

Какой специалист по управлению персоналом востребован предприятиями?

В теории менеджмента акцентируется внимание на особой роли и назначении специалистов по управлению персоналом в успешности функционирования предприятий. Наука об управлении персоналом оформилась в самостоятельное направление на рубеже XIX-XX вв. За более чем столетний период формирования и развития наработаны теоретические концепции и практические механизмы реализации управленческих решений с использованием знаний об особенностях психики человека, его возможностях, особенностях организации совместной трудовой деятельности. Теория управления персоналом активно развивается, появляются новые концепции, модели, методики; авторы обосновывают новые теоретические подходы и направления. Специальность «управление персоналом» на рынке образовательных услуг появилась сравнительно недавно. В 2000г. на основании проекта, подготовленного учеными кафедры управления персоналом ГУУ, Министерством образования РФ был утвержден Государственный образовательный стандарт по специальности «Управление персоналом» - 080505, в котором установлены общие требования к основной образовательной программе подготовки по специальности и требования к обязательному минимуму содержания важнейших дисциплин, определена квалификационная характеристика выпускника, сформулированы требования к условиям реализации основной образовательной программы по специальности.

Об активном теоретическом развитии управления персоналом свидетельствует возросшее количество защит кандидатских и докторских диссертаций, увеличение числа научных публикаций и периодических изданий. В начале периода формирования специальности «Управление персоналом» и активизации спроса на специалистов, обладающих знаниями в области кадрового менеджмента (1990-2000гг.) рынок периодических изданий данной сферы состоял из пяти журналов («Кадры», «Службы кадров», «Управление персоналом»), «Труд за рубежом», «Труд и социальные отношения») что составляет 14.7% от общего числа «кадровых» журналов, присутствующих на рынке. Во второй период усиления интереса к данной специальности (2001-2006гг.) происходит почти трехкратное увеличение числа периодических изданий (в этот период на рынке появляются еще 11 новых изданий). Наконец, в третий период 2007-2010 гг. отечественный рынок представлен 30 периодическими изданиями. Все три периода на рынке функционируют всего три журнала (8,8% от числа всех журналов): «Управление персоналом», «Труд и социальные отношения», «Труд за рубежом», 23,5% периодических изданий присутствуют на рынке последнее десятилетие. Высокая интенсивность появления новых периодических изданий (кажется, перебраны все комбинации терминов «персонал», «кадры»

в наименованиях) свидетельствует о высокой востребованности практиками новой, актуальной информации. В то же время потребители услуг специалистов по управлению персоналом отмечают низкую квалификацию и слабое владение профессиональными инструментами. К сожалению, приходится сталкиваться с негативной и низкой оценкой деятельности менеджеров по персоналу. На многих предприятиях кадровая служба является затратным подразделением, не способным показать экономическую эффективность вложения средств в персонал. Руководители структурных подразделений и менеджеры по персоналу «говорят на разных языках». Первые - на языке цифр (ключевые термины окупаемость вложенных средств, доход, прибыль, отдача), вторые - на языке психологии (удовлетворенность, мотивация, самореализация). Подобную ситуацию подтверждают особенности процесса овладения профессией.

Сегодня специальность «управление персоналом» входит в десятку самых рейтинговых, а количество вузов, где она преподается, превосходит 300. Цифры довольно внушительные, если учесть, что специальность открылась недавно (до этого специалистов для кадровых служб готовили в рамках программы «Менеджмент организации»). В том, что специализация переросла в отдельную специальность, нет ничего удивительного. Раньше позиции кадровиков занимали дипломированные психологи, но, как показал опыт, они не обладают всеми необходимыми знаниями и навыками.

Анализ содержательной подготовки по специальности «Управление персоналом» в рамках образовательной программы показывает преобладание дисциплин гуманитарного профиля, таких как «психология труда», «конфликтология», «организационная культура», «организационное поведение», «этика деловых отношений», в то время как современным специалистам в области кадрового менеджмента не хватает знаний экономического и управленческого характера. Поэтому выпускники, приходящие на предприятие, не владеют арсеналом средств, методик, позволяющих проводить оценку вложения средств в процедуры кадрового обеспечения. Об этом свидетельствует опрос работодателей 10 промышленных предприятий г. Новосибирска. Оценке подлежали следующие значимые параметры организации работы по управлению персоналом организации:

- статус службы управления персоналом в организации (мера участия специалистов по управлению персоналом в решении ключевых проблем организации);
- Реализуемые в службе управления персоналом функции;
- Состав службы управления персоналом: удельный вес численности кадровой службы в общей численности работников предприятия; качественный состав кадровой службы; уровень квалификации сотрудников; опыт работы в области управления персоналом; наращивание и развитие профессионализма сотрудников службы управления персоналом;

- Удовлетворенность сотрудников службы управления персоналом работой в профессии и в организации.

Результаты опроса свидетельствуют о низком статусе служб управления персоналом в организационной структуре предприятия. Только в 10% случаев специалисты службы управления персоналом привлекаются для обсуждения стратегических перспектив развития организации. В перечень часто реализуемых функций по управлению персоналом вошли следующие:

Поиск, привлечение и организация профессионального отбора специалистов в организацию (94% от числа опрошенных).

Оформление приема, перемещения и высвобождения персонала (90% от числа опрошенных).

Оценка персонала, разработка инструментария аттестации персонала (63% от числа опрошенных).

Диагностика меры удовлетворенности сотрудников организации и выявление преобладающей системы мотивации (34% от числа опрошенных).

Участие в разрешении спорных и конфликтных ситуаций, урегулирование взаимоотношений между администрацией и наемными работниками (19% от числа опрошенных).

Выявлена недостаточная количественная обеспеченность службы управления персоналом. Согласно статистическим нормативам, характеризующим соотношение численности работников кадровой службы и общей численности работников предприятия это соотношение должно составлять 1 работник кадровой службы на сто, сто двадцать сотрудников предприятия. На обследованных предприятиях это соотношение составило: один работник службы управления персоналом на 160-180 сотрудников предприятия. При оценке профессиональной квалификации сотрудников кадровой службы выявлено преобладание специалистов с базовым социологическим, психологическим образованием. Лишь каждое третье предприятие имеет специалиста с базовым профессиональным образованием по «управлению персоналом».

Оценка результативности работы службы управления персоналом позволяет выявить большой диапазон для совершенствования. Эксперты, в качестве которых выступили ведущие специалисты предприятий, оценили совокупную важность реализации функций по управлению персоналом на 4,8 баллов (использована пятибалльная шкала), а оценка качества фактической реализации обозначенных функций на 3,8 балла.

Данные анализа свидетельствуют о недостаточном профессионализме современных менеджеров по персоналу для отечественной практики управления и обосновывают необходимость изменений в их подготовке как содержательного, так и организационного характера.