

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ТРЕБОВАНИЙ К ВЫПУСКНИКАМ НАПРАВЛЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ».

Соловьева Е.В.

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск, 634050 пр. Ленина, 40)

Вязовая П.А.

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск, 634050 пр. Ленина, 40)

Харченко А.Д.

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (Томск, 634050 пр. Ленина, 40)

Наряду с необходимостью повышения производительности труда возникает потребность фирм в высококвалифицированных специалистах в области управления персоналом. В настоящий момент у работодателей сформировались общие требования к соискателям вакансий по данному направлению: наличие диплома (сертификата) о получении профессионального образования, наличие опыта работы, высокий творческий потенциал, качественная теоретическая подготовка, высокие показатели выносливости, открытость к инновациям, нацеленность на успех, уверенность в себе, аналитическое и стратегическое мышление, навыки работы в команде, этичность, умение планировать время и т.д. Кроме того, государство со своей стороны также предъявляет ряд требований к подготовке в виде федеральных государственных образовательных стандартов. Это вынуждает ВУЗы применять новые методы и технологии подготовки студентов не только со стороны работодателей, но и со стороны государства. Изучению данного взаимодействия посвящена данная статья.

Ключевые слова: выпускники, требования, управление персоналом, образование, трудоустройство, работодатель, государство.

CONCERNING ESTABLISHMENT OF THE REQUIREMENTS TO THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DEPARTMENT GRADUATES

Solovyova E.V. Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (Tomsk, 634050, 40 Lenin Ave)

Vyazovaya P.A. Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (Tomsk, 634050, 40 Lenin Ave)

Kharchenko A.D. Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (Tomsk, 634050, 40 Lenin Ave)

In addition to the necessity of speeding up, companies are under the necessity for highly qualified specialists in the field of human resources management. Currently, employers have general requirements to the candidates for this job: a diploma (certificate) of the receipt of vocational education, work experience, high creativity, high quality of theoretical training, high level of endurance, openness to innovation, focus on success, confidence, analytical and strategic thinking, teamwork skills, ethics, ability to plan time, etc. Besides, the government also specifies some requirements to the exams in the form of the federal state educational standards. The higher schools have to apply new methods and techniques of student examinations not only from the side of employers, but also from the side of the state. The given article studies namely this interaction.

Key words: graduates, requirements, human resources management, education, employment, employer, state.

Заинтересованность к уровню подготовки специалистов «Управления персоналом» требуют не только работодатели, но и государство.

Целью подготовки высококвалифицированных специалистов, для работы в государственных, общественных и коммерческих организациях является чрезвычайная востребованность специалистов и конкуренция на рынке труда.

Основными преимуществами найма успешных специалистов направления «Управление персоналом» после выпуска из ВУЗа являются их творческий потенциал, готовность реализовать новые идеи в компании, умение овладевать новыми технологиями и работать с большим объёмом информации, а также возможность «вырастить сотрудника» под специфику деятельности организации.

Для анализа заинтересованности работодателей в специалистах по управлению персоналом обратимся к базам рекрутинговых порталов, размещающих на своих страницах информацию о вакансиях для российских жителей. Так в топ-10 наиболее посещаемых сайтов по данным авторитетного интернет-портал LiveInternet.ru статистика в разделе «Работа» входят:

Номер рейтинга	Наименование портала	Среднее количество посещений
1	HeadHunter Group - Online Hiring Services	100,420
2.	Работа, вакансии, подбор персонала, резюме, поиск работы - SuperJob	57,318
3.	Hearst Shkulev Digital — РАБОТА	33,467
4.	Работа.RU - актуальные вакансии и резюме России и СНГ	20,352
5.	JOB.RU - Всё о работе. Вакансии и резюме, аналитика, кадровые агентства	19,554
6.	Ругион - РАБОТА	14,420
7.	Работа для студентов на Career.ru (HeadHunter Group)	12,597
8.	Росработа - работа в городах России	10,471
9.	Job-МО.ru - Работа в Московской области, вакансии и резюме	9,807
10.	Работа в Санкт-Петербурге - Spb.hh.ru (HeadHunter Group)	9,741

По данным рекрутингового портала Superjob.ru, который находится на втором месте данного рейтинга, спрос на специалистов в области управления персоналом является достаточно высоким, а именно составляет 9,5% от количества всех размещенных объявлений о вакансиях. При этом в 2014 году коэффициент отклика составил 5,4 резюме на вакансию, что говорит о высоком предложении на данном рынке (рисунок 1).

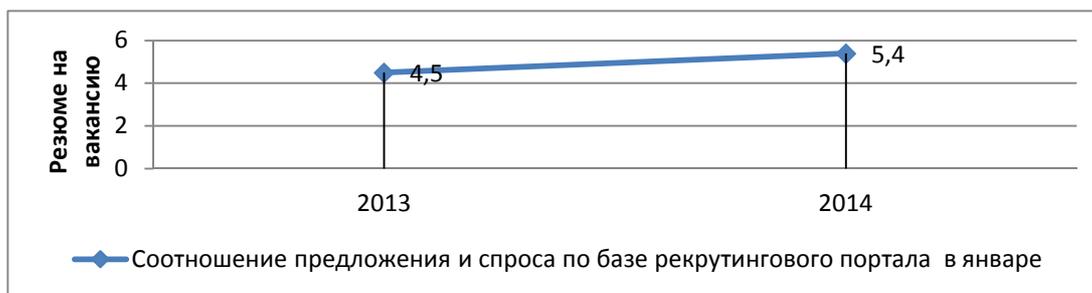


Рисунок 1- Соотношение предложения и спроса, резюме на вакансию «Управление персоналом»

Доля безработных соискателей в 2013 году составляла 46,3 %, в 2014 году незначительно уменьшилась на 0,10%. Это означает, что нуждаемость именно в успешных менеджеров по персоналу, занимает ведущее место в системе управления предприятием.

Обратимся к анализу требований работодателей к кандидатам на вакансию «Управление персоналом». Так первоочередное требование со стороны работодателей к кандидату — обязательное наличие диплома (сертификата) о получении профессионального образования. Очевидно, чем выше должность, тем более обязательным условием является наличие диплома, причем это правило значимо для различных категорий персонала.

Следующим требованием становится, наличие опыта работы — еще одно важное условие при приеме на работу. В среднем работодатели требуют от лиц, имеющих дипломы специалиста или магистра с отличием - не менее одного года стажа государственной гражданской службы или стажа работы по специальности.

Для главных должностей федеральной государственной гражданской службы - не менее четырех лет стажа государственной гражданской службы или не менее пяти лет стажа работы.

В целом же опыт работы и диплом о профессиональном образовании, это формальные требования для устройства на работу, условия, необходимые, но не достаточные для получения звания успешного работника.

Оценка личных качеств менеджмента по персоналу играет значимую роль среди других условий приема на работу: особенно высокий творческий потенциал, качественная теоретическая подготовка, высокие показатели выносливости, открытость к инновациям, нацеленность на успех, уверенность в себе, аналитическое и стратегическое мышление, навыки работы в команде, этичность, умение планировать время.

В результате складывается двойственная картина: с одной стороны наблюдается высокий спрос на специалистов в области управления персоналом, с другой стороны у

работодателей повышаются требования к квалификации соискателей, а соответственно и к уровню подготовки данных специалистов.

За последние 20 лет в России создана необходимая инфраструктура для подготовки специалистов по управлению персоналом. Подготовку специалистов по управлению персоналом в настоящее время ведут более 150 вузов (количество обучающихся - 50 тыс. студентов). Уже выпущено около 15 тыс. таких специалистов. Потребность же в них сегодня оценивается в пределах не менее 500 тыс. человек. Первой в России кафедре управления персоналом, организованной в ГУУ и положившей начало подготовке специалистов в этой области, в 2015 г. исполнилось 25 лет. Сейчас таких кафедр уже более 130.

Реагируя на актуальные потребности общества в высококвалифицированных специалистах, Минобрнауки РФ ежегодно устанавливает контрольные цифры бюджетных мест в вузах и по программам послевузовского образования. В соответствии с интересами государства, контрольная цифра для одного и того же вуза в разные годы может не совпадать с предыдущей. К примеру, контрольные цифры приема 2013 в государственные гуманитарные вузы Москвы количественно были другими, нежели контрольные цифры приема 2014 года. Для каждого последующего учебного года Минобрнауки РФ формирует новые цифры.

В соответствии с требованиями федерального закона "Об образовании в РФ", в соответствии с которым на каждые 10 тысяч граждан России в возрасте от 17 до 30 лет должно выделяться 800 бюджетных мест в вузах¹ государство также размещает заказ на подготовку студентов по направлению «Управление персоналом», путем выделения бюджетных мест ВУЗам. При распределении контрольных цифр приема Министерство Образования и науки РФ руководствуется следующими критериями:

1. Учет потребностей экономики Российской Федерации в квалифицированных кадрах;
 2. Учет предложений общероссийских объединений работодателей;
 3. Учет предложений федеральных государственных органов, федеральных государственных бюджетных учреждений, осуществляющих функции и полномочия учредителя федеральных государственных профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования;
 4. Учет стратегических ориентиров развития сферы образования и реального сектора экономики Российской Федерации.
-

Анализ распределения контрольных цифр приема за 2015 год показал, что практически в каждом регионе существуют ВУЗы, которым поручено выполнение заказа на подготовку бакалавров по направлению «Управление персоналом».

Таким образом, требования к уровню подготовки специалистов предъявляют 2 игрока рынка: государство и работодатели (рисунок 2). При этом ВУЗ выступает «оператором», аккумулирующим данные требования и осуществляющим подготовку по выбранному направлению

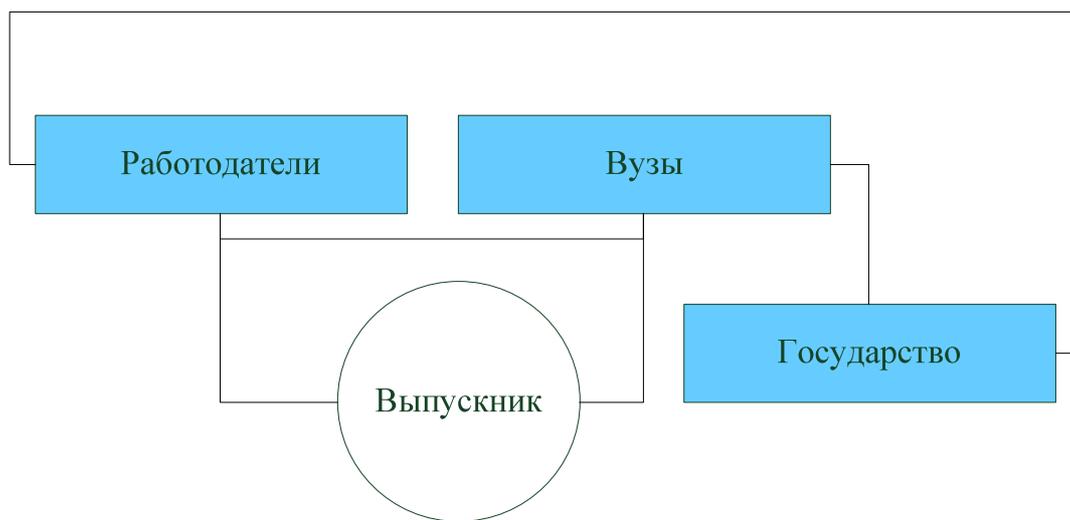


Рисунок 2 – Схема формирования требований к выпускникам

В результате ВУЗы, организующие подготовку по направлению «Управление персоналом» находятся в конкурентной борьбе не только за абитуриентов в виде контрольных цифр приема, но и за работодателей своих будущих выпускников. Все это вынуждает ВУЗы применять новые методы и технологии подготовки студентов, к ним относятся организация базовых кафедр при организациях, совершенствования основных образовательных программ и учебных планов направлений, путем включения в них более востребованных дисциплин, смещения акцента с теоретической подготовки на более практико-ориентированную, проведение семинаров, тренингов с привлечением работодателей, создание для студентов возможности набирать стаж еще обучаясь в университете и т.д. Все это позволяет готовить специалистов, востребованных на рынке труда.

Список литературы:

1. ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НОВОЙ КОНЦЕПЦИИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ "Кадровик. Кадровый менеджмент (управление

персоналом)", 2013, N 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/opyt-realizacii-novoy-koncepcii-podgotovki-kadrov-v-oblasti-upravleniya-personalom> (дата обращения: 29.08.2015).

2. ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е от 17 апреля 2013 г. № 350 МОСКВА Об утверждении Правил установления организациям, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приёма граждан по профессиям, специальностям и направлениям подготовки для обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета

3. Рейтинг сайтов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.liveinternet.ru/rating/ru/job/> (дата обращения: 1.09.2015).

4. РИА Новости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ria.ru/society/20150226/1049709642.html#ixzz3a5RpQ8VT> (дата обращения: 2.09.2015).

5. Система ГАРАНТ: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/188674/#ixzz3a64e28EO> (дата обращения: 3.09.2015).

6. Контрольные цифры приема [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://abiturmtuci.ru/guidebook/29-kontrol-nye-cifry-priema-v-vuzy-rf-v-2015-godu> (дата обращения: 6.09.2015).