

**СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
В СЕГМЕНТЕ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»****Руслан Алексеевич ДОЛЖЕНКО**

доктор экономических наук, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом,
Уральский государственный экономический университет (УрГЭУ),
Екатеринбург, Российская Федерация
rad@usue.ru
https://orcid.org/0000-0003-3524-3005
SPIN-код: 8576-4140

История статьи:

Получена 24.01.2019
Получена в доработанном
виде 25.03.2019
Одобрена 08.04.2019
Доступна онлайн
16.05.2019

УДК 331.544

JEL: J08, J21

Ключевые слова:

управление персоналом,
рынок труда, профессия,
высшее образование,
потребности бизнеса в
кадрах

Аннотация

Предмет. Рынок труда в Свердловской области. Востребованность специалистов в сфере управления персоналом.

Цели. Оценить потребности экономики региона в специалистах по управлению персоналом, определить соотношение спроса и предложения в соответствующем сегменте рынка труда.

Методология. Используются абстрактно-логический, структурный и функциональный методы. Материалы для анализа собраны в ходе мониторинга рынка труда РФ.

Результаты. Сопоставлены данные о численности специалистов в сфере управления персоналом на рынке труда региона, прогнозной потребности компаний региона в специалистах этой профессии. Учтены типовые нормативы численности персонала, запросы организаций на заполнение вакантных должностей, рассмотрена информация, полученная в ходе мониторинга деятельности профильных образовательных организаций. Результаты исследования могут быть использованы образовательными организациями для мониторинга данных о спросе и предложении на рынке труда; региональными органами государственной власти для выстраивания политики в области образования; компаниями для получения информации о детальных характеристиках рынка труда по отдельным сегментам.

Выводы. Отмечены значительные расхождения в показателях между спросом и предложением, зафиксирован профицит специалистов с профильным образованием. Рыночные механизмы не отражают реальной потребности бизнеса в специалистах определенного профиля и необходимо использовать дополнительные инструменты регулирования рынка образовательных услуг.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2019

Для цитирования: Долженко Р.А. Спрос и предложение на рынке труда Свердловской области в сегменте «управление персоналом» // Региональная экономика: теория и практика. – 2019. – Т. 17, № 5. – С. 975 – 989.

<https://doi.org/10.24891/re.17.5.975>

Введение

Понятие «рынок труда» говорит о том, что речь идет о среде, в которой трудовые отношения осуществляются посредством саморегулируемого механизма спроса и предложения. Однако любому исследователю в этой области известно, что данный рынок обладает рядом особенностей, которые приводят к появлению острого дисбаланса между качественным спросом и

предложением применительно к работникам различных профессий. Отношения купли-продажи услуги в силу большой зависимости работников от наличия диплома о высшем образовании начинают доминировать над рыночными механизмами саморегуляции на рынке труда, что приводит к нарастающему увеличению количества выпускников высших учебных заведений, которые не обеспечены реальными рабочими местами. В итоге такие специалисты устраиваются

работать не по профессии, а в долгосрочной динамике бизнес перестает обращать внимание на образование соискателей при отборе кандидатов.

Государство не уделяло этому дисбалансу внимания, и лишь в последние годы стало требовать от менеджмента вузов достижения ключевых показателей трудоустройства выпускников. Это привело к тому, что в настоящее время большинство студентов по-прежнему заинтересовано в поступлении в вуз только для того, чтобы получить диплом о высшем образовании; отдельные элементы вузовского обучения продолжают создавать видимость предоставления качественного образования, когда вузы даже не пытаются обучать актуальным навыкам.

Работодатели разочарованы перспективами трудоустройства выпускников образовательных организаций, которых необходимо переучивать. У многих работодателей складывается стойкое убеждение, что вузы готовят студентов, количество которых превышает любые потребности компаний. Но так ли это на самом деле? Существуют ли на рынке труда подобные расхождения между спросом на конкретных специалистов (наличием реальных рабочих мест и необходимостью их заполнения в динамике развития профессии) и предложением (обучением студентов рассматриваемой профессии, предоставлением им возможностей развить свои навыки и умения)?

Оценка данного несоответствия в целом по стране представляется сложной и трудозатратной, но сопоставить показатели по отдельному сегменту рынка труда в части спроса и предложения возможно, особенно если рассматривать региональный рынок труда. Именно по этим причинам объектом исследования стал рынок труда Свердловской области в сегменте «управление персоналом». Этот сегмент привлекает значительное число исследователей [1–3], однако подобный анализ ранее не проводился.

Анализ рынка труда в сегменте управления персоналом мы будем проводить на основе

данных, представленных Советом по профессиональным квалификациям (СПК) в области управления персоналом. Данные содержатся в рабочих материалах^{1,2} аналитического обзора сектора «управление персоналом».

Цель исследования – сформировать комплексное представление о рынке труда HR-специалистов в Свердловской области как об отдельном сегменте, определить его структуру, состояние и динамику изменения основных факторов. В рамках исследования планируется осуществить контроль изменения структуры рынка труда HR-специалистов и других параметров, характеризующих его в среднесрочной динамике.

Под профессиональным сектором «управление персоналом» мы будем понимать ограниченную совокупность профессий, объединенных в виды профессиональной деятельности и взаимосвязанных однородным составом трудовых функций, которые заключаются в обеспечении предприятий и организаций качественными трудовыми ресурсами, способными выполнять возложенные на них трудовые функции, и оптимальном их использовании. Выбор обусловлен тем, что названный сектор является межотраслевым, распространенным по всей территории России, носит ярко выраженную управленческую направленность и оказывает существенное влияние на экономические показатели отдельных субъектов экономической деятельности и государства в целом. Свердловская область – узловый регион, в котором сосредоточено большое количество предприятий, задействованных в реальном секторе экономики, а также образовательных организаций, обеспечивающих подготовку специалистов по управлению персоналом в сегменте высшего образования.

¹ Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом. URL: <http://sovethr.ru/>

² Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Обзор сектора «управление персоналом». М., 2016. URL: <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2016/12/Мониторинг-профсектора-Управление-персоналом-2016.doc.pdf>

Региональный рынок труда Свердловской области в сегменте «управление персоналом»

Согласно имеющимся данным, по состоянию на 2016 г. в РФ работали 227 тыс. руководителей и специалистов в области управления персоналом. Их распределение в динамике по профессиональным областям представлено в *табл. 1* (за период 2104–2016 гг.). Более подробно с используемой методологией расчета можно ознакомиться в научной периодике³.

Как видно из таблицы, в настоящее время больше трети специалистов данного сектора заняты работой с кадровым документооборотом и оплатой труда. Как показывают обзоры трендов в развитии данной профессии, именно они имеют наибольший потенциал к оптимизации и замещению информационными технологиями [4, 5]. Изменения долей занятых в разных профессиональных направлениях минимальны, что говорит о значительной инертности данной части рынка труда в целом по стране.

Для России характерны большие размеры территорий и различия в развитии отдельных регионов. Данные о распределении HR-специалистов по федеральным округам приведены на *рис. 1*.

Расчет численности занятых в HR-сфере по регионам был основан на данных о структуре занятости по регионам специалистов высшего уровня квалификации и специалистов среднего уровня квалификации⁴. Как видно из рисунка в настоящее время в Центральном и Приволжском регионах работает большая часть специалистов и руководителей по управлению персоналом. В них сосредоточена половина всех работающих в России HR-специалистов. Значительное увеличение

(на 5 806 чел.) отмечается только в Южном ФО из-за включения в расчет данных по Крыму. В Уральском ФО 20 938 чел. работали в 2016 г. в данной профессии (меньше зафиксировано только в Северо-Кавказском ФО).

Рассмотрим конкретный регион – Свердловскую область. Согласно данным Росстата, почти треть занятых в Уральском федеральном округе сосредоточена в Свердловской области (*рис. 2*). Таким образом, примерно 7,4 тыс. HR-руководителей и специалистов работают в Свердловской области.

Экспертные оценки, основанные на производственном опыте, показывают, что на предприятиях численностью до 70–100 чел. формализованное выделение функции «управление персоналом» с вводом в штатное расписание данной должности, как правило, не производится. Это подтверждается результатами исследования, проведенного HeadHunter, согласно которому только 10% малых предприятий с численностью до 20 чел. не ведут кадровый учет с выделенной штатной единицей под эту работу. В штате 82% компаний, входящих в исследовательскую выборку, есть отдельный сотрудник (сотрудники), занимающийся работой с персоналом. Причина заключается в том, что подобные функции выполняет специалист по делопроизводству, секретарь, помощник руководителя организации, и его деятельность охватывает в том числе смежные и не всегда связанные с деятельностью по управлению персоналом области.

С увеличением штатной численности растет потребность организации в реализации отдельных специфических HR-функций, и организация вынуждена ввести в штат подобную должность. Крупные компании в рамках оптимизации своей деятельности добились более высоких норм численности по данной профессии. В некоторых из них один специалист по работе с персоналом способен обрабатывать информацию в отношении 500 штатных единиц, но малый и средний бизнес такого уровня управляемости не достиг.

³ Гиниева С.Б., Долженко Р.А. HR-сообщество как инструмент решения задач в области управления персоналом в России и регионах: задача качественной и количественной оценки // *Кадровик*. 2017. № 1. С. 52–66.

⁴ О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2017/potrorg/potr16.htm

Другая особенность, влияющая на оценки численности HR-специалистов в компаниях, заключается в том, что получил распространение аутсорсинг операционных HR-функций. По оценкам консалтинговых структур, каждая четвертая компания готова передать часть функций кадровой работы внешнему провайдеру. Можно отметить сдерживающие факторы, например инертность бизнеса, но в определенный момент они будут нивелированы потребностями в повышении операционной эффективности. Если опираться на данные о численности компаний в Свердловской области (табл. 2), то очевидна большая потребность в работниках HR-профессий в регионе. Однако для объективных оценок нужно опираться не на количество предприятий, а на численность занятых в регионе (табл. 3).

Исходя из представленных аргументов о том, что на малых предприятиях редко выделяется отдельная должность специалиста по кадровой службе, допустим, что усредненный норматив численности сотрудников на одного специалиста кадровой службы в компаниях составляет 70–100 работающих.

Мы будем исходить из того, что 82,9% занятого населения в Свердловской области на конец 2017 г. работали по основному месту работы на предприятии со статусом юридического лица, остальные заняты в качестве самозанятых, у предпринимателей без образования юридического лица, у физических лиц, ИП, в фермерском хозяйстве⁵. С учетом того, что 1 707 тыс. чел. заняты в организациях, являющихся юридическими лицами, а также норматива численности сотрудников на одного специалиста в 100–150 чел., можно сделать вывод, что количество необходимых специалистов по подбору кадров варьируется от 11 380 до 17 070 чел. С учетом этих цифр, а также допущения, что работа по данной профессии требует базового высшего

образования (трудовую карьеру типичный специалист по кадрам начинает в 22 года), в среднем на пенсию работники выходят в 55 лет.

Большинство специалистов по кадрам – женщины, поэтому мы будем ориентироваться на пенсионный возраст женщин в нашей стране. Каждый год 1/33 часть специалистов по кадрам выходит на пенсию, и требуется замещение вакансий специалистами по профилю. Согласно экспертным оценкам, замещение происходит в основном за счет внутренних ресурсов, через возрастающую вертикальную мобильность – от 344 до 517 специалистов в год. Мы не учитываем цифры по мобильности, так как Свердловская область – это регион, для которого характерен незначительный межрегиональный экспорт рабочей силы. Если учесть, что Уральский государственный экономический университет выпускает в год около 300 студентов по профилю «управление персоналом» и «экономика и управление персоналом», то можно утверждать, что вуз может покрыть большую часть количественной потребности в молодых профильных специалистах.

По данным проведенного автором мониторинга образовательных организаций Екатеринбурга, высшее образование (бакалавриат и/или магистратура) в сфере управления персоналом в городе можно получить в следующих вузах: УрГЭУ, УрФУ, УГГУ, УрГУПС, УГАУ, Гуманитарный университет, УГПУ, УГЛТУ, а до недавнего времени и в АТиМО (лицензия приостановлена).

Однако в любом случае полученные цифры требуют проверки. Для этого воспользуемся данными портала «HeadHunter» (www.hh.ru), который консолидирует данные о вакансиях и резюме с предложениями по всей России и в настоящее время является крупнейшим российским оператором в этой сфере (табл. 4).

Согласно данным таблицы, отмечается значительная динамика роста потребности в специалистах данного сектора в Свердловской области за период 2010–2016 гг. Показатели за

⁵ Численность рабочей силы, занятых и безработных. URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/resources/9b2ee7804cb13729b1e1b7accd78f29a/%D0%A0%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B0%D1%8F+%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B0+01_18.doc

год являются явно завышенными, так как объявления о вакансиях на сайте периодически обновляются для привлечения внимания соискателей и возможна мультипликация данных об одних и тех же вакансиях. В мае 2018 г. на сайте www.hh.ru одновременно было представлено 348 вакансий в сфере управления персоналом по Свердловской области. Если время закрытия одной вакансии 1–2 мес. (совокупный спрос в год 2–4 тыс. чел.), то видно завышение данных www.hh.ru по году.

Отметим, что данные компании «HeadHunter» являются реальными запросами предприятий и организаций, представленными в течение определенного периода нарастающим итогом. Однако в базах данных коммерческих операторов рынка не учитывается повторное размещение работодателями одной и той же вакансии.

Сопоставим между собой данные о спросе и предложении на рынке труда Свердловской области за последние годы. Они приведены на *рис. 3 и 4*.

Если сопоставить данные о спросе и предложении, можно увидеть разницу между количеством резюме, составленных специалистами, которые ищут работу по специальности, и вакансий, на которые компании ищут специалистов. Если судить по данным в целом по РФ, с учетом посткризисного этапа, то можно отметить, что наблюдается тенденция сокращения количественных разрывов практически во всех видах профессиональной деятельности. Но данные показывают, что ситуация на рынке труда Свердловской области применительно к HR-специалистам совсем другая (*табл. 5*).

Если в 2014 г. на 1 резюме в Свердловской области приходилось 0,8 вакансий, то в 2016 г. – 2,3 вакансии. Увеличение произошло за счет роста спроса на специалистов более чем на 1 тыс. вакансий и резкого снижения предложения более чем в 2 раза. Таким образом, на рынке труда Свердловской области в 2016 г. отмечается значительный дефицит работников в сфере HR во многом за счет специалистов по учету

кадров. Бизнесу нужны специалисты низшего уровня квалификации, но кандидаты ищут работу в сфере обучения персонала и оплаты труда. В Екатеринбурге, по сравнению с другими крупными городами, спрос на специалистов в области «Управление персоналом. Тренинги» ниже: на 1 вакансию приходится 3,7 кандидата.

Выводы с учетом указанных трендов в целом совпадают с данными по федеральным округам, представленными www.hh.ru в новых аналитических обзорах (*рис. 5*)^{6, 7}. В целом по Уральскому федеральному округу соотношение вакансий и резюме в 2017 г. составило 1:5 (в 2016 г. – 1:2,3).

Подведем итоги проделанной работы. Анализ показал, что в целом по РФ рынок труда по сектору «управление персоналом» представлен 227 тыс. руководителей и специалистов данной профессиональной области. Для него характерно наличие некоторых расхождений, в частности:

- расхождения между спросом и предложением на рынке труда в части количества рабочих мест по специальности и количеством предложений в конкретный период времени;
- расхождения между реальной потребностью предприятий в новых специалистах в области управления персоналом и предложением, которое обеспечивает система профессионального образования;
- расхождения у значительной части работающих специалистов в квалификации по полученному ранее непрофильному образованию и квалификации, требуемой для выполнения функциональных обязанностей;
- расхождения в квалификации по полученному профильному образованию и

⁶ Обзор рынка труда: HR. URL: <https://www.litres.ru/raznoe/obzor-rynka-truda-hr-25918828/>

⁷ Кадровый учет в российских компаниях (Служба исследований HeadHunter). Июнь 2017. URL: <http://sovethr.ru/wp-content/uploads/2017/10/%D0%9A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9-%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%82.-HH.ru-2017.pdf>

квалификации, требуемой для выполнения функциональных обязанностей у выпускников вузов;

- расхождения трендов развития профессии и реальных данных по количеству и качеству HR-специалистов.

Как показал анализ в целом по РФ, для отрасли характерна значительная инертность. Ключевые тренды, способные изменить профессиональную деятельность (оптимизация и автоматизация функции), в России себя не проявили. Особенно показательна данная особенность при сравнении с влиянием трендов на HR-практику в зарубежных странах [6, 7].

Что касается данного сегмента рынка труда в Свердловской области, то для него характерны аналогичные разрывы, и некоторые из них имеют значительно большее выражение, чем в целом по стране. Некоторые из обозначенных проблем выделены в работе А.А. Борисовой [8]. Однако в ближайшие годы можно рекомендовать молодым людям, которые испытывают интерес к данной профессиональной области, получать профильное образование, набирать опыт в базовых направлениях деятельности (кадровый учет и поиск персонала), обращать внимание на область розничной торговли. Данная профессиональная область является специфичной для того, чтобы соответствующих специалистов готовили в одном-двух вузах региона, но ориентироваться следует не на количество обучаемых, а на качество обучения.

Уменьшение обозначенных расхождений будет невозможным без активной политики государства по регулированию рынка труда как в отношении работодателей, так и образовательных организаций в направлении синхронизации количественных показателей спроса и предложения и качественных характеристик предоставляемого образования. Необходимы механизмы, позволяющие реализовать взаимодействие организаций и вузов для решения выделенных проблем: новые образовательные программы,

соответствующие требованиям профессиональных стандартов [9], их экспертиза⁸, система стажировок студентов на предприятиях [10], целевой заказ на обучение.

Заключение

Исследование позволило определить параметры сегмента рынка труда, связанного с управлением персоналом, в России и Свердловской области. Оценка динамики изменений количественных показателей (численности, профессиональной структуры, гендерного состава и др.) за 2014–2016 гг. показала, что, несмотря на инновации в сфере управления персоналом, размер и структура этого сегмента остаются практически неизменными.

Полученные данные позволили выделить количественные характеристики исследуемого сегмента рынка труда в Свердловской области, оценить спрос и предложения, динамику их изменения. Ясно, что российский рынок труда является системой типа «черный ящик»: число выпускников вузов не связано с реальными потребностями экономики и предприятий. Российские вузы, осуществляющие подготовку по профилю «управление персоналом», выводят на рынок на порядок больше выпускников с соответствующим образованием по сравнению с реальной потребностью бизнеса. Обучение такого количества людей требует ресурсов, которые отвлекаются ради количественных показателей в ущерб качеству обучения. Ключевой вывод, который напрашивается по итогам исследования – это актуальность перехода к более обоснованному регулированию образовательного рынка, с учетом релевантных научных исследований потребностей рынка труда. Потребителями образовательных услуг должны являться не физические лица, а организации, четко понимающие, какие и в каком количестве трудовые ресурсы им нужны.

⁸ Тимофеева К.И., Коновалова В.Г., Федотова М.А. Подготовка специалистов по направлению управление персоналом с учетом мнения вузов и запросов рынка труда. В кн.: *Авиация и космонавтика – 2017. Тезисы*. Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет). М.: Люксор, 2017. С. 685–686.

Таблица 1**Данные о численности работающих в сфере управления персоналом (по направлениям деятельности)****Table 1****Data on the number of employees in the field of personnel management by area of activity**

Профессиональные направления в управлении персоналом	Доля от общего числа занятых в УП, %	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Общее руководство системой управления персоналом	6,99	15 711	15 884	15 916
Кадровое делопроизводство	18,82	42 301	42 767	42 852
Управление трудовыми отношениями	6,74	15 149	15 316	15 347
Оценка персонала	6,96	15 644	15 816	15 848
Обучение и развитие персонала	11,13	25 017	25 292	25 342
Организация оплаты труда	19,75	44 391	44 880	44 970
Мотивация и стимулирование персонала	10,59	23 803	24 065	14 113
Подбор персонала	5,16	11 598	11 726	11 749
Социальная поддержка персонала	8,13	18 274	18 475	18 512
Прочие направления УП, в том числе организация и нормирование труда	5,73	12 879	13 021	13 047
Всего	100	224 767	227 240	227 694

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 2**Данные о численности предприятий в 2015–2016 гг. (по данным Росстата и Свердловскстата)****Table 2****Data on the number of enterprises in 2015–2016 (according to Rosstat and Sverdlovskstat)**

Территория	2015 г.	2016 г.
Российская Федерация	5 043 553	4 764 483
Уральский федеральный округ	407 050	389 588
Свердловская область	171 396	164 234

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 3**Оценочные данные численности работников сферы управления персоналом, тыс. чел. Свердловская область, 2000 г., 2010 г., период 2012–2017 гг.****Table 3****Estimates of the number of employees in the field of personnel management, thousand people. The Sverdlovsk Oblast, 2000, 2010 and the period from 2012 to 2017**

Показатель	2000	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность рабочей силы (экономически активного населения)	2 330,9	2 304,7	2 292,8	2 309	2 279,5	2 293,1	2 230,1	2 179
Занятые в экономике	2 097,5	2 110,8	2 159,5	2 172,6	2 141,1	2 143,7	2 092,4	2 059,8

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 4**Потребности рынка труда в HR-специалистах (по количеству вакансий), 2006–2016 гг.****Table 4****The labor market demand in HR specialists (by number of vacancies), 2006–2016**

Год	Направления профессиональной деятельности							
	Оплата труда		Развитие персонала		Подбор персонала		Обучение персонала	
	количество	%	количество	%	количество	%	количество	%
2006	38	1,21	125	1,74	137	1,66	70	1,49
2007	85	2	313	2,72	340	2,61	215	3,09
2008	82	1,69	383	3,1	334	2,41	243	3,27
2009	49	1,87	172	2,72	147	2,42	124	2,72
2010	93	2,31	276	2,17	268	1,96	247	2,76
2011	124	2,41	489	3	505	2,9	357	3,35
2012	197	3,16	757	3,36	777	3,11	464	3,38
2013	257	3,15	1 119	3,23	1 199	3,31	598	2,82
2014	268	3,5	978	3,01	1 011	2,85	594	3,22
2015	201	3,11	1 017	2,59	1 092	2,61	599	2,57
2016	141	3,42	1 604	2,81	2 167	2,95	925	2,59

Продолжение

Год	Направления профессиональной деятельности						Общая величина	
	Управление персоналом		Учет кадров		Прочее			
	количество	%	количество	%	количество	%	количество	%
2006	164	1,76	64	1,03	38	1,05	598	1,41
2007	404	2,65	223	2,33	90	1,49	180	2,38
2008	472	2,92	231	2	106	1,69	1 745	2,42
2009	196	2,48	102	1,63	19	1,11	790	2,23
2010	343	2,27	239	1,99	50	1,25	1 466	2,08
2011	579	2,97	372	2,57	132	2,25	2 426	2,73
2012	1 018	3,73	575	3,01	266	2,77	3 788	3,09
2013	1 503	3,46	843	3,23	326	1,75	5 519	2,95
2014	1 391	2,93	785	2,96	364	2,48	5 027	2,78
2015	1 816	2,69	562	2,39	349	2,1	5 287	2,48
2016	648	12,5	624	2,33	1 002	3,22	6 109	2,22

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 5**HR-специалисты. Соотношение «спрос–предложение» на рынке труда в Свердловской области (2014–2016 гг.)****Table 5****HR specialists. Demand-supply ratio in the labor market of the Sverdlovsk Oblast in 2014–2016**

Виды профессиональной деятельности	2014	2015	2016
Оплата труда	1,5	0,3	0,7
Развитие персонала	0,8	0,4	4,1
Поиск персонала	1,4	0,9	5,1
Обучение (тренинги)	0,9	299,5	0,6
Управление персоналом	0,6	67,3	5,9
Учет кадров	0,7	5,6	312
Прочие	1,1	0,5	1,4

Примечание. Количество вакансий на 1 резюме в Свердловской области в 2014 г. составляло 0,8; в 2015 г. – 1,1; в 2016 г. – 2,3.

Источник: авторская разработка

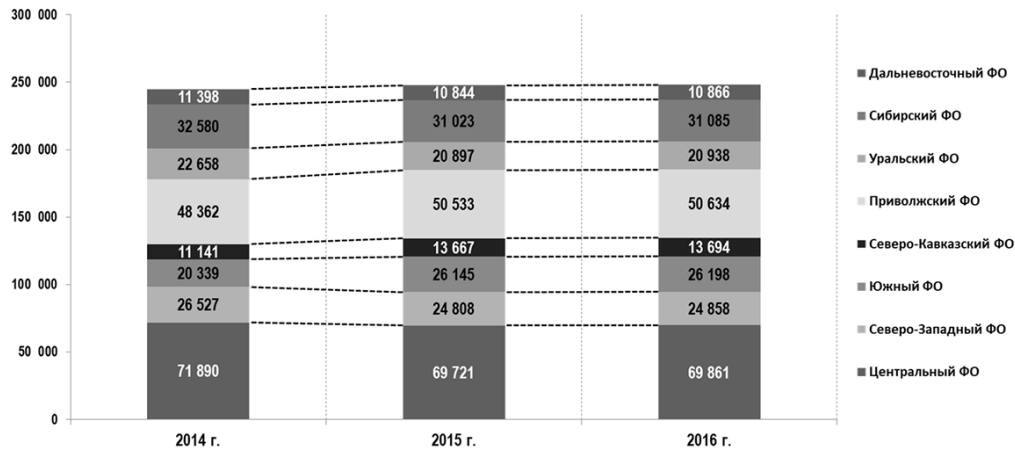
Source: Authoring

Рисунок 1

Оценка динамики численности специалистов в сфере управления персоналом по федеральным округам, чел.

Figure 1

Estimation of the dynamics of the number of specialists in the field of personnel management by Federal District, person



Источник: авторская разработка

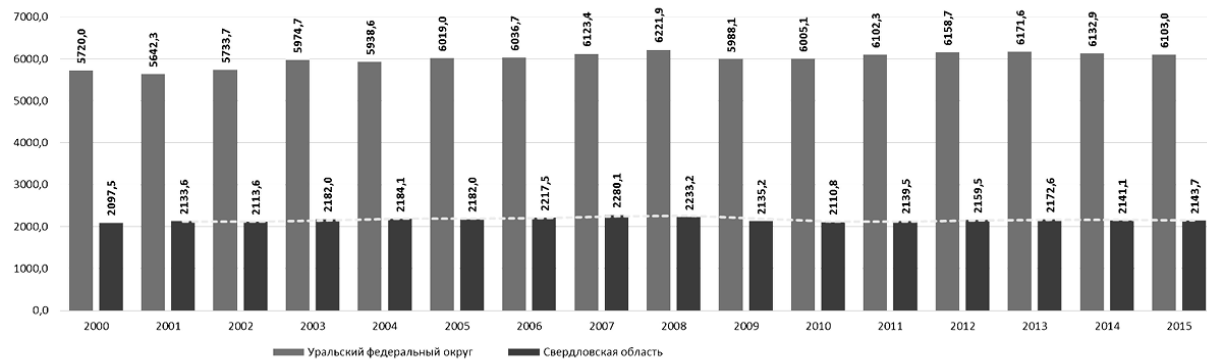
Source: Authoring

Рисунок 2

Оценка годовой динамики численности занятых в Свердловской области относительно Уральского федерального округа (2000–2015 гг.), тыс. чел.

Figure 2

Estimation of the annual dynamics of the number of employed in the Sverdlovsk Oblast relative to the Ural Federal District, 2000–2015, thousand people



Примечание. Пунктиром обозначен линейный фильтр (Свердловская область).

Источник: авторская разработка

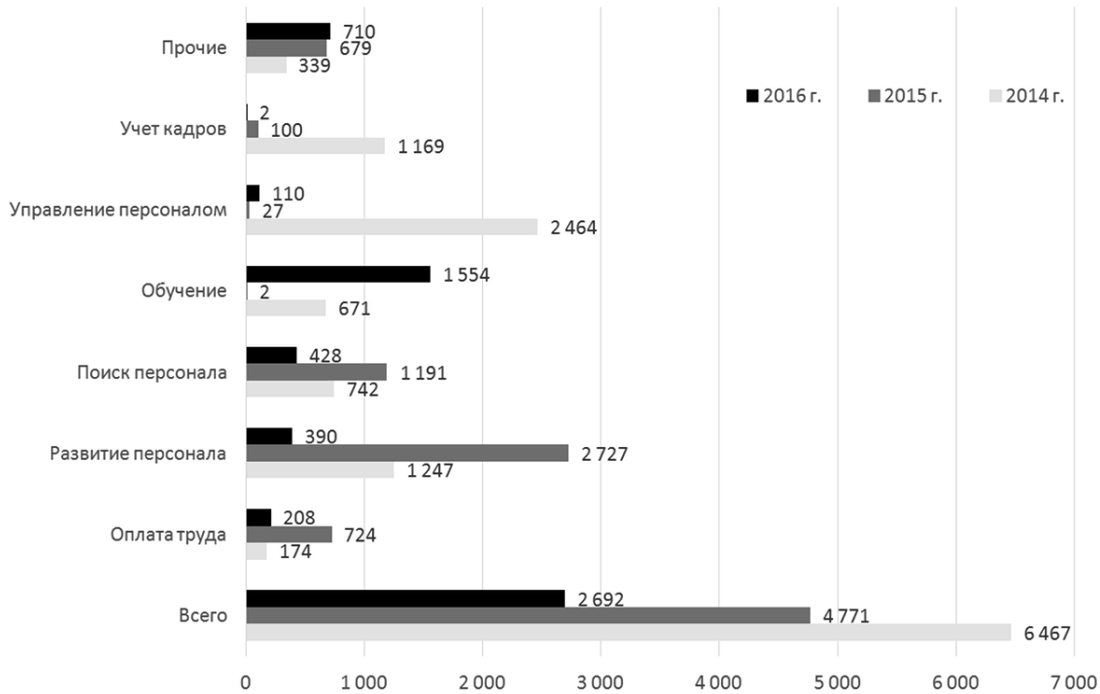
Source: Authoring

Рисунок 3

Динамика предложения специалистов по профессиональным направлениям в Свердловской области (по количеству представленных резюме), 2014–2016 гг.

Figure 3

Changes in the offer of specialists by profession in the Sverdlovsk Oblast (according to the number of submitted resumes), 2014–2016



Источник: авторская разработка

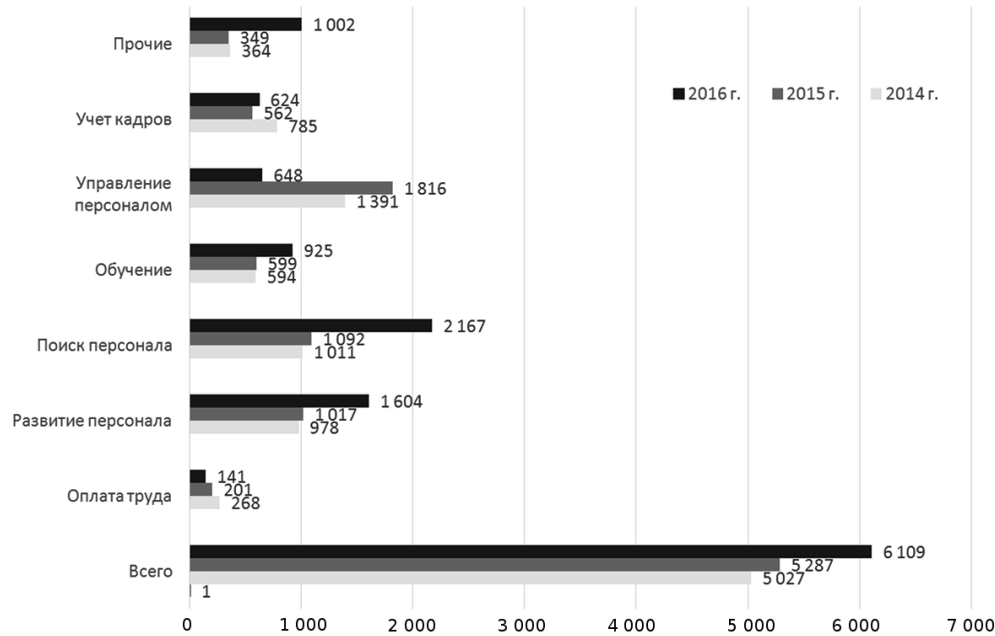
Source: Authoring

Рисунок 4

Динамика спроса на специалистов по профессиональным направлениям в Свердловской области (количество вакансий), 2014–2016 гг.

Figure 4

Changes in the demand for specialists in professional areas in the Sverdlovsk Oblast (number of vacancies), 2014–2016



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Рисунок 5

Соотношение количества вакансий и резюме специалистов по управлению персоналом, 2017 г.

Figure 5

The ratio of vacancies and resumes of personnel management specialists in 2017



Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. *Дмитриева Ю.А.* Конкурентоспособность выпускников российских вузов по специальности «управление персоналом» на рынке труда // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2012. Т. 1. № 3. С. 43–47.
URL: <https://doi.org/10.12737/125>
2. *Емельянова М.О.* Специалисты по управлению персоналом на рынке труда // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2007. № 4. С. 153–156.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/spetsialisty-po-upravleniyu-personalom-na-rynke-truda>
3. *Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А.* Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография. М.: Инфра-М., 2014. 229 с.
4. *Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С.* Экономика труда и управление персоналом – перспективы подготовки специалистов // *Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова*. 2015. № 5. С. 3–12.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomika-truda-i-upravlenie-personalom-perspektivy-podgotovki-spetsialistov>
5. *Одегов Ю.Г., Логинова Е.В.* Современные тренды в работе с персоналом: обзор современных практик // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. 2016. № 4. С. 101–109.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennye-trendy-v-rabote-s-personalom-obzor-sovremennyh-praktik>
6. *Cooke F.L.* A Decade of Transformation of HRM in China: A Review of Literature and Suggestions for Future Studies. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2009, vol. 47, iss. 1, pp. 6–40.
URL: <https://doi.org/10.1177/1038411108099288>
7. *Tungli Z., Peiperl M.* Expatriate Practices in German, Japanese, UK, and US Multinational Companies: A Comparative Survey of Changes. *Human Resource Management*, 2009, vol. 48, iss. 1, pp. 153–171.
URL: <https://doi.org/10.1002/hrm.20271>
8. *Борисова А.А.* Востребованность студентов, обучающихся по специальностям «управление персоналом» и «экономика труда» на рынке труда // *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*. 2012. Т. 6. № 4. С. 59–67.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/vostrebovannost-studentov-obuchayuschih-sya-po-spetsialnostyam-upravlenie-personalom-i-ekonomika-truda-na-rynke-truda>
9. *Эсаулова И.А., Нагибина Н.И., Леушина Ж.Л.* Новые роли менеджера по персоналу: будущее профессии и образовательный стандарт нового поколения // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки*. 2011. № 11. С. 106–116.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/novye-rol-i-menedzhera-po-personalu-budushee-professii-i-obrazovatelnyy-standart-novogo-pokoleniya>
10. *Коган Е.Я., Нисимов С.У., Фомина Т.А.* Новые инструменты рынка труда в управлении персоналом на предприятиях nanoиндустрии: оценка эффективности // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2017. Т. 6. № 6. С. 49–60.
URL: https://doi.org/10.12737/article_5a462327a1a337.65974644

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

**SUPPLY AND DEMAND IN THE SEGMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT:
EVIDENCE FROM THE SVERDLOVSK OBLAST LABOR MARKET****Ruslan A. DOLZHENKO**Ural State University of Economics (USUE), Yekaterinburg, Russian Federation
rad@usue.ru
<https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>**Article history:**Received 24 January 2019
Received in revised form
25 March 2019
Accepted 8 April 2019
Available online
16 May 2019**JEL classification:** J08, J21**Keywords:** human resource management, labor market, profession, higher education, recruitment needs**Abstract****Subject** This article examines the issues related to the demand in specialists in the field of personnel management in the labor market of the Sverdlovsk Oblast.**Objectives** The article aims to assess the needs of the region's economy in personnel management specialists and determine the correlation between supply and demand in the relevant segment of the labor market.**Methods** For the study, I used abstract-logical and functional methods, and the method of structural analysis.**Results** The article notes a significant imbalance between the supply and demand in personnel management specialists in the labor market of the Sverdlovsk Oblast, and it speaks about the excessive number of specialists with specialized education.**Conclusions and Relevance** Market mechanisms do not reflect the real needs of the business in specialists of a certain profession. Additional tools for regulating the market of educational services should be introduced. The results of the study can be used by educational organizations, companies, regional State authorities to obtain information on detailed characteristics of the labor market by individual segment and develop educational policies.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2019

Please cite this article as: Dolzhenko R.A. Supply and Demand in the Segment of Personnel Management: Evidence from the Sverdlovsk Oblast Labor Market. *Regional Economics: Theory and Practice*, 2019, vol. 17, iss. 5, pp. 975–989. <https://doi.org/10.24891/re.17.5.975>**References**

1. Dmitrieva Yu.A. [Competitiveness of Russian higher education institutions' graduates in personnel management specialty on the labor market]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Management of Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 2012, vol. 1, no. 3, pp. 43–47. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.12737/125>
2. Emel'yanova M.O. [Personnel management specialists in the labor market]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya Ekonomika = Herald of Omsk University. Series Economics*, 2007, no. 4, pp. 153–156. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/spetsialisty-po-upravleniyu-personalom-na-rynke-truda> (In Russ.)
3. Kibanov A.Ya., Dmitrieva Yu.A. *Upravlenie personalom: konkurentosposobnost' vypusnikov vuzov na rynke truda: monografiya* [Personnel Management: Competitiveness of university graduates in the labor market: a monograph]. Moscow, INFRA-M Publ., 2014, 229 p.
4. Odegov Yu.G., Babynina L.S. [Labor economy and HR management – prospects of specialists training]. *Vestnik Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta im. G.V. Plekhanova = Vestnik of Plekhanov Russian University of Economics*, 2015, no. 5, pp. 3–12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomika-truda-i-upravlenie-personalom-perspektivy-podgotovki-spetsialistov> (In Russ.)

5. Odegov Yu.G., Loginova E.V. [Modern trends in working with personnel: review of modern practices]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya Ekonomika = Herald of Omsk University. Series Economics*, 2016, no. 4, pp. 101–109. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sovremennye-trendy-v-rabote-s-personalom-obzor-sovremennyh-praktik> (In Russ.)
6. Cooke F.L. A Decade of Transformation of HRM in China: A Review of Literature and Suggestions for Future Studies. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2009, vol. 47, iss. 1, pp. 6–40. URL: <https://doi.org/10.1177/1038411108099288>
7. Tungli Z., Peiperl M. Expatriate Practices in German, Japanese, UK, and US Multinational Companies: A Comparative Survey of Changes. *Human Resource Management*, 2009, vol. 48, iss. 1, pp. 153–171. URL: <https://doi.org/10.1002/hrm.20271>
8. Borisova A.A. [Demand for students of speciality HR Management, Labor Economics on the labor market]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina = Vestnik of Pushkin Leningrad State University*, 2012, vol. 6, iss. 4, pp. 59–67. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/vostrebovannost-studentov-obuchayuschihsya-po-spetsialnostyam-upravlenie-personalom-i-ekonomika-truda-na-rynke-truda> (In Russ.)
9. Esaulova I.A., Nagibina N.I., Leushina Zh.L. [New role of personnel manager: career's future and educational standard of new generation]. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki = PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2011, no. 11, pp. 106–116. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/novye-rolimenedzhera-po-personalu-budushee-professii-i-obrazovatelnyy-standart-novogo-pokoleniya> (In Russ.)
10. Kogan E.Ya., Nisimov S.U., Fomina T.A. [New labour market instruments in personnel management at the enterprises of nanotechnology: assessing the effectiveness]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 2017, vol. 6, no. 6, pp. 49–60. (In Russ.) URL: https://doi.org/10.12737/article_5a462327a1a337.65974644

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.