Management: Training]. In: *FB* Available at: <http://fb.ru/article/230330/upravlenie-personalom-obuchenie> (accessed: 05.04.2018).
10. Kulikova E.E. *Upravlenie riskami. Innovatsionnyi aspekt* [Risk Management. Innovative Aspect]. Moscow, Berator Publishing Publ., 2008. 112 p.

11. Semina A.P., Fedotova M.A., Tikhonov A.I. [Personnel Training in Modern Companies: Challenges and New Directions]. In: *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal* [Moscow Economic Journal], 2016, no. 3, pp. 33.
12. Tikhonov A.I., Novikov S.V. [Institutional Aspects of Public Personnel Policy in Russia]. In: *Menedzhment i biznes-administrirovaniye* [Management and Business Administration], 2017, no. 2, pp. 25–32.
13. Fedoseyev V.N., Kapustin S.N. *Upravleniye personalom organizatsii* [The Management Staff of a Company]. Moscow, *Ekzamen* Publ., 2003. 368 p.
14. Tikhonov A.I., Fedotova M.A., Silant'eva E.A. *Osnovy organizatsii truda na predpriyatiyakh aerokosmicheskoi otrasli* [Basics of Labour Organisation in Aerospace Industry]. Moscow, *Dobroe slovo* Publ., 2017. 120 p.
15. Fedotova M.A. [Issues of Personnel Management Efficiency Assessment]. In: *Kadrovik*, 2014, no. 5, pp. 121–127.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Желтенков Александр Владимирович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и государственного управления Московского государственного областного университета;
e-mail: kaf-menedg@mgou.ru

Тихонов Алексей Иванович – кандидат технических наук, доцент, директор Института инженерной экономики и гуманитарных наук, заведующий кафедрой управления персоналом Московского авиационного института (Национального исследовательского университета);
e-mail: engecin_mai@mail.ru

Федотова Марина Александровна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Московского авиационного института (Национального исследовательского университета); доцент кафедры управления персоналом Московского государственного областного университета;
e-mail: fedotova-ma@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Alexander V. Zheltenkov – Doctor of Economics, professor, head of the Department of Management and Public Administration, Moscow Region State University;
e-mail: kaf-menedg@mgou.ru

Alexey I. Tikhonov – PhD in Engineering, associate professor, head of Engineering and Economics Institute, head of the Department of Human Resource Management, Moscow Aviation Institute (National Research University);
e-mail: engecin_mai@mail.ru

Marina A. Fedotova – PhD in Economics, associate professor at the Department of Human Resource Management, Moscow Aviation Institute (National Research Univer-

sity); associate professor at the Department of Human Resource Management, Moscow Region State University;
e-mail: fedotova-ma@yandex.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Желтенков А.В., Федотова М.А., Тихонов А.И. Качество подготовки и востребованность выпускников направления «Управление персоналом» // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2018. № 2. С. 61–70

DOI: 10.18384/2310-6646-2018-2-61-70

FOR CITATION

Zheltenkov A.V., Fedotova M.A., Tikhonov A.I. The Study of the Quality of Human Resource Managers Training. In: *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics*, 2018, no. 2, pp. 61–70

DOI: 10.18384/2310-6646-2018-2-61-70