

СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: МНЕНИЕ ВУЗОВ

STATE, PROBLEMS AND PROSPECTS OF PROFESSIONAL TRAINING IN THE FIELD OF HR MANAGEMENT: OPINION OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

ПОЛУЧЕНО 09.01.2023 ОДОБРЕНО 12.01.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2023

УДК 331.5 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-1-44-51



КОНОВАЛОВА В.Г.

Канд. экон. наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

KONOVALOVA V.G.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of Human Resource Management Department, State University of Management, Moscow

e-mail: vg_konvalova@guu.ru



ФЕДОТОВА М.А.

Канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), г. Москва

FEDOTOVA M.A.

PhD in Economics, Associate Professor, Department «Human Resource Management», Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow

e-mail: fedotova-ma@yandex.ru

Аннотация

В статье представлены обобщенные результаты опроса вузов в рамках очередного мониторинга рынка труда, проведенного Советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом. Данные опроса позволили сделать ряд выводов о современном состоянии и качестве подготовки в области управления персоналом (актуальные образовательные программы, формы и уровень взаимодействия вузов с работодателями, востребованность выпускников и соответствие уровня их квалификации требованиям работодателей и профессиональных стандартов), выявить наиболее существенные проблемы и их причины, а также оценить перспективы (в том числе, будущее профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, независимой оценки квалификации выпускников, а также целесообразность сохранения управления персоналом как самостоятельного направления профессиональной подготовки) и условия их реализации.

Ключевые слова: мониторинг рынка труда, профессиональная подготовка в области управления персоналом, независимая оценка квалификаций, профессионально-общественная аккредитация, профессиональные компетенции.

Abstract

The article presents the generalized results of a survey of universities as part of the regular labor market monitoring conducted by the Council for Professional Qualifications in the field of HR management. The survey data made it possible to draw a number of conclusions about the current state and quality of training in the field of HR management (current educational programs, forms and level of interaction between universities and employers, the demand for graduates and the compliance of their qualifications with the requirements of employers and professional standards), to identify the most significant problems and their causes, as well as assess the prospects (including the future of professional and public accreditation of educational programs, independent assessment of the qualifications of graduates, as well as the feasibility of maintaining HR management as an independent area of professional training) and the conditions for their implementation.

Keywords: monitoring of the labor market, professional training in the field of HR management, independent assessment of qualifications, professional public accreditation, professional competencies.

Профессиональная подготовка по специальности «Управление персоналом» в РФ осуществляется с 2000 г. (рис. 1).

В настоящее время завершается обучение специалистов (поступивших в учебные заведения до 2020/2021 гг.) в соответствии с ФГОС ВО 3+ и реализуются образовательные программы бакалавриата и магистратуры по направлению «Управление персоналом» в соответствии с требованиями ФГОС ВО 3++, вступившими в силу в 2020 г.

В 2021/22 гг. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (СПК УП) в рамках очередного мониторинга рынка труда провел анкетный опрос вузов, реализующих образовательные программы в данной области.

Основные цели исследования:

- оценка современного состояния и качества подготовки в области управления персоналом (актуальные образовательные программы, формы и уровень взаимодействия вузов с работодателями, востребованность

выпускников и соответствие уровня их квалификации требованиям работодателей и профессиональных стандартов и пр.);

- выявление существующих «разрывов» (несоответствий) и проблем в подготовке специалистов в области управления персоналом и их причин;
- оценка перспектив развития подготовки (в том числе, будущее профессионально-общественной аккредитации образовательных программ — ПОО, независимой оценки квалификации выпускников, а также целесообразность сохранения профессиональной подготовки в области управления персоналом как самостоятельного направления).

Подготовку специалистов в области управления персоналом осуществляют более 100 вузов России. Анкетный опрос охватил порядка 60% образовательных программ в области управления персоналом преимущественно по направлению подготовки «Управление персоналом», а также направле-



Рис. 1. Этапы развития подготовки специалистов в области управления персоналом

ниям «Менеджмент» (преимущественно образовательные программы бакалавриата) и «Экономика» (преимущественно образовательные программы магистратуры).

Прежде всего следует отметить, что опрос показал разнообразие образовательных программ в области управления персоналом (особенно на уровне магистратуры и программ ДПО) (рис. 2).

При оценке тенденций набора на образовательные программы в области управления персоналом за последние 5 лет ответы заметно различаются, но большинство респондентов отмечают сокращение бюджетных мест (особенно по программам магистратуры) и увеличение доли подготовки по договорам при незначительном объеме целевых мест.

Можно выделить основные группы факторов, определяющих, по мнению респондентов, динамику набора на программы бакалавриата/магистратуры в области управления персоналом (рис. 3).

В качестве основных факторов отрицательной динамики набора отмечены следующие:

- отток абитуриентов в другие города, в центральную часть РФ;
- снижение «престижности» экономических и управленческих специальностей;
- мнение о том, что диплом в области управления персоналом для работы в соответствующей области не является обязательным;



Рис. 2. Примеры названий реализуемых вузами образовательных программ бакалавриата, магистратуры и программ ДПО в области управления персоналом

- отмена возможности получения первого высшего образования в области управления персоналом заочно (заочная форма обучения по направлению была достаточно популярна), что может привести к снижению контингента обучающихся;
- особенности профориентации молодежи;
- изменение отношения к высшему образованию в обществе и др.

Прогнозы в отношении положительной динамики набора, по мнению респондентов, связаны со следующими факторами:

- профессии в области управления персоналом входят в топ-5 востребованных в цифровой экономике;
- аналитика рекрутинговых агентств (например, HH);
- дефицит HR-специалистов с компетенциями в области экономики;

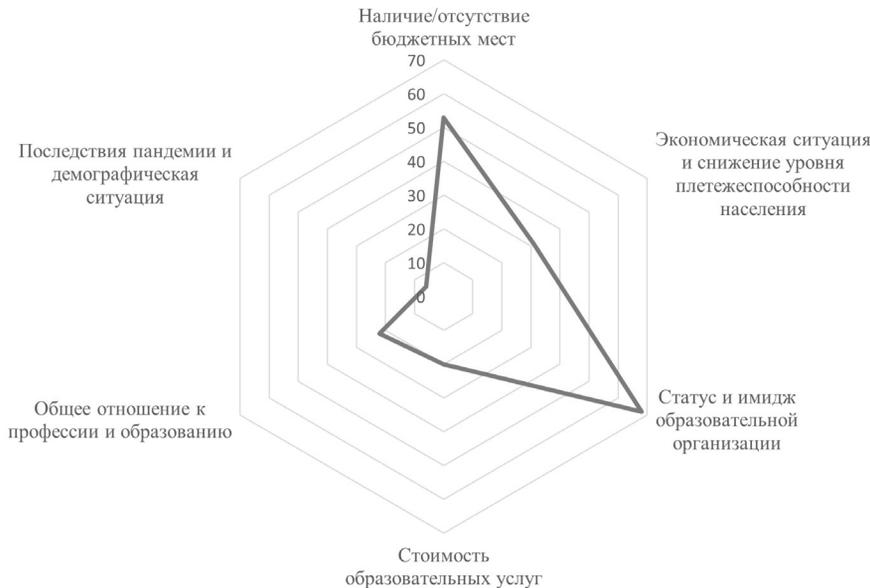


Рис. 3. Основные факторы, определяющие динамику набора на образовательные программы в области управления персоналом

- требования междисциплинарности подготовки;
- усиливающееся влияние системы управления персоналом на эффективность деятельности организаций;
- изменение функций службы управления персоналом, в частности, увеличение аналитических и «цифровых» задач.

По оценкам представителей вузов, доля выпускников образовательных программ бакалавриата в области управления персоналом, работающих по специальности (а также работающих в соответствии с полученной специальностью, но не в службах управления персоналом), составляет более 80%. По программам магистратуры это оценка несколько выше (85%), что отчасти объясняется более осознанным выбором обучения на уровне магистратуры.

Более 80% опрошенных отметили соответствие уровня квалификации выпускников образовательных программ в области управления персоналом требованиям работодателей по профессиональным направлениям/обобщенным трудовым функциям, представленным в профессиональных стандартах в данной сфере (основа для оценки — опрос работодателей, опрос выпускников, другие источники, в том числе социальные сети). Правда, как показало исследование, активно взаимодействует с ведущими работодателями (отрасли, региона и пр.) при определении профессиональных компетенций выпускников образовательных программ бакалавриата в области управления персоналом только порядка 15% респондентов, а в отношении программ магистратуры — порядка 13% респондентов (несмотря на то что при формировании и утверждении образовательных программ вузы получают рецензии/отзывы работодателей).

Ряд интервью по вопросам, касающимся соответствия подготовки специалистов необходимым для них требованиям, проведенным в рамках мониторинга с работодателями, позволяют отметить следующее:

- в целом уровень подготовки специалистов в области управления персоналом за последние годы повысился и больше соответствует ожиданиям работодателей;
- вузы готовы определять тематику практик и проектов студентов с учетом пожеланий работодателей;
- работодатели рассматривают возможности принимать на работу студентов, прошедших у них практику в период обучения (в том числе и на конкурсной основе между практикантами);

- обучение по программам магистратуры позволяет сформировать специалиста с учетом задач развития организации и др.

В то же время, по мнению вузов, выпускникам образовательных программ бакалавриата и магистратуры не хватает компетенций по ряду перспективных профессиональных направлений в области управления персоналом (рис. 4 и 5).

Все вузы, участвовавшие в опросе, отметили, что при определении профессиональных компетенций и индикаторов их достижения в образовательных программах учитывают требования профессиональных стандартов «Специалист по управлению персоналом» и/или «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (для бакалавриата — в части реализации обобщенных трудовых функций А, В, С, D, E, F, для магистратуры — в части реализации обобщенных трудовых функций G и H), выполняя требования действующих ФГОС ВО по направлению подготовки «Управление персоналом» (рис. 6).

Полученные результаты отчасти указывают на то, что учет требований работодателей частично обеспечивается через связь образовательных и профессиональных стандартов.

Большинство участников опроса (72%) считает целесообразным использование рекомендаций СПК УП в отношении состава, содержания и индикаторов достижения профессиональных компетенций для разработчиков образовательных программ.

Оценивая трудности обеспечения соответствия результатов освоения образовательных программ бакалавриата/магистратуры в области управления персоналом требованиям профессиональных стандартов и требованиям работодателей, участники выделили широкий перечень проблем — от общих комментариев относительно динамики внешней среды и инертности официальных систем, необходимости усиления взаимодействия бизнес-сообщества с профессиональным образованием до конкретных пожеланий и негативных замечаний, например, расширить спектр профессиональных ИТ-средств (непосредственно это пожелание нашло отражение в актуализированной версии ПС «Специалист по управлению персоналом») (рис. 7).

При оценке целесообразности дополнения государственной итоговой аттестации независимой оценкой квалификации (НОК) в форме профессионального экзамена для образовательных программ бакалавриата/магистратуры в об-

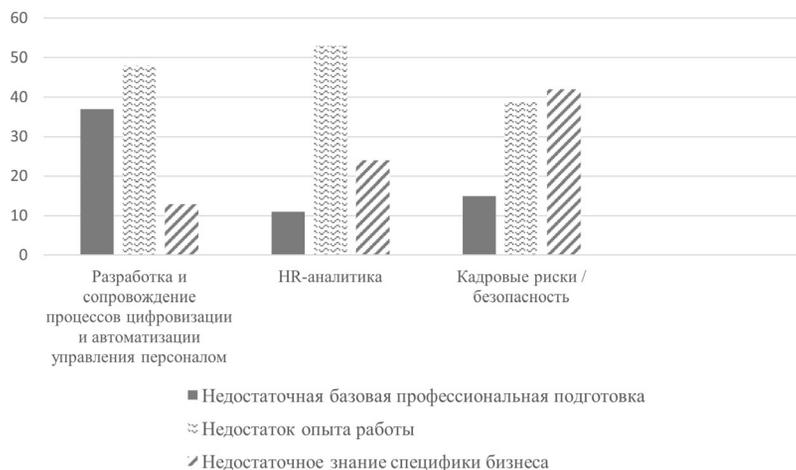


Рис. 4. Причины недостаточного уровня перспективных компетенций у выпускников образовательных программ бакалавриата в области управления персоналом

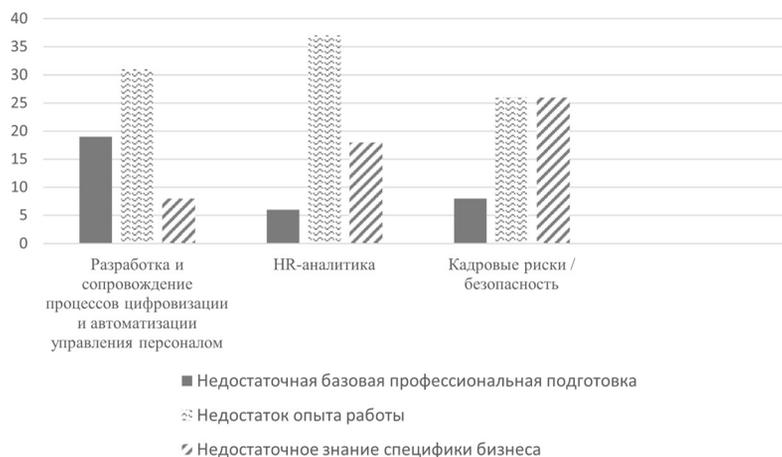


Рис. 5. Причины недостаточного уровня перспективных компетенций у выпускников образовательных программ магистратуры в области управления персоналом

ласти управления персоналом были получены следующие ответы: «да» — 38% респондентов, «нет» — 52%. Результаты опроса указывают на неготовность вузов в настоящее время к подобным процедурам.

Положительно оценили целесообразность прохождения ПОА для программ высшего образования и/или программ ДПО в области управления персоналом (как основание, подтверждение соответствия программ требованиям профессиональных стандартов / требованиям работодателей и др.) 77% респондентов (однозначно негативно только 8%).

Результаты опроса отчасти указывают на заинтересованность вузов в том, чтобы продемонстрировать соответствие требований по профессиональным компетенциям требованиям профессиональных стандартов (в соответствии с ФГОС), показать и подтвердить содержательную часть профессиональных образовательных программ требованиям работодателей и рынка труда.

Важно отметить, что при оценке участниками опроса целесообразности сохранения управления персоналом как самостоятельного направления подготовки высшего образования получены следующие ответы: «да» — 93% респондентов, «нет» — 3% (при этом следует подчеркнуть, что респонденты ответившие «нет», как правило, представляют вузы, для которых подготовка по направлению «Управление персоналом» не является профессионально профильной.)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов:

- необходимо дальнейшее развитие, в том числе за счет разнообразия форм взаимодействия вузов и работодателей при подготовке, определении требований к выпускникам и реализации образовательных программ [2, 5, 6];
- существует потребность в совместной методической работе вузов, СПК УП и работодателей при формировании образовательных программ, в частности, есть потребность в разъяснении механизмов использования нормативов профессиональных стандартов при формировании профессиональных компетенций в образовательных программах и их оценке (в настоящее время задача соответствия (учета требований) ПС решалась вузами различными путями) [4];
- для активизации прохождения вузами ПОА образовательных программ целесообразно решение вопроса учета результатов ПОА при прохождении государственной аккредитации и распределении бюджетных средств в вузах (прежде всего, распределение бюджетных мест для подготовки специалистов) [1, 7];
- очевидна неготовность вузов к дополнению государственной итоговой аттестации независимой оценкой

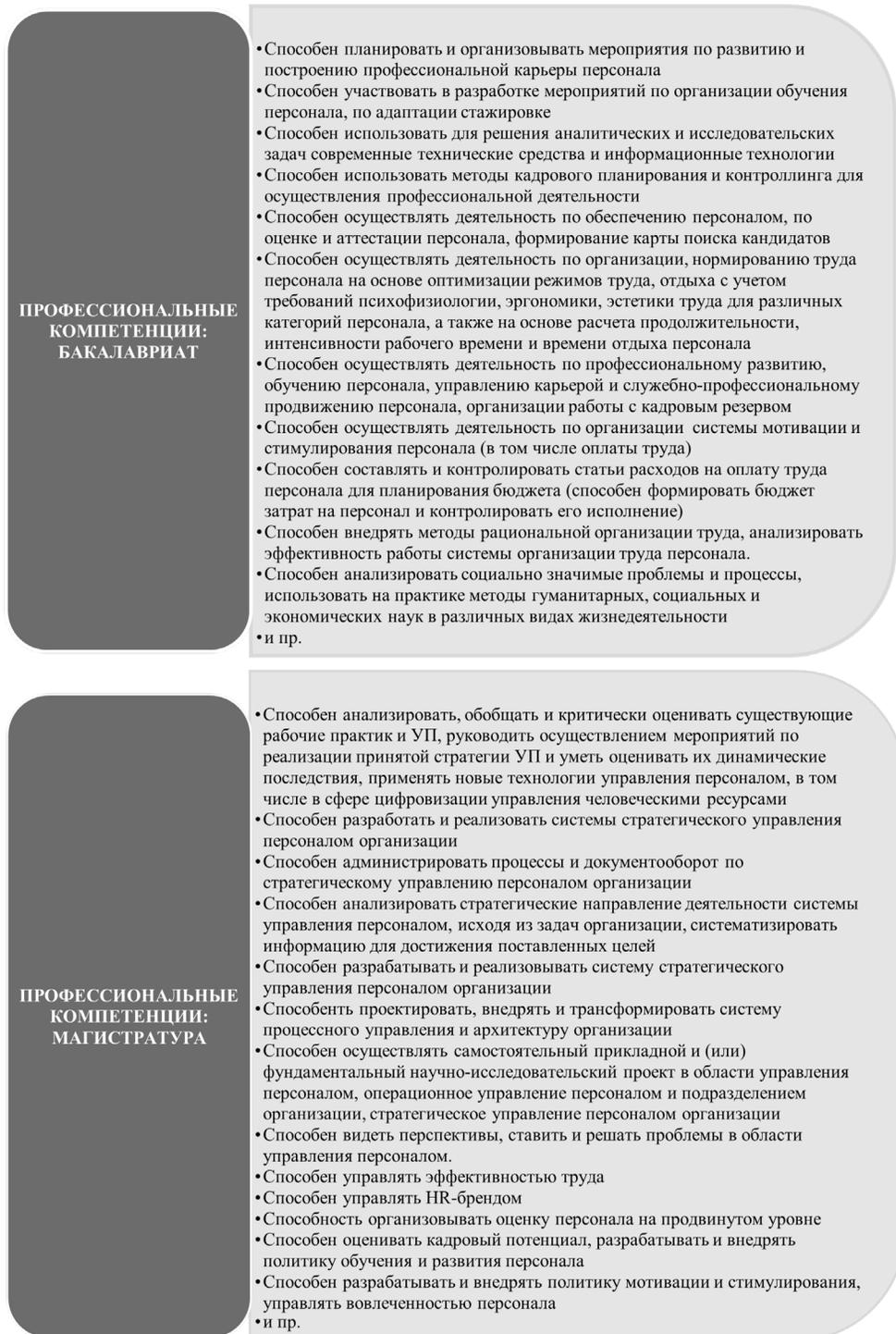


Рис. 6. Примеры формулировок профессиональных компетенций/результатов освоения образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов

квалификаций, однако, учитывая опыт СПК по пилотному проекту независимой оценки выпускников, следует предложить вузам различные варианты независимой оценки профессиональной подготовки [3];

- мнение подавляющего большинства вузов, участвовавших в опросе, подтверждает важность сохранения подготовки в области управления персоналом как самостоятельного направления, что в целом согласуется с мнением ряда крупных работодателей России, входящих в СПК УП.

ЛИТЕРАТУРА

1. Власова О.В., Коновалова В.Г., Федотова М.А. Актуальность и задачи проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области управления персоналом // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — Т. 10. — № 2 (10). — С. 36–42.
2. Высшее образование в России: вызовы времени и взгляд в будущее. — Москва, ИНФРА-М, 2020. — 610 с. DOI: 10.12737/1045402.

- не хватает рекомендаций по перечню дисциплин
- не хватает средств для участия студентов в различных выездных очных мероприятиях по управлению персоналом (конференциях, чемпионатах, форумах и пр.) для обеспечения коллаборации и мобильности студентов
- расхождение между требованиями законодательства и реальными возможностями образовательной организации
- расхождение между требованиями законодательства и возможностями работодателей;
- невозможность учесть (даже при практической подготовке) специфику бизнеса конкретных организаций
- недостаточное количество специалистов-практиков узкой направленности
- разные требования работодателей к знанию программных продуктов и баз данных
- нежелание работодателей заключать договора о прохождении практики студентам
- слабое участие работодателей в реализации ОП
- нет чётких требований и рекомендаций по составлению учебного плана и выбора профстандартов
- разрыв между изменением требований рынка труда к специалистам в области управления персоналом и реагированием вуза на данные изменения (в части содержания образовательных программ)
- отсутствие эффективной системы мониторинга и прогнозирования изменений рынка труда
- проблемы организации практик, привлечения работодателей к учебному процессу, руководству ВКР и работе комиссий по итоговой аттестации
- необходимость расширения спектра профессиональных IT
- необходимость оборудования аудиторий в соответствии с форматами новой парадигмы обучения, внедрения в учебный процесс средств виртуальной/дополненной реальности
- проблема научного осмысления предназначения стандарта в кадровом менеджменте
- отсутствие дополнительного лицензионного программного обеспечения для реализации подготовки по перспективному направлению «Разработка и сопровождение процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом»
- отсутствие разработанных тренажёров для применения в образовательном процессе
- динамика внешней среды и инертность системы профессиональной стандартизации
- взаимодействие бизнес-сообщества с профессиональным образованием
- появление новых профессий
- предприятия, с которыми у ВУЗа есть договора на проведение практик, используют студентов как бесплатную рабочую силу, при этом иногда студенты не получают нужных навыков и у них формируется отрицательное отношение к профессии
- неосведомленность работодателей о требованиях ФГОС ВО
- базовые теоретические курсы сложно соотнести с требованиями профессиональных стандартов
- высокий уровень формализации образовательного процесса
- вуз должен не только ориентироваться на сегодняшний профстандарт и сегодняшние требования работодателей, но и смотреть в будущее
- и др.

Рис. 7. Варианты ответов на вопрос о проблемах обеспечения требуемых результатов освоения образовательных программ в области управления персоналом

3. Коновалова В.Г., Федотова М.А., Власова О.В. Профессионально-общественная аккредитация как фактор повышения качества образовательных программ в области управления персоналом // Тренды экономического и управленческого образования: материалы Международного форума. Томск, 10–11 ноября 2022 г. / под общ. ред. М.В. Чикова. — Томск: Издательство Томского государственного университета, 2022. — С. 48–54.
4. Коновалова В.Г., Федотова М.А. Оценка эффективности образовательных программ в области управления персоналом: вызовы и новые аспекты // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — Т. 10. — № 6 (10). — С. 22–28.
5. Тихонов А.И., Коновалова В.Г., Федотова М.А. Взаимодействие вуза с внешними партнерами: тенденции, опыт, отраслевая специфика // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России». — 2018. — Т. 7. — № 6. — С. 5–13.
6. Управление персоналом в России: вызовы XXI в. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 297 с. DOI: 10.12737/monography_5d09c1c8409651.22507594.
7. Konovalova, V.G., Fedotova, M.A., Binh, I. Professional and Public Accreditation of HR Management Educational Programs: Prospects and Challenges (2021). Lecture Notes in Networks and Systems, 161 LNNS, pp. 201–209. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85096427590&doi=10.1007%2f978-3-030-60926-9_27&partnerID=40&md5=10.1007/978-3-030-60926-9_27

REFERENCES

1. Vlasova, O.V, Konovalova, V.G., Fedotova, M.A. Aktual'nost' i zadachi provedeniya professional'no-obshchestvennoj akkreditacii obrazovatel'nyh programm v oblasti upravleniya personalom // ZHurnal «Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii». 2021. № 2 (10). S. 36–42.

2. Vysseee obrazovanie v Rossii: vyzovy vremeni i vzglyad v budushchee. — Moskva, INFRA-M, 2020, 610 str. DOI: 10.12737/1045402.
3. Konovalova V.G., Fedotova M.A., Vlasova O.V. Professional'no-obshchestvennaya akkreditatsiya kak faktor povysheniya kachestva obrazovatel'nyh programm v oblasti upravleniya personalom // Trendy ekonomicheskogo i upravlencheskogo obrazovaniya: materialy Mezhdunarodnogo foruma. Tomsk, 10–11 noyabrya 2022 g. / pod obsch. red. M.V. Chikova. — Tomsk: Izdatel'stvo Tomskogo gosudarstvennogo universiteta, 2022, s. 48–54.
4. Konovalova, V.G., Fedotova, M.A. Ocenka effektivnosti obrazovatel'nyh programm v oblasti upravleniya personalom: vyzovy i novye aspekty. //ZHurnal «Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii». 2021. № 6 (10). S. 22–28.
5. Tihonov, A.I., Konovalova, V.G., Fedotova, M.A. Vzaimodeystvie vuza s vneshnimi partnerami: tendencii, opyt, otraslevaya specifika // ZHurnal «Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii». 2018. T. 7. № 6. S. 5–13.
6. Upravlenie personalom v Rossii: vyzovy XXI veka. — Moskva, INFRA-M, 2019, 297 str. DOI: 10.12737/monography_5d09c1c8409651.22507594.
7. Konovalova, V.G., Fedotova, M.A., Binh, I. Professional and Public Accreditation of HR Management Educational Programs: Prospects and Challenges (2021). Lecture Notes in Networks and Systems, 161 LNNS, pp. 201–209. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85096427590&doi=10.1007%2F978-3-030-60926-9_27&partnerID=40&md5=10.1007/978-3-030-60926-9_27

Армстронг М.

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ. КАК ЭФФЕКТИВНО РУКОВОДИТЬ КОМАНДОЙ, ДОБИВАТЬСЯ ЛУЧШИХ РЕЗУЛЬТАТОВ И РЕШАТЬ ЛЮБЫЕ ПРОБЛЕМЫ

М.: АСТ, 2022, 224 с.

Майкл Армстронг — бывший главный экзаменатор CIPD — самой крупной в Европе профессиональной ассоциации HR-специалистов, партнер E-Reward и независимый консультант по вопросам управления. Ранее директор по персоналу издательской компании. Чтобы руководить людьми, мало быть профессионалом в своей области — нужно также быть стратегом и психологом, то есть знать наверняка:

- как грамотно организовать работу и мотивировать коллег;
- как правильно формировать и оценивать команду;
- когда и как делегировать обязанности;
- как разрешать конфликты между подчиненными.

Из книги «Управление людьми» вы узнаете, какие существуют виды руководства и какие из них избирают для себя успешные лидеры и компании. Вы разберетесь в теории мотивации и ознакомитесь с принципами проведения эффективного собеседования. Благодаря упражнениям и пояснениям к ним вы не только получите полезные знания, но и отработаете нужные навыки. Это универсальное руководство, которое научит менеджеров и руководителей управлять своими сотрудниками так, чтобы добиваться лучших результатов и решать любые проблемы. Книга «Управление людьми» выпущена в удобном небольшом формате с интегральным переплетом.



Карелин Н.Ю.

СИСТЕМА МОСТ. К РЕЗУЛЬТАТАМ ЧЕРЕЗ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

М.: Издательство Елены Сиянович, 2022, 96 с.

Посвящается предпринимателям, которые, несмотря ни на что, меняют этот мир к лучшему! В книгу вошла методика Никиты Карелина, которая позволяет топ-менеджерам, руководителям или собственникам бизнеса по-новому взглянуть на отношения со своими подчиненными. А именно создать такую среду, где каждый сможет реализовать свой потенциал на 100%, а также помочь достичь, а иногда и определить ту самую большую цель, к которой хочет двигаться сотрудник. Все это возможно благодаря понятным и конкретным инструментам, которые описаны в книге. Никита Карелин — предприниматель, совладелец сети медиапространства «Pro Город», создатель методики МОСТ, топ-менеджер.

