

УДК [331.5:331.546](470.621)  
ББК 65.240(2Рос.Ады)  
Т 49

**Л.Т. Тлехурай-Берзегова,**

*доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономической теории и управления персоналом Адыгейского государственного университета, г. Майкоп. Тел.: +7 (903) 465-39-47, e-mail: tlekhuraj@rambler.ru*

**Е.А. Бюллер,**

*кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории и управления персоналом Адыгейского государственного университета, г. Майкоп. Тел.: +7 (928) 472-68-39, e-mail: bullerea@mail.ru*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНА В HR-СПЕЦИАЛИСТАХ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ)**

*(Рецензирована)*

**Аннотация.** В настоящее время во всех регионах России существует проблема качества рабочей силы, а также оптимального обеспечения экономики молодыми высококвалифицированными специалистами. Это обусловлено тем, что в процессе длительного перехода к рыночной системе хозяйствования и создания соответствующего рынка труда произошли глобальные перемены в структуре занятости населения, в спросе на отдельные категории работников. Сегодня в России остро стоит проблема подготовки квалифицированных управленцев, умеющих эффективно работать с персоналом. Данная статья посвящена изучению структуры спроса на HR-специалистов в Республике Адыгея. В качестве метода исследования был применен контент-анализ, являющийся эффективным инструментом количественного анализа информации о каком-либо явлении или процессе, содержащейся в документах. В качестве базы проведенного исследования выбраны региональные периодические издания и интернет-ресурсы. По результатам проведенного аналитического исследования можно сделать обоснованный вывод, что полученные данные свидетельствуют о необходимости использования различных методов, в том числе контент-анализа, при изучении структуры спроса на определенные виды деятельности, которые в дальнейшем могут использоваться для корректировки образовательных и государственных программ.

**Ключевые слова:** HR-специалист, кадровое планирование, прогнозирование, контент-анализ, потребность в кадрах, рынок труда, социально-экономическое развитие.

**L.T. Tlekhuray-Berzegova,**

*Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of Economic Theory and Personnel Management Department, Adyghe State University, Maikop. Ph.: +7 (903) 465-39-47, e-mail: tlekhuraj@rambler.ru*

**E.A. Byuller,**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Economic Theory and Personnel Management Department, Adyghe State University, Maikop. Ph.: +7 (928) 472-68-39, e-mail: bullerea@mail.ru*

## CURRENT PROBLEMS OF CREATING A COMPREHENSIVE SYSTEM FOR PLANNING THE REGION'S NEEDS FOR HR SPECIALISTS (ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF ADYGEA)

**Abstract.** Currently, in all regions of Russia, there is a problem of the quality of the labor force, as well as optimal provision of the economy with young highly qualified specialists. This is due to the fact that during the long transition to a market system of management and the creation of a corresponding labor market, global changes have occurred in the structure of employment and in the demand for certain categories of workers. Today in Russia there is an acute problem of training qualified managers who are able to work effectively with the staff. This article is devoted to the study of the structure of demand for HR specialists in the Republic of Adygea. As a research method, content analysis was used, which is an effective tool for quantitative analysis of information about a phenomenon or process contained in documents. Regional periodicals and Internet resources were selected as the basis of the research. Based on the results of the analytical study, we can make a reasonable conclusion that the data obtained indicate the need to use various methods, including content analysis, when studying the structure of demand for certain types of activities, which can be used in the future to adjust educational and state programs.

**Keywords:** HR specialist, HR planning, forecasting, content analysis, need for personnel, labor market, socio-economic development.

В настоящее время во всех регионах России существует проблема качества рабочей силы, а также оптимального обеспечения экономики молодыми высококвалифицированными специалистами. Это обусловлено тем, что в процессе длительного перехода к рыночной системе хозяйствования и создания соответствующего рынка труда произошли глобальные перемены в структуре занятости населения, в спросе на отдельные категории работников [1].

Образовательные организации делают попытки реагировать на эти изменения, но, тем не менее, ситуация остается напряженной.

Кадровое обеспечение региональной экономики на современном этапе развития является острой социальной и экономической проблемой, которая касается абсолютно всех отраслей и сфер деятельности в России. Данная проблема главным образом состоит в количественном и качественном несоответствии рабочей силы, выходящей на региональный рынок труда, тем требованиям, которые предъявляют к ней работодатели. Основной причиной

нарушения баланса между спросом и предложением на рынке труда является недостаточная информированность о количестве и качественном составе рабочей силы, которая реально необходима для участия в экономической деятельности региона в настоящее время и в перспективе, как среднесрочной, так и долгосрочной [2].

В современной России молодые люди при выборе направления обучения в основном обращают внимание на престижность профессии. Их собственное представление о предполагаемой работе далеко не всегда соответствует перспективам дальнейшего реального трудоустройства. Слабая информированность о состоянии рынка труда в дальнейшем приводит к возникновению трудностей в поиске работы. Очень часто выпускники вынуждены проходить переобучение или переподготовку, чтобы занять нишу на рынке труда.

Как и в целом по России, серьезной проблемой рынка труда республики Адыгея являются отсутствие баланса между спросом и предложением рабочей силы и

недостаточность высококвалифицированных специалистов. Дисбаланс возникает по двум причинам:

– во-первых, работники, являющиеся соискателями предлагаемых вакансий, не соответствуют тем требованиям, которые обозначены работодателями;

– во-вторых, предлагаемые на региональном рынке труда вакантные рабочие места не соответствуют желаниям и потребностям людей, занимающихся поиском работы [3].

Помимо этого, в регионе существует острая проблема старения занятого населения. Также проблемным является трудоустройство по специальности. В республике лишь 30% выпускников, заканчивая учебные заведения, находят такую работу, которая соответствует полученной специальности и квалификации.

Принимая во внимание вышесказанное, можно констатировать тот факт, что средства регионального и федерального бюджетов расходуются неэффективно.

Сегодня в России остро стоит проблема подготовки квалифицированных управленцев, умеющих эффективно работать с персоналом. Об этой проблеме неоднократно на различных совещаниях и в ходе телемостов говорил президент России В.В. Путин.

Данная статья посвящена изучению структуры спроса на HR-специалистов в Республике Адыгея. В качестве метода исследования применяется контент-анализ.

Эффективным инструментом количественного анализа информации о каком-либо явлении или процессе, содержащейся в документах, является контент-анализ. К документам в данном аспекте относятся официальные текстовые документы, а так же книги, статьи в периодических изданиях (газетах, журналах, сборниках, бюллетенях), интервью, телевизионные передачи соответствующей проблематики.

Чаще всего контент-анализ применяют при изучении объявлений, появляющихся на рынке труда; при преобразовании информации, содержащейся в текстовой части документов, в количественные индикаторы и их дальнейшей статистической обработке. Подвергая анализу объявления о вакансиях, можно сформулировать перечень требований, которые предъявляют работодатели к соискателям предлагаемых вакантных рабочих мест, и определить требования к профессиональным знаниям и навыкам специалистов, имеющих образование в области управления персоналом, и определить, насколько нынешний рынок труда нуждается в HR-специалистах [4].

В качестве базы проведенного нами исследования выбраны региональные периодические издания и интернет-ресурсы. Основное внимание было сосредоточено на анализе объявлений о вакантных рабочих местах, размещенных на сайтах «hh.ru» (рис. 1) и «trud.com» (рис. 2).

Результаты анализа объявлений, представленных на сайте «hh.ru» [5], позволили нам сделать вывод, что спрос вакансий на специалистов HR-сферы достаточно низкий. Из 490 предложенных вакансий только 6 соответствуют условиям поиска. Объявления данной сферы составляют 1,2% от общего количества объявлений по Республике Адыгея и 0,04% от количества вакансий для менеджеров по персоналу по всей России.

Сайт «trud.com» [6] содержит вакансии, которые отражены на всех подобных сайтах страны. Анализ показал, что всего было опубликовано 3548 объявлений, из них 52 о вакансиях в сфере управления персоналом.

Следует заметить, что подавляющее большинство размещенных объявлений относятся к сфере управления персоналом косвенно (например, менеджер по продажам, торговый менеджер, офис-менеджер,

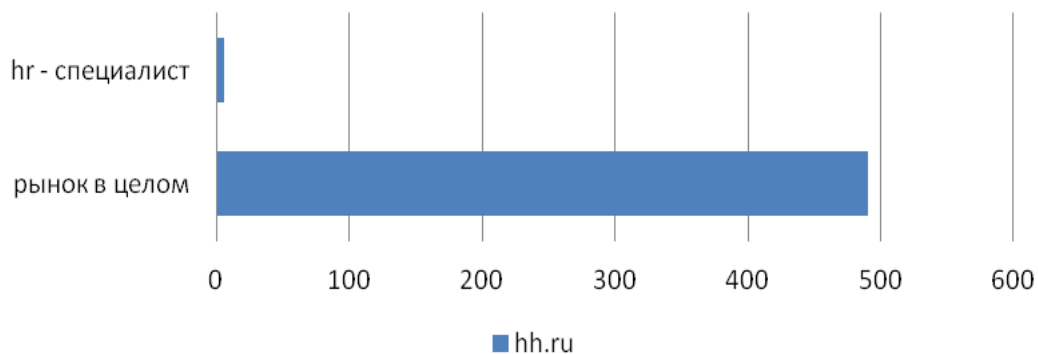


Рис. 1. Спрос на рынке труда в РА по данным сайта «hh.ru»

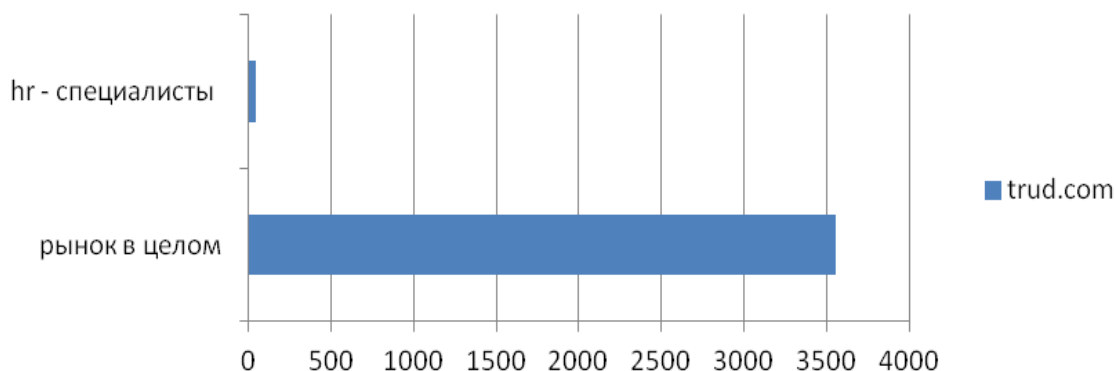


Рис. 2. Спрос на рынке труда в РА по данным сайта «trud.com»

делопроизводитель), но все же работодатели публикуют их именно здесь.

Выполненный анализ объявлений о поиске работы, размещенных на сайтах «hh.ru», «trud.com», дает возможность сформулировать перечень типовых требований, которые предъявляют работодатели к потенциальным соискателям должности HR-специалистов в целом, а также к уровню их профессиональной подготовки, к опыту, навыкам и умениям.

Региональный менеджер:

- высшее образование;
- опыт работы в образовании или в управлении персоналом;
- бесконфликтность, умение работать в коллективе;
- оперативность исполнения поставленных задач;
- мобильность;
- уверенное владение ПК, онлайн-ресурсами (WhatsApp, Skype, Google Docs, Яндекс).

Директор по персоналу:

- высшее образование;

– профильный опыт не менее трех лет;

– умение реализовать в практической деятельности все основные направления деятельности по управлению персоналом (подбор кадров, деловая оценка персонала, адаптация новых сотрудников, обучение и развитие персонала, мотивация и стимулирование труда персонала, делопроизводство в кадровой службе, корпоративная этика и культура);

– знание основ психологии управления, социологии, экономики предприятия и экономики труда, тактического и стратегического менеджмента, трудового законодательства РФ и др.;

– уверенный пользователь ПК;

– коммуникабельность, ораторские способности и навыки выступлений перед аудиторией;

– дипломатичность, умение решать трудовые споры и урегулировать конфликтные ситуации.

**Менеджер по персоналу:**  
 – высшее образование;  
 – опыт работы в аналогичной должности желателен;  
 – знание процесса набора персонала, техники проведения интервью;  
 – работа в ИС, опыт работы с кадровыми документами, знание трудового законодательства;  
 – личные качества: коммуникабельность, позитивность, общительность, внимательность, самоорганизованность.

Данные о количестве вакансий и размере заработной платы, размещенные на сайтах поиска работы в республике Адыгея, размещены в табл. 1.

Выявленная нами в ходе аналитических процедур структура спроса не может претендовать на полную объективность. Вместе с тем она, безусловно, характеризует современные проблемы при трудоустройстве выпускников, имеющих образование в области управления персоналом. Это связано с отсутствием у выпускников опыта и с ограниченной потребностью рынка в руководящих кадрах. Работодатель не стремится брать на работу неопытных сотрудников, так как на сегодняшний день HR-специалист, специалист по управлению персоналом в организации наделен большим набором профессиональных, производственных,

Таблица 1

Вакансии для HR-специалистов

Наименование вакансий	Количество	Размер заработной платы, тыс. рублей
Директор по персоналу	4	25-60
Региональный менеджер	5	10-45
Менеджер по персоналу	28	15-40

психологических обязанностей, качественное выполнение которых требует умений, опыта, навыков. И молодые специалисты не всегда способны с этим справиться.

Недостаточная потребность в управленческих кадрах объясняется тем, что на территории республики сосредоточены в основном небольшие компании. На малых и средних предприятиях распространена ситуация, когда кадровое администрирование берет на себя бухгалтерия, а отбор кандидатов – секретарь или офис-менеджер. Разветвленная структура HR-отдела характерна для крупных компаний. Сотрудники Human Resources можно разделить на группы в зависимости от профиля работы: специалисты в области рекрутмента, кадрового администрирования, специалисты по компенсациям и льготам, по корпоративным тренингам и развитию персонала.

Нельзя оставить без внимания тот факт, что HR-специалисты всегда относились к наиболее «уязвимым» профессиям, так при снижении объемов производства, сокращении персонала, падении продаж и других экономических изменениях, в первую очередь, сокращают службы управления персоналом. При обратной ситуации, увеличении компании, развитии бизнеса, потребность в привлечении и удержании квалифицированных кадров в сфере HR возрастает [7].

Можно отметить, что конъюнктура регионального рынка труда для HR-специалистов весьма благоприятна. Вместе с тем на рынке труда наблюдается устойчивая тенденция роста востребованности специалистов в области управления персоналом. Это объясняется тем, что качественное профессиональное управление человеческим капиталом, несомненно, является основой



успешной, рентабельной, конкурентоспособной деятельности любой организации.

В завершение можно с уверенностью сказать, что полученные данные свидетельствуют о необходимости использования различных

методов, в том числе контент-анализа, при изучении структуры спроса на определенные виды деятельности, которые в дальнейшем могут использоваться для корректировки образовательных и государственных программ.

#### Примечания:

1. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 1996. 336 с.
2. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ – ВШЭ, 2001. 309 с.
3. Былков В.Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда. Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000. 121 с.
4. Андреев А.В., Борисова Л.М., Плучевская Э.В. Основы региональной экономики: учеб. пособие. М.: КНОРУС, 2007. 336 с.
5. Все вакансии работы в России на одном сайте. URL: <https://www.trud.com/>.
6. Работа найдется для каждого. URL: [www.maikop.hh.ru](http://www.maikop.hh.ru).
7. Бюллер Е.А., Тлехурай-Берзегова Л.Т. Роль связей с общественностью в коммуникационном обеспечении реформ высшего образования // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 5, Экономика. 2017. Вып. 3 (205). С. 105-109.

#### References:

1. Slesinger G.E. Labor in a market economy: textbook. M.: INFRA-M, 1996. 336 pp.
2. Kapelyushnikov R.I. Russian labor market: adaptation without restructuring. M., 2001. 309 pp.
3. Bylkov V.G. Marketing strategy for regulating the regional labor market. Irkutsk, 2000, 121 pp.
4. Andreev A.V., Borisova L.M., Pluchevskaya E.V. Fundamentals of regional economics: textbook. M.: KNORUS, 2007. 336 pp.
5. All job vacancies in Russia on one site. URL: <https://www.trud.com/>.
6. There is work for everyone. URL: [www.maikop.hh.ru](http://www.maikop.hh.ru).
7. Byuller E.A., Tlekhuray-Berzegova L.T. The role of public relations in the communication support of higher education reforms // Bulletin of the Adyghe State University. Ser. 5, Economics. 2017. Issue. 3 (205). Pp. 105-109.