

КАЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ СЕГМЕНТА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» НА РЫНКЕ ТРУДА

В.С. Половинко¹, Р.А. Долженко², С.Б. Долженко²

¹ Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского (Омск, Россия)

² Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
16 марта 2023 г.

Дата принятия в печать
3 апреля 2023 г.

Тип статьи

Аналитическая статья

Ключевые слова

Управление персоналом, мониторинг рынка труда, качественный и количественный состав сегмента, функции управления персоналом

Финансирование. Статья подготовлена в ходе проведения мониторинга рынка труда профессионального сектора «Управление персоналом» в рамках рабочей группы Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом.

Аннотация. Рынок труда, несмотря на его масштабы и значительную зарегулированность, которая позволяет защищать интересы субъектов, но при этом сдерживает его развитие, подвержен развитию в отдельных сегментах. Одним из них является сектор «Управление персоналом», демонстрирующий последовательную трансформацию под запросы бизнеса. Данная профессия изменилась за последние десятилетия от деятельности по оформлению кадровых документов до выполнения всех запросов подразделений в части обеспечения кадрами определенной квалификации и вовлеченности. Цель исследования – проанализировать результаты исследования качественного состава занятых сегмента «Управление персоналом» отечественного рынка труда, проведенного в рамках реализации мониторинга по заказу Совета по профессиональным квалификациям по управлению персоналом (СПК УП) в 2022 г. В качестве основного метода исследования выступил анкетный опрос, реализованный СПК УП совместно с Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) в 2021 г. Качественный анализ сегмента «Управление персоналом» рынка труда, который, по нашим оценкам, составляет от 350 тыс. до 1 млн работников, показывает, что функционал в рамках данной профессии расширяется, однако доминирующим остается документационное обеспечение кадровой работы. Большая часть занятых в этом секторе – женщины в возрасте от 30 до 45 лет. Исследование показало, что эксперты прогнозируют развитие роли и наполненности профессии, что предполагает необходимость ее будущего кадрового обеспечения, учета мнения профессионального сообщества в развитии образовательных программ вузов, активизации профориентационной работы со стороны работодателей, которые заинтересованы в развитии функции управления персоналом.

QUALITATIVE ANALYSIS OF THE HR MANAGEMENT SEGMENT IN THE LABOR MARKET

V.S. Polovinko¹, R.A. Dolzhenko², S.B. Dolzhenko²

¹ Dostoevsky Omsk State University (Omsk, Russia)

² Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

Article info

Received
March 16, 2023

Accepted
April 3, 2023

Type paper

Analytical paper

Abstract. The labor market, despite its scale and significant overregulation, which allows protecting the interests of subjects, but at the same time hinders its development, is a subject to development in certain segments. One of them is the "HR management" sector, which demonstrates a consistent transformation to meet the needs of the business. This profession has changed over the past decades from the activity of processing personnel documents to providing all the requests of departments in terms of providing personnel with a certain qualification and involvement. The purpose of the study is to analyze the results of a study of the qualitative composition of the employed in the "personnel management" segment of the domestic labor market, conducted as part of the monitoring commissioned by the Council for Professional Qualifications in Human Resources Management (CPQ HR) in 2022. The main research method was a questionnaire survey, implemented by the SEC UP together with the National Agency for the Development of Qualifications (NADQ) in 2021. A qualitative analysis of the "HR management" segment of the labor market, which, according to our estimates, ranges from 350,000 to 1 million employees, shows that the functionality within this profession is expanding, but documentary support for personnel work remains dominant. The ma-

Keywords

Human resources management, labor market monitoring, qualitative and quantitative composition of the segment, personnel management functions

majority of those employed in this sector are women between the ages of 30 and 45. The study showed that experts predict the development of the role and fullness of the profession, which implies the need for its future staffing, considering the opinion of the professional community in the development of educational programs of universities, and intensifying career guidance work on the part of employers who are interested in developing the function of personnel management.

Acknowledgements. The article was prepared during the monitoring of the labor market of the professional sector "Personnel Management" within the framework of the working group of the Council on Professional Qualifications in the field of personnel management.

1. Введение. В достаточно жестких конкурентных условиях бизнес вынужден прилагать значительные усилия по своему развитию, повышению прибыльности, отказу от непрофильных функций и другим способам стать на какой-то период времени более успешными чем другие компании в сегменте. Технический прогресс ускоряет все процессы, порой приводит к ликвидации отдельных процессов, функций и даже организаций, но при этом дает возможность появляться новым направлениям работы. Важнейшими направлениями профессиональной деятельности в этих условиях становятся те, которые связаны с взаимодействием с людьми, в частности управлением персоналом. Именно работники, с одной стороны, являются крайне инертными в принятии изменений, с другой – только они и могут обеспечить внедрение инноваций, повышение эффективности работы. Поэтому развитие направления работы с персоналом крайне важно для бизнеса, однако, углубленных исследований данного сектора рынка труда (как впрочем и других) не проводится. Для ликвидации дефицита исследований в этой области мы проанализируем результаты опроса экспертов от предприятий в области управления персоналом, проведенного в 2021 г. НАРК, сделаем выводы о развитии профессионального сектора, определим перспективные направления использования разработанной методологии.

2. Обзор литературы. Под профессиональным сектором «управление персоналом» мы понимаем ограниченную совокупность профессий, объединенных в виды профессиональной деятельности и взаимосвязанных однородным составом трудовых функций, которые заключаются в обеспечении организации качественными трудовыми ресурсами, способными выполнять возложенные на них трудовые функции, и оптимальном их использовании, в том числе, через реализацию прогрессивных форм организации трудового процесса.

Проведенный нами обзор научной литературы на тему мониторинга рынка труда в отдельных секторах показал, что данное направление исследований не вызывает значительный интерес со стороны исследователей и практиков. За последнее десятилетие исследователи пытались изучать рынки труда отдельных территорий (страны в целом [1], округов [2], регионов [3], отдельных городов [4]), в разрезе отдельных возрастных [5; 6] и гендерных категорий [7], применительно к возможностям развития конкретных видов профессиональной деятельности, как правило, ИТ [8; 9]. Ключевым научно-исследовательским центром, изучающим рынок труда страны в различных аспектах, является Центр трудовых исследований НИУ ВШЭ, его дополняют работы лаборатории исследований рынка труда этого же университета. Ученые изучают такие вопросы как: оплату труда [10] и ее зависимость от различных факторов [11], особенности занятости работников разных возрастов [12], технологии поиска работы [13], динамика ротаций руководителей [14], межфирменная мобильность [15] и др.

Применительно к сфере управления персоналом подобные исследования проводятся различными консалтинговыми агентствами, как правило, в части отдельных аспектов деятельности (обзоры заработных плат, востребованные компетенции, рекрутинга) либо новых направлений работы руководителей и специалистов по работе с персоналом, вызванных различными обстоятельствами (пандемия COVID-19, мобилизация, влияния санкций на рынок труда и др.).

Несколько публикаций авторского коллектива были посвящены оценкам представленности рынка труда в секторе управления персоналом в 2015–2016 гг. в рамках реализации его мониторинга по заказу совета по профессиональным квалификациям в сфере управления персоналом. Полученный массив данных

позволил сделать срез масштабов представленности профессиональной области «управление персоналом» в целом по РФ, по УрФО, Свердловской области, а также в части сопоставления спроса и предложения на рынках труда и образования.

Проведенный анализ уже тогда позволил сделать вывод о том, что мы зачастую не имеем должного и полного представления о том или ином виде деятельности, в том числе из-за отсутствия отработанной методологии подобных исследований, правильно собираемых и анализируемых данных о параметрах рынка труда. Имеющихся данных Росстата оказалось недостаточно для того, чтобы сделать обоснованные выводы о представленности сферы управления персоналом в стране.

Можно сделать предположение о том, что отсутствие наработок в этом направлении научных изысканий может быть объяснено отсутствием конкретных заказчиков, для которых эта информация может иметь ценность. Однако, анализ и цикл экспертных интервью показал, что таковыми в первую очередь могут и должны являться образовательные организации, а также центры занятости на территории страны. Первым подобные мониторинги позволят откалибровать количественные параметры набора слушателей и студентов на образовательные программы, чтобы готовить то количество обучаемых, которое необходимо рынку труда [16; 17]. Вторым – получить представление о масштабах сектора рынка труда, на котором специалисты занимаются профессиональной деятельностью, которую в стратегической перспективе планируют охватить центры занятости [18].

Информация о рынке труда в нашей стране традиционно собиралась на уровне профильных государственных органов власти (Минтруд России), косвенно о спросе и предложении можно было сделать выводы по данным, которыми обладают центры занятости, текущая ситуация с вакансиями и ищущими работу сосредоточена на платформах по поиску работы. Отдельно стоит отметить, что собираемые Росстатом данные имеют ретроспективный характер, позволяют оценить параметры рынка труда за предыдущие периоды и не дают возможности комплексно спрогнозировать состояние рынка труда в целом, и по отдельным направлениям на среднесрочную перспективу. Ну и, наконец, большое значение для оте-

чественного рынка труда имеет неформальная занятость и теневой рынок труда, изучение которого затруднено по разным причинам [19].

На наш взгляд, подобные мониторинги позволяют оценить значимость того или иного направления деятельности, его масштабы, варианты развития с учетом текущих и перспективных трендов, а также изменений во внешней среде. Уверены, что руководителям и специалистам по управлению персоналом будет интересен взгляд на сферу профессиональной деятельности, который они представляют.

3. Методология исследования и его результаты. Проведенный нами анализ позволил сделать предположение, что численность профессионального сектора «Управление персоналом» в период с 2019 по 2020 гг. в РФ, составляла порядка 1 млн чел. При этом важно отметить, что данный расчет основан на экспертных оценках (порядка 100 экспертных мнений) и не может отражать точную картину в части масштабов профессионального сектора «Управление персоналом». Кроме того, можно сделать вывод о том, что изучаемый сектор является межотраслевым, распространенным по всей территории Российской Федерации профессиональным сектором, носящим ярко выраженную управленческую направленность и оказывающим существенное влияние на экономические и социально-трудовые показатели отдельных субъектов экономической деятельности, регионов и государства в целом. Для понимания его особенностей, а также направлений и перспектив развития рассмотрим подробнее качественный состав сектора.

Анализ качественного состава занятых в секторе «Управление персоналом» в данном исследовании проведен на основе сопоставления данных экспертного опроса 2016 и 2017 гг., организованного советом по профессиональным квалификациям в управлении персоналом, и данных результатов мониторинга в 2021 г., проведенного НАРК. В 2021 г. в обновленной волне исследования рынка труда (жизненного цикла квалификаций) сегмента управления персоналом с использованием единого инструментария приняло участие более 800 организаций.

Целью исследования является анализ количественного и качественного состава рынка труда в сегменте «управления персоналом» по состоянию на 2021 г. с целью определения перспективных направлений его развития.

Гипотеза исследования: в настоящее время значение роли квалификаций на рынке труда в сфере управления персоналом возрастает из-за сложной социально-экономической ситуации, вызванной внешними по отношению к работодателям факторами (пандемия COVID-19, санкционное давление, СВО, необходимость перестроить логистические цепочки и повысить эффективность бизнеса), однако для данного сегмента характерна инертность, которая не позволяет оперативно актуализировать квалификацию под современные запросы рынка труда и работодателей.

Основными эмпирическими методами исследования являются сравнительный анализ, обобщение, методом сбора первичной информации – социологический опрос, в котором приняло более 800 респондентов, представленных руководителями и экспертами в области управления персоналом отечественных организаций.

Для начала напомним результаты экспертного опроса предприятий и организаций различных видов экономической деятельности РФ, проведенного советом по профессиональным квалификациям в области управления персоналом (далее – СПК УП) в 2016 и 2017 гг. (рис. 1).



Рис. 1. Распределение численности специалистов по видам профессиональной деятельности в секторе «Управление персоналом». Результаты экспертного опроса СПК УП в 2016 и 2017 гг.

Fig. 1. Distribution of the number of specialists by type of professional activity in the HR management sector. The results of the expert survey of the Council for Professional Qualifications in the field of personnel management in 2016 and 2017

Как видно из рис. 1, наиболее часто упоминаемые направления ВПД, реализуемые на предприятиях и в организациях в 2016–2017 гг.: кадровое делопроизводство / документационное обеспечение работы с персоналом (18,8 % в 2016 г. и 28,8 % в 2017 г.), управление трудовыми отношениями (6,7 % в 2016 г. и 12,5 % в 2017 г.), обучение и развитие персонала (11,1 % в 2016 г. и 11,3 % в 2017 г.).

Если сравнивать с результатами опроса НАРК в 2021 г. (рис. 1), то важно обратить вни-

мание, что количество упоминаемых видов профессиональной деятельности увеличилось (с 10 до 15). В том числе, дополнительно выделены такие направления как: внедрение и управление системой профессиональных стандартов (6,3 %), разработка и сопровождение процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом (2,2 %), HR-аналитика (0,5 %).

Кроме того, если ранее выделялся только один вид управленческой деятельности (общее руководство системой управления персо-

налом), то в 2021 г. выделено сразу несколько видов профессиональной деятельности: стратегическое управление персоналом (6,6 % ответов), управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты труда и материального стимулирования (6,5 %), операционное управление персоналом (3,9 %), формирование и реализация политики в сфере труда на отраслевом (холдинговом) уровне (0,5 %).

В этой связи, можно отметить *тенденцию увеличения доли руководящего состава в общей численности специалистов*, работающих в управлении персоналом: с 7 % по виду профессиональной деятельности «Общее руководство системой управления персоналом» в 2016 г. до более чем 17 % по всем выделенным видам профдеятельности, относящимся к 7 и 8 квалификационному уровню, в 2021 г. Безусловно, стоит отметить возможность по-

вторного учета ответов при большей детализации вариантов в 2021 г. и множественном выборе вариантов ответов. Но вместе с тем, это не отменяет *общей тенденции роста доли руководящего состава, что может быть связано с повышением статуса и значимости роли HR-специалистов, повышении их в должности в рамках отдельно взятых организаций*. Этот тезис подтверждён в ходе интервью, приведённых с представителями сектора «Управление персоналом».

Наиболее часто упоминаемые направления деятельности в управлении персоналом в организациях-участниках мониторинга следующие (рис. 2): документационное обеспечение работы с персоналом (12,9 %), деятельность по оценке и аттестации персонала (12 %), деятельность по оплате труда (10,6 %), деятельность по развитию персонала (8,8 %).

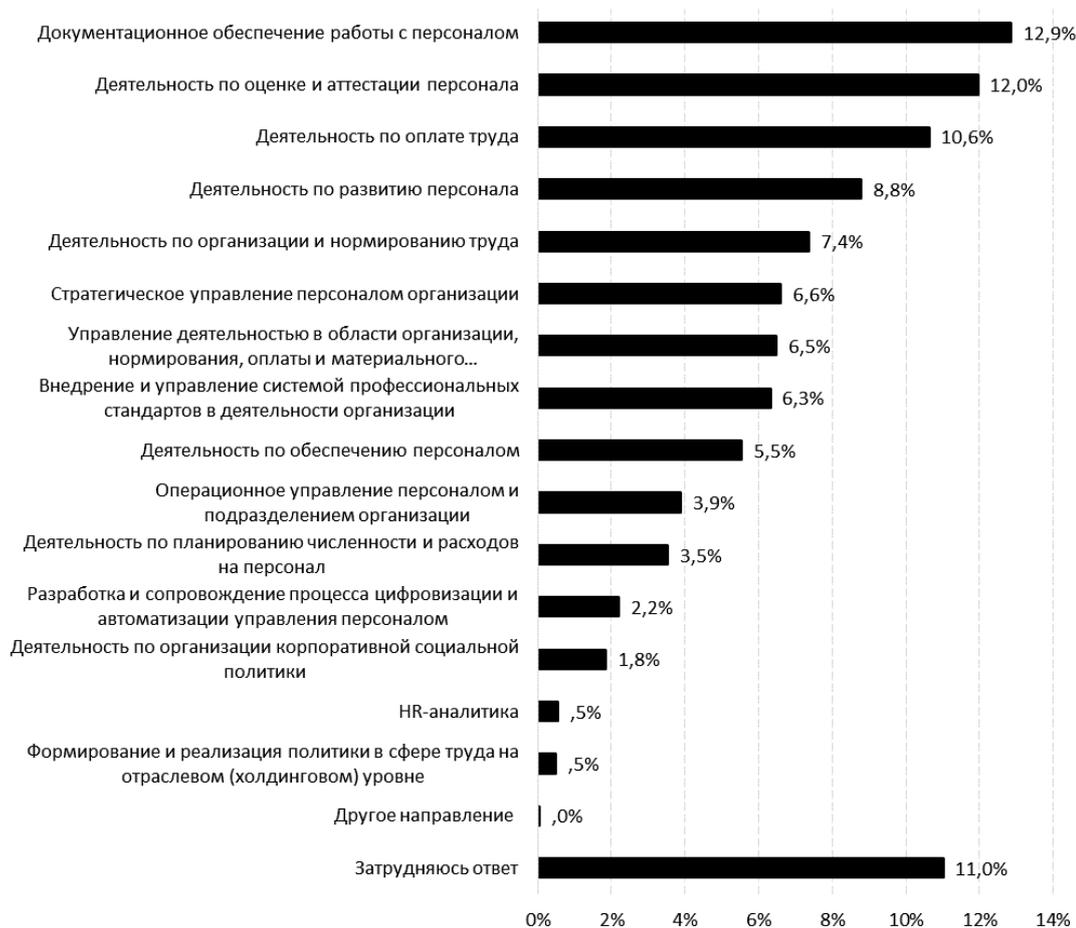


Рис. 2. Распределение ответа на вопрос «Укажите, какие направления деятельности в управлении персоналом представлены в Вашей организации» (закрытый вопрос, множественный ответ, % от ответивших). Результаты мониторинга НАПК в 2021 г.

Fig. 2. Distribution of answers to the question "Specify which areas of activity in personnel management are represented in your organization" (closed-ended question, multiple answer, % of respondents). NARC monitoring results in 2021

Таким образом, несмотря на снижение доли ответов более чем в 2 раза (с 28,5 % в 2017 г. до 12,9 % в 2021 г.), за видом профессиональной деятельности «Документационное обеспечение работы с персоналом» сохранилось лидерство, данное направление по-прежнему самое распространённое в секторе «Управление персоналом».

Интерес представляет также распределение ответов респондентов с учетом отрасле-

вой принадлежности (рис. 3). Так, например, в организациях области ракетной техники и космической деятельности широко представлены (более 70 % ответов) такие направления деятельности в управлении персоналом, как деятельность по развитию персонала, как деятельность по развитию персонала, деятельность по оценке и аттестации персонала, документационное обеспечение работы с персоналом, стратегическое управление персоналом организации.

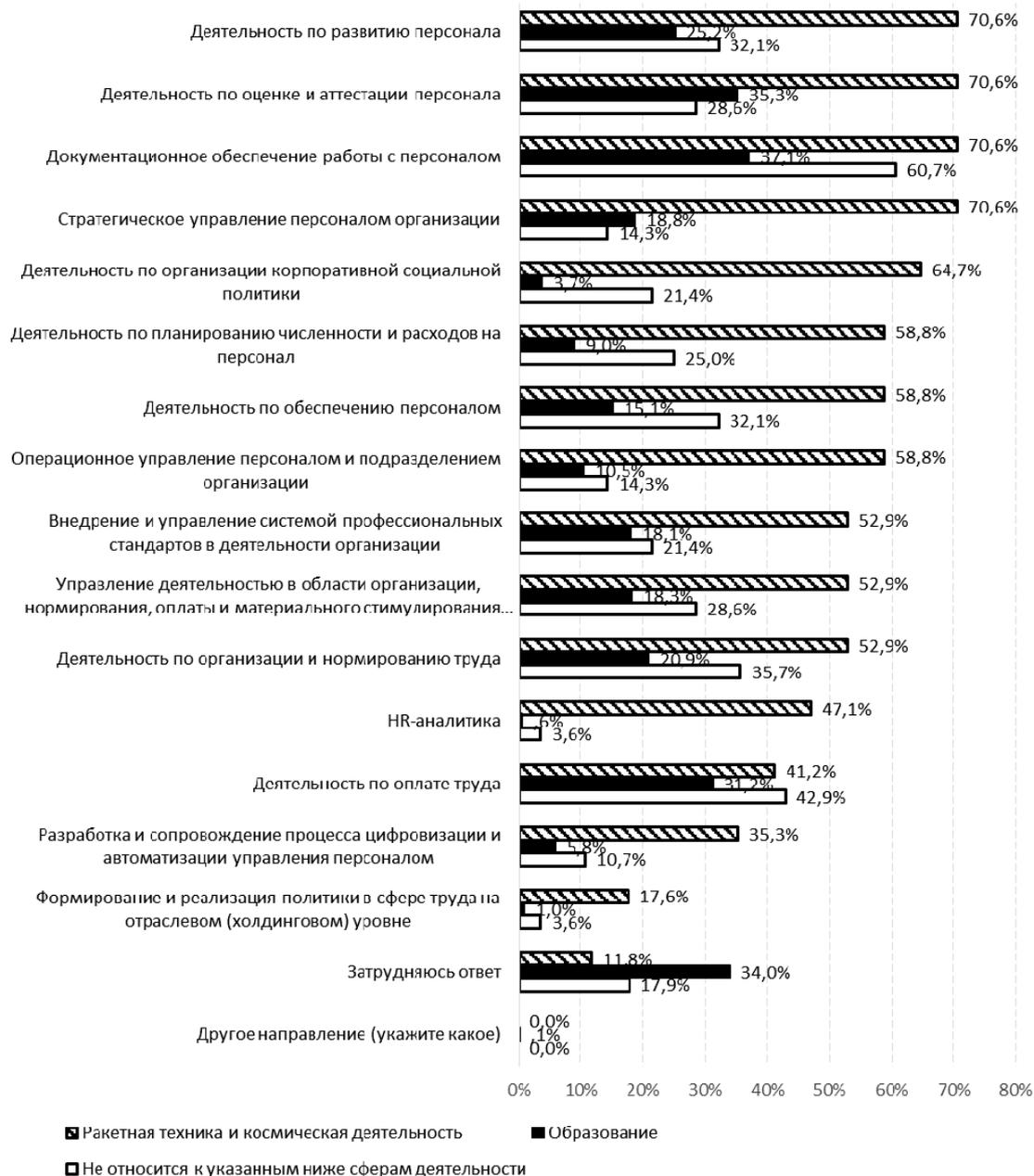


Рис. 3. Пример распределения ответа на вопрос «Укажите, какие направления деятельности в управлении персоналом представлены в Вашей организации» в разрезе сфер деятельности

Fig. 3. An example of the distribution of the answer to the question "Indicate which areas of activity in personnel management are represented in your organization" in the context of areas of activity

Работодатели сферы образования чаще отмечали, что в их организациях кадровые службы осуществляют деятельность по документационному обеспечению работы с персоналом (37,1 %), деятельность по оценке и аттестации персонала (35,3 %). 34 % участников мониторинга данной сферы затруднились с ответом на данный вопрос.

Участники мониторинга из других сфер чаще всего указывали, что в их организациях кадровые службы занимаются деятельностью по документационному обеспечению работы с персоналом (64,7 %) и деятельностью по оплате труда (42,9 %).

Особый интерес уже не первый год представляет оценка гендерного состава руководителей и специалистов сектора «Управление

персоналом». Как видно из ниже представленных рис. 4 и 5, доля женщин по-прежнему преобладает в структуре персонала сектора «Управление персоналом» (за период с 2016 по 2021 гг. доля выросла с 81,5 до 84,1 %).

Вместе с тем, доля женщин, занятых на руководящих позициях к общей численности женщин профессионального сектора, по-прежнему не высока и ниже (в 3,1 раза в 2016 г. и в 2,5 раза в 2021 г.), чем доля мужчин-руководителей к общей численности мужчин в профессиональном секторе. При этом следует отметить тренд на сокращение разрыва между долей женщин, занятых на руководящих позициях, к общей численности женщин в профессиональном секторе и соответствующей доли мужчин.

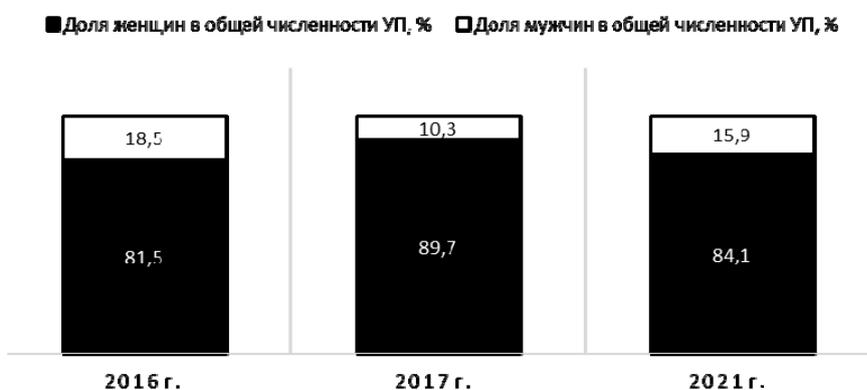


Рис. 4. Динамика гендерного распределения занятых в секторе «Управление персоналом», % от общей численности занятых

Fig. 4. Dynamics of the gender distribution of those employed in the HR sector, % of the total number of employees

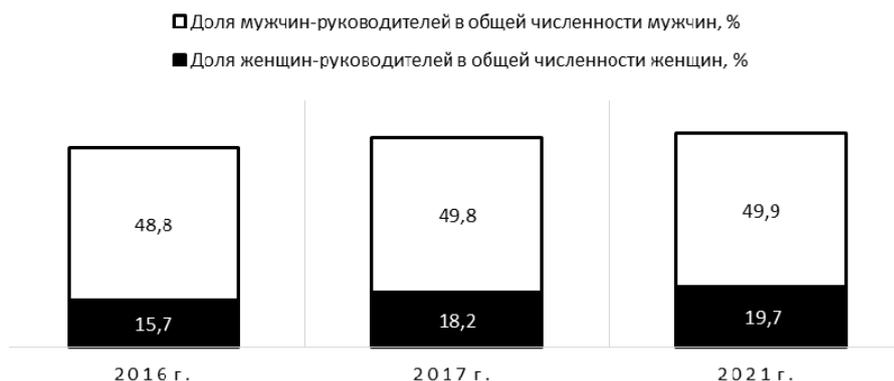


Рис. 5. Динамика гендерного распределения занятых на руководящих позициях в секторе «Управление персоналом», % от общей численности занятых, соответствующего пола

Fig. 5. Dynamics of the gender distribution of those employed in managerial positions in the HR sector, % of the total number of employees, of the corresponding gender

Данный анализ проведен по результатам экспертного опроса в 2021 г. руководителей и специалистов в области управления персоналом, представляющих порядка 100 организа-

ций, в которых функция «Управление персоналом» выделена как отдельный вид профессиональной деятельности.

Интересно отметить, что похожая гендерная структура была получена в результате анализа резюме, представленных на портале HH. Согласно данным резюме, среди соискателей в 2020–2021 гг., доля женщин отмечена в 81,6 %, при этом, претендующих на руководящие позиции, лишь 13,9 %.

В свете будущего уменьшения доли молодого трудоспособного населения, которое обусловлено демографическими изменениями, можно спрогнозировать снижение дополнительных требований работодателей к кандидатам на должности руководителей подразделений по работе с персоналом. Бизнес может и должен рассматривать женщины на позиции, которые раньше были мужскими. Также будут более востребованы кандидаты зрелого возраста.

Также отметим, что по мнению опрошенных пандемия COVID-19 оставила меньший след, чем это прогнозировалось. Наши оценки незначительного изменения количества вакансий и резюме в предметной области управления персоналом в 2020–2021 гг. это подтверждают. Количество вакансий со стороны работодателей и их содержание существенно не изменились, что может быть объяснено и «подъёмом» старых вакансий без существенной переработки, а также тем, что бизнес оказался не заинтересован в использовании дистанционного формата работы, пересмотре условий труда.

Обсуждение итогов и рекомендации по развитию сектора управления персоналом

Какие направления развития сектора управления персоналом можно выделить по итогам исследования?

1. Активизация использования разработанных профессиональных стандартов, связанных с управлением персоналом («Специалист по рекрутингу», «Специалист по управлению персоналом», «Специалист по экономике труда», «Консультант по управлению персоналом») среди работодателей. Мы выделяем низкую осведомленность работодателей о структуре функционала в этой предметной области, выделенной профессиональным сообществом.

2. Аудит образовательных программ высшего образования, реализуемых вузами страны по направлению управление персоналом с точки зрения релевантности получаемых студентами знаний, навыков, умений запросам рынка, отраженным в стандартах.

3. Разработка механизма синхронизации спроса и предложения на рынках труда и об-

разования через систему целевых запросов бизнеса по отношению к вузам, интеграцию бизнеса в деятельность образовательных организаций, систему профориентационной работы и др.

4. Развитие профессиональных сообществ в сфере управления персоналом на уровне регионов и страны.

5. Проведение комплексного мониторинга рынка труда в сегменте «управления персоналом» с привлечением данных Росстата, HeadHunter, результатов опросов, фокус-групп, форсайтов с представителями профессии.

6. Усилить работу по цифровизации функции кадрового документооборота для переключения приоритетов профессиональной деятельности на направления, обладающие ценностями для бизнеса (подбор и удержание персонала, экономика труда и др.).

Ключевой вывод, который можно сделать по итогам анализа, заключается в том, что в свете текущей ситуации бизнес вынужден использовать все резервы повышения своей эффективности, пересматривать процессы, избавляться от тех направлений деятельности, которые не приносят результат, не вносят вклад в прибыль. Это означает, что любой специалист, подразделение, функциональное направление должно изыскивать все возможности для роста значимости и эффекта для бизнеса. В случае с направлением управление персоналом – обеспечивать все большее отказ от бумажного кадрового документооборота с помощью цифровизации и автоматизации этого направления, развитие тех направлений, которые связаны с повышением эффективности работы персонала: оплата труда, обучение персоналом, экономика труда. Качественное развитие на уровне организаций рано или поздно приведет к вымыванию с рынка труда специалистов, занятых в этом направлении непроизводительным трудом, но значимость функции будет только расти, привлекая к ней большее количество специалистов. Таким образом, можно спрогнозировать, что качественно сектор управления персоналом будет усиливаться, но количественно оставаться на одном уровне.

4. Заключение. Таковы итоги очередной волны исследования качественной структуры рынка труда в сегменте управления персоналом в РФ за 2022 г. Результаты опроса с одной стороны показали, что он продолжает развиваться, меняется количественно и качественно, с другой – пандемия ковида и меры по изо-

ляции населения не оказали такого большого влияния на рынок труда, во многом за счет очень хороших адаптационных возможностей субъектов труда (работодателей и работников).

Сфера управления персоналом очень актуальна в современных условиях, при этом развивается достаточно быстро, находясь на пике жизненного цикла квалификации. Какие направления ее развития видят эксперты профессионального сообщества? С одной стороны вектор на развитие, появление новых функций, повышение эффективности для бизнеса, с

другой – жесткое нормативное регулирование, инертность в принятии нового со стороны части сообщества, отказ от внедрения инноваций. Считаем, что подобные исследования нужно проводить в рамках всех советов по профессиональным квалификациям, доводить их результаты до сообщества работодателей, образовательных и научных организаций, использовать в реализации профориентационной деятельности для того, чтобы между рынком труда и рынком образования формировались связи и зависимости.

Литература

1. Долженко Р. А. Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» // ЭКО. – 2018. – № 8 (530). – С. 161–179.
2. Долженко Р. А., Назаров А. В. Спрос и предложение HR-специалистов на рынке труда РФ и уральского федерального округа в зеркале данных headhunter // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2019. – Т. 13, № 1. – С. 41–52.
3. Долженко Р. А. Спрос и предложение на рынке труда Свердловской области в сегменте «Управление персоналом» // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т. 17, № 5 (464). – С. 975–989.
4. Абрамов А. П., Гавриков Ф. А. Социально-экономические показатели рынка труда и занятости в городе Курске: динамика и перспективы роста // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. – Т. 9, № 2 (31). – С. 180–187.
5. Кот В. В., Кузьмина А. Г. Молодежный сегмент рынка труда: специфика, мониторинг, основные направления регулирования // Вектор экономики. – 2016. – № 5 (5). – С. 58.
6. Гневашева В. А., Рязанцев С. В., Безвербный В. А. Аспекты социально-экономического моделирования процесса воспроизводства рабочей силы молодежного сегмента рынка труда // Аллея науки. – 2018. – Т. 1, № 4 (20). – С. 294–299.
7. Шершова Л. В., Малаховская М. В. Модель регулирования рынка труда через включение гендерных приоритетов. – Томск, 2013.
8. Сагалаков Е. И., Соловьев В. И. ИТ-модель инструмента прогнозирования подготовки кадров для высокотехнологичных предприятий в условиях реиндустриализации региональной экономики // Вестник НГУЭУ. – 2016. – № 1. – С. 274–284.
9. Ливинская В. А., Шалухова М. А. Анализ компетенций рынка труда IT-сферы // Вестник Белорусско-Российского университета. – 2022. – № 2 (75). – С. 86–94.
10. Роцин С. Ю., Сидорова А. С., Солнцев С. А. Структура заработной платы и кадровая политика российских компаний // Российский журнал менеджмента. – 2018. – Т. 16, № 4. – С. 481–498.
11. Лукьянова А. Л. Чьи заработки растут быстрее: мобильность по относительным заработным платам в России (2000–2005 гг.) // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2009. – Т. 13, № 2. – С. 217–242.
12. Ляшок В. Ю., Роцин С. Ю. Молодые и пожилые работники на российском рынке труда: являются ли они конкурентами? // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2017. – № 1 (33). – С. 117–140.
13. Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet // Foresight and STI Governance. – 2017. – Vol. 11, no. 4. – P. 33–43. – DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43.
14. Пентюк А. Р., Солнцев С. А. Корпоративное управление в российских компаниях: финансовые факторы смены руководителей // Проблемы теории и практики управления. – 2016. – № 1. – С. 114–122.
15. Роцин С. Ю., Слесарева А. А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда. WP15/2012/03. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 52 с.

16. Мосиенко Н. Л., Черкашина Т. Ю. Мониторинг выпускников вуза: варианты оценки результативности обучения // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки. – 2014. – Т. 14, № 1. – С. 127–140.
17. Харькин В. В. Инструментальные и методические аспекты сегментации региональных рынков труда с применением квалификационных характеристик // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2019. – Т. 10, № 3. – С. 408–428.
18. Забелина О. В. Формирование системы мониторинга и прогнозирования рынка труда как условие перехода к новой модели службы занятости населения // Труд в современной российской экономике: социальное измерение: сб. науч. ст. IV Санкт-Петербургского междунар. форума труда. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 180–201.
19. Синявская О. В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6, № 2. – С. 12–28.

References

1. Dolzhenko R.A. (2018) Analiz rynka truda v segmente "upravlenie personalom" [Analysis of the labor market in the segment "personnel management"], *EKO* [ECO], No. 8 (530), pp. 161-179.
2. Dolzhenko R.A., Nazarov A.V. (2019) Spros i predlozhenie HR-specialistov na rynke truda RF i ural'skogo federal'nogo okruga v zerkale dannyh headhunter [Demand and supply of HR-specialists in the labor market of the Russian Federation and the Urals Federal District in the headhunter data mirror], *Vestnik YUzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i menedzhment* [Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management], Vol. 13, no. 1, pp. 41-52.
3. Dolzhenko R.A. (2019) Spros i predlozhenie na rynke truda Sverdlovskoj oblasti v segmente "upravlenie personalom" [Demand and supply in the labor market of the Sverdlovsk region in the segment "personnel management"], *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional economy: theory and practice], Vol. 17, no. 5 (464), pp. 975-989.
4. Abramov A.P., Gavrikov F.A. (2019) Social'no-ekonomicheskie pokazateli rynka truda i zanyatosti v gorode Kurske: dinamika i perspektivy rosta [Socio-economic indicators of the labor market and employment in the city of Kursk: dynamics and growth prospects], *Izvestiya YUgo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sociologiya. Menedzhment* [Bulletin of the South-Western State University. Series: Economy. Sociology. Management], Vol. 9, no. 2 (31), pp. 180-187.
5. Kot V.V., Kuz'mina A.G. (2016) Molodezhnyj segment rynka truda: specifika, monitoring, osnovnye napravleniya regulirovaniya [Youth segment of the labor market: specifics, monitoring, main directions of regulation], *Vektor ekonomiki* [Vector of Economics], No. 5 (5), p. 58.
6. Gnevasheva V.A., Ryazancev S.V., Bezverbnyj V.A. (2018) Aspekty social'no-ekonomicheskogo modelirovaniya processa vosproizvodstva rabochej sily molodezhnogo segmenta rynka truda [Aspects of socio-economic modeling of the process of reproduction of the labor force of the youth segment of the labor market], *Alleya nauki* [Alley of Science], Vol. 1, no. 4 (20), pp. 294-299.
7. Shershova L.V., Malahovskaya M.V. (2013) Model' regulirovaniya rynka truda cherez vklyuchenie gendernyh prioritetov [Model of labor market regulation through the inclusion of gender priorities], Tomsk, 2013.
8. Sagalakov E.I., Solov'ev V.I. (2016) IT-model' instrumenta prognozirovaniya podgotovki kadrov dlya vysokotekhnologichnyh predpriyatij v usloviyah reindustrializacii regional'noj ekonomiki [IT model of a forecasting tool for personnel training for high-tech enterprises in the context of reindustrialization of the regional economy], *Vestnik NGUEU* [Bulletin of NSUEU], No. 1, pp. 274-284.
9. Livinskaya V.A., SHaluhova M.A. (2022) Analiz kompetencij rynka truda IT-sfery [Analysis of the competencies of the IT labor market], *Vestnik Belorussko-Rossijskogo universiteta* [Bulletin of the Belarusian-Russian University], No. 2 (75), pp. 86-94.
10. Roshchin S.Yu., Sidorova A.S., Solncev S.A. (2018) Struktura zarabotnoj platy i kadrovaya politika rossijskih kompanij [Wage structure and personnel policy of Russian companies], *Rossijskij zhurnal menedzhmenta* [Russian Journal of Management], Vol. 16, no. 4, pp. 481-498.
11. Luk'yanova A.L. (2009) Ch'i zarabotki rastut bystree: mobil'nost' po otnositel'nyim zarabotnym platam v Rossii (2000-2005) [Whose earnings grow faster: relative wage mobility in Russia (2000-

2005)], *Ekonomicheskij zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki* [Economic Journal of the Higher School of Economics], Vol. 13, no. 2, pp. 217-242.

12. Lyashok V.Yu., Roshchin S.Yu. (2017) Molodye i pozhilye rabotniki na rossijskom rynke truda: yavlyayutsya li oni konkurentami? [Young and old workers in the Russian labor market: are they competitors?], *Zhurnal Novej ekonomicheskoy associacii* [Journal of the New Economic Association], 2017, No. 1 (33), pp. 117-140.

13. Roshchin S., Solntsev S., Vasilyev D. (2017) Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet. *Foresight and STI Governance*, Vol. 11, no. 4, pp. 33-43. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.33.43.

14. Pentyuk A.R., Solncev S.A. (2016) Korporativnoe upravlenie v rossijskih kompaniyah: finansovye faktory smeny rukovoditelej [Corporate governance in Russian companies: financial factors of change of leaders], *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Problems of management theory and practice], 2016, No. 1, pp. 114-122.

15. Roshchin, S.Yu., Slesareva, A.A. (2012) Mezhhfirmennaya mobil'nost' molodyh rabotnikov narossijskom rynke truda [Interfirm mobility of young workers in the Russian labor market]. WP15/2012/03. M.: Izd. dom Vysshej shkoly ekonomiki. 52 p.

16. Mosienko N.L., Cherkashina T.Yu. (2014) Monitoring vypusnikov vuza: varianty ocenki rezul'tativnosti obucheniya [Monitoring of university graduates: options for assessing the effectiveness of training], *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Social'no-ekonomicheskie nauki* [Bulletin of the Novosibirsk State University. Series: Social and economic sciences], 2014, Vol. 14, no. 1, pp. 127-140.

17. Har'kin V.V. (2019) Instrumental'nye i metodicheskie aspekty segmentacii regional'nyh rynkov truda s primeneniem kvalifikacionnyh harakteristik [Instrumental and methodological aspects of segmentation of regional labor markets using qualification characteristics], *MIR (Modernizaciya. Innovacii. Razvitiye)* [MIR (Modernization. Innovations. Development)], 2019, Vol. 10, no. 3, pp. 408-428.

18. Zabelina O.V. (2021) Formirovanie sistemy monitoringa i prognozirovaniya rynka truda kak uslovie perekhoda k novej modeli sluzhby zanyatosti naseleniya [Formation of a monitoring and forecasting system for the labor market as a condition for the transition to a new model of the employment service], V sbornike: *Trud v sovremen-noj rossijskoj ekonomike: social'noe izmerenie. Sbornik nauchnyh statej IV Sankt-Peterburgskogo mezhdunarodnogo foruma truda. Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj uni-versitet*. Sankt-Peterburg, 2021, pp. 180-201.

19. Sinyavskaya O.V. (2005) Neformal'naya zanyatost' v Rossii: izmerenie, masshtaby, dinamika [Informal employment in Russia: measurement, scale, dynamics], *Ekonomicheskaya sociologiya* [Economic sociology], 2005, Vol. 6, no. 2, pp. 12-28.

Сведения об авторах

Половинко Владимир Семенович – д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами
Адрес для корреспонденции: 644077, Россия, Омск, пр. Мира, 55а
E-mail: pw3@mail.ru
SPIN-код РИНЦ: 8454-2897; AuthorID: 155877

About the authors

Vladimir S. Polovinko – Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Regional Economics and Human Resources Management
Postal address: 55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia
E-mail: pw3@mail.ru
RSCI SPIN-code: 8454-2897; AuthorID: 155877

Долженко Руслан Алексеевич – д-р экон. наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом
Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66
E-mail: snurk17@gmail.com
ORCID: 0000-0003-3524-3005
Scopus AuthorID: 56436594700
ResearcherID: J-2847-2015
SPIN-код РИНЦ: 8576-4140

Ruslan A. Dolzhenko – Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Labor Economics and Personnel Management
Postal address: 66, 8 Marta ul., Yekaterinburg, 620144, Russia
E-mail: snurk17@gmail.com
ORCID: 0000-0003-3524-3005
Scopus AuthorID: 56436594700
ResearcherID: J-2847-2015
RSCI SPIN-code: 8576-4140

Долженко Светлана Борисовна – канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62

E-mail: gjnsb@ya.ru

ORCID: 0000-0002-7658-516X

Вклад авторов равнозначен

Для цитирования

Половинко В. С., Долженко Р. А., Долженко С. Б. Качественный анализ сегмента «Управление персоналом» на рынке труда // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 1. – С. 112–123. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(1).112-123.

Svetlana B. Dolzhenko – PhD in Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Labor Economics and Personnel Management

Postal address: 62, 8 Marta ul., Yekaterinburg, 620114, Russia

E-mail: gjnsb@usue.ru

ORCID: 0000-0002-7658-516X

The contribution of the authors is equal

For citations

Polovinko V.S., Dolzhenko R.A., Dolzhenko S.B. Qualitative analysis of the HR management segment in the labor market. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 1, pp. 112-123. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(1).112-123. (in Russian).