Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 7, №1 (2015) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol7-1>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/43EVN115.pdf>

DOI: 10.15862/43EVN115 (<http://dx.doi.org/10.15862/43EVN115>)

УДК 331.522

Громова Наталья Вячеславовна

НОУ ВПО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

Россия, Москва¹

Доцент кафедры управления человеческими ресурсами

Кандидат технических наук

E-mail: NGromova@s-university.ru

Самойлов Вячеслав Александрович

НОУ ВПО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

Россия, Москва

Заведующий кафедрой экономики образования

Доктор экономических наук

E-mail: vsamoilov1956@yandex.ru

Актуальные тренды рынка труда и их влияние на HR-менеджмент в российских компаниях

¹ 109316, г. Москва, Волгоградский пр-т д.10, кв.41

Аннотация. В рамках данной статьи рассматриваются ключевые особенности разработки и практической реализации основных направлений HR-менеджмента в российских компаниях. Проведенное исследование позволяет сформулировать ряд проблем, сдерживающих развитие российского рынка труда: значимая диспропорция в размере оплаты труда для линейного персонала, руководителей среднего звена и топ-менеджеров, существенная разница заработной платы труда персонала в различных регионах Российской Федерации, обесценивание реального уровня заработной платы, низкий уровень производительности труда, недостаточный уровень квалификации кадров. Отмечены негативные тенденции, связанные с экономическим и демографическим кризисами последних лет на различных региональных и отраслевых рынках труда. Обозначены реальные проблемы «утечки мозгов» и «старение научных кадров», для решения которых сформирован и реализуется национальный приоритет, направленный на омоложение научных кадров. Инструментом решения данной проблемы может служить graduate-рекрутмент. К основным актуальным трендам и перспективам развития современного рынка труда в России были отнесены: новые направления привлечения молодых специалистов, усиление взаимодействия бизнес-сообщества и образовательных организаций, привлечение и управление талантами, возрастающая роль социального обеспечения персонала как дополнительного инструмента привлечения кандидатов.

Ключевые слова: HR-менеджмент; рынок труда; персонал; управление персоналом; мотивация; оплата труда; производительность труда; развитие персонала; кадровая политика; управление талантами.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Громова Н.В., Самойлов В.А. Актуальные тренды рынка труда и их влияние на HR-менеджмент в российских компаниях // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №1 (2015)
<http://naukovedenie.ru/PDF/43EVN115.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/43EVN115

В условиях политической и экономической нестабильности, которая наблюдается в последнее время, как в России, так и практически во всем мире, современное HR-сообщество вынуждено пересматривать не только подходы и инструменты в вопросах управления персоналом, но и кадровую политику в целом.

Интеграция мировых экономик и международная мобильность трудовых ресурсов оказывают влияние, как на международные рынки труда, так и на внутренние. В связи с этим существуют отличия между компаниями в различных странах в подходах, методах и инструментах поиска, привлечения, развития персонала, повышения его мотивации и, главное, его эффективности.

Компании применяют определенные методы и приемы для наиболее эффективного использования потенциала работников. Выработка той или иной модели управления персоналом компании - это многоступенчатый процесс, в котором не остаются без внимания ни глобальные цели, ни специфика деятельности компании, ни особенности мотивации сотрудников².

Безусловно, модели различны, что связано не только с политикой и корпоративной культурой компаний, но и с менталитетом сотрудников, национальными особенностями. Различают специфику, связанную именно с региональными особенностями стран, а также религией, политическим режимом. С учетом этого, компании иностранных государств исповедуют собственную корпоративную культуру. Так, в азиатских компаниях одними из главных особенностей стали покорность, послушание и исполнительность сотрудников, поэтому и сама работа строится на взаимном уважении, и мотивационные программы разрабатываются с учетом традиций, принятых в организациях, преемственности. В европейских странах основными мотиваторами выступают инициатива, делегирование, командный дух, карьера, вовлеченность, лояльность. В российских компаниях наиболее мотивирующим фактором улучшения качества работы на данный момент является высокая заработная плата и только потом карьерный и профессиональный рост.

В данной статье будут рассмотрены эти и другие особенности современного HR-менеджмента в России, проблемы, которые на данный момент сдерживают развитие национального рынка труда.

На данный момент можно выделить следующие *особенности и проблемы HR-менеджмента и рынка труда в России*, которые оказывают влияние на систему управления персоналом в современных российских компаниях:

1. Резкая диспропорция в размере оплаты труда для линейного персонала, руководителей среднего звена и топ-менеджеров крупнейших российских компаний.

² Таланова А.В., Лымарева О.А. Современная российская модель управления персоналом: особенности применения зарубежного опыта // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – Декабрь 2013. - № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3475> (дата обращения: 18.02.2014).

Таблица 1

**Средний размер оплаты труда по некоторым категориям должностей
по г. Москва на 1.01.2014 года³.**

№ п/п	Должность	Зарплата (тыс. руб. в месяц)
1	Генеральный директор ⁴	2000
2	Директор	200
3	Программист	90
4	Юристы	59
5	Экономисты	47
6	HR-менеджер	44

По данным Таблицы 1 видно, что разница в оплате труда между линейным персоналом и уровнем топ-менеджмента отличается более чем в 45 раз.

Например, В США и ряде зарубежных стран после кризиса 2007 года были приняты соответствующие законы, регулирующие размер основных выплат, различных бонусов и особенно так называемых «золотых парашютов» для топ-менеджеров и владельцев компаний.

В России аналогичный закон был принят Государственной думой только 21 марта 2014 года и одобрен Советом Федерации 26 марта 2014 года⁵. Принятие данного закона было инициировано Владимиром Путиным после увольнения президента подконтрольной государству национальной телекоммуникационной компании ОАО «Ростелеком» Александра Провоторова. Его выходное пособие составило 233 млн. руб., включая «золотой парашют» в 201 млн. руб. Особо обращает внимание тот факт, что Александр Провоторов проработал в данной компании вообще меньше года и тогда факт такой выплаты противоречит всем бизнес-законам мотивации.

Разница же между оплатой линейного персонала и менеджеров среднего звена отличается в 2-4 раза, что является средним показателем по мировым рынкам труда.

2. Диспропорция в размерах оплаты труда персонала в различных регионах Российской Федерации.

Далее проведем анализ оплаты труда для различных категорий персонала в крупных российских городах с населением более 1 миллиона человек. К таким городам мы отнесли следующие: Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск и Казань. Выбор профессий, по которым проводилось сравнение, обусловлен их наибольшей популярностью на рынках труда в указанных регионах. В Таблице 2 представлены сводные данные проведенного анализа оплаты труда.

³ Официальный сайт интернет-рекрутингового агентства Headhunter URL:<http://www.hh.ru> (дата обращения: 23.03.2014)

⁴ Официальный сайт Некоммерческого партнерства «Эксперты рынка труда». URL:<http://www.lmexperts.ru> (дата обращения: 23.03.2014). Размер оплаты труда указан для руководителей крупнейших российских компаний и государственных корпораций

⁵ Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников»

Таблица 2.

Средняя заработная плата по некоторым категориям профессий в различных городах Российской Федерации на 1.01.2014 года (тыс. руб.)⁶.

	Москва	Санкт-Петербург	Новосибирск	Казань
Директор ⁷	200	185	172	101
Юристы	59	40	28	23
Экономисты	47	37	26	21
Инженер	50	41	31	20
Маркетолог	55	41	25	23
HR-менеджер	44	34	28	20
Программист	90	67	51	35
Менеджер по продажам ⁸	63	51	35	30

Результаты сравнительного анализа показывают, что уровень оплаты труда персонала в городе Москве значительно выше, чем в других городах России. Размер оплаты труда в столице примерно на 20-30% выше, чем в Санкт-Петербурге, и на 45-60% выше, чем в остальных регионах.

3. Обесценивание реального уровня заработной платы.

Девальвация рубля в конце 2014 года, а также рост инфляции в России за последний год значительно обесценили «реальные» доходы населения. Однако отечественные компании не спешат поднимать заработную плату своим сотрудникам. Повышения могут ожидать сотрудники бюджетных организаций в рамках индексации, если такое решение будет принято на правительственном уровне. Если говорить о коммерческом секторе, то повышение может последовать, если будет наблюдаться рост бизнеса.

Данные выводы также подтверждаются результатами исследований, проведенных в России консалтинговой компании PricewaterhouseCoopers (PwC), в котором приняло участие 71 компания из 12 секторов российской экономики⁹. По данным PwC общее денежное вознаграждение персонала в 2014 году выросло на 6, 4%. Самое большое увеличение заработной платы на 8,2 % наблюдалась у сотрудников категории «специалисты».

При этом сократилась доля сотрудников, которых коснулось повышение окладной или постоянной части заработной платы: если в 2013 году он повысился у 68% сотрудников, то в 2014 году – только у 39%. Судя по результатам опроса, даже если в году 2015 и последует повышение заработной платы, то оно будет съедено инфляцией.

4. Низкий уровень производительности труда в России. По оценке Всемирного банка, производительность труда в России по ряду ключевых отраслей составляла 43 % от уровня стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) с высоким

⁶ Официальный сайт интернет-рекрутингового агентства Headhunter URL:<http://www.hh.ru> (дата обращения: 23.03.2014)

⁷ без учета премий, бонусов и т.д.

⁸ без учета премий с продаж

⁹ Официальный сайт PricewaterhouseCoopers URL: <http://www.pwc.ru/ru/publications/> (дата обращения: 12.01.2015)

уровнем доходов и 74 % от уровня стран Европейского Союза (ЕС) с развивающейся экономикой¹⁰.

Среди основных причин низкой производительности труда в России стоит выделить следующие: технологическое отставание, заключающееся в использовании устаревшего оборудования и неэффективных технологии производства; ограниченное использование новых информационных технологий; неэффективную организацию труда персонала современных организаций¹¹.

Говоря о неэффективной организации труда в российских организациях, следует отметить не только низкий уровень автоматизации и присутствие дублирующих или неоправданно сложных функций и процессов, но и острый недостаток профессиональных навыков, в том числе у ключевых сотрудников организаций.

5. Недостаточный уровень квалификации кадров. Выступая на прошедшем в конце января 2013 года расширенном заседании Правительства Российской Федерации Владимир Путин и говоря о состоянии рынка труда, он отметил, что «ситуация осложняется дефицитом квалифицированных кадров, данная проблема, по словам работодателей, становится одной из самых острых в стране»¹².

Одной из ключевых причин сложившейся ситуации на рынке труда можно назвать снижение качества подготовки молодых специалистов. Это и проблемы в системе российского образования и снижение научного потенциал во многих отраслях отечественной науки. **Лауреат Нобелевской премии по физике Жорес Иванович Алфёров по этому поводу сказал: «Все, что создано человечеством, создано благодаря науке. И если уж суждено нашей стране быть великой державой, то она ею будет не благодаря ядерному оружию или западным инвестициям, не благодаря вере в Бога или Президента, а благодаря труду ее народа, вере в знание, в науку, благодаря сохранению и развитию научного потенциала и образования».**

На данный момент по-прежнему существует реальная проблема «утечки мозгов» и «старение научных кадров». Можно с уверенностью констатировать, что проблема омоложения научных кадров приобрела для нашей страны характер одного из «национальных приоритетов»¹³.

Переходя к рассмотрению ситуации на российском рынке труда, следует отметить, что практически с начала 2014 года он находится под существенным влиянием макро- и микроэкономических показателей как отечественной, так и мировой экономик. Ситуация в Украине, присоединение Крыма, реакция США и стран Евросоюза на происходящие события только усиливают и так непростую ситуацию. В таких непростых условиях практически все компании вынуждены искать новые пути и варианты сохранения своего главного капитала – персонала, который во многом определяет не только конкурентоспособность бизнеса, но и сам факт его выживания.

По мнению аналитиков, главным трендом на рынке труда в ближайшей перспективе станет фокус на эффективность. На данный момент большинство современных российских

¹⁰ Доклад об экономике России, № 27, Апрель 2012 г. // Всемирный банк

¹¹ Громова Н.В. Повышение производительности труда в РФ: новые резервы. // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2013. – № 2.

¹² URL: <http://президент.рф>

¹³ Алавердов А.Р., Улитина Е.В. Еще раз к вопросу подготовки кадрового резерва для отечественной науки //Интернет-журнал «Наукоедение», 2013 №1 (14) [Электронный ресурс]- М.: Наукоедение, 2013 -.- Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/4.pdf>.

компаний весьма насторожено реагируют на ситуацию на рынке труда, что проявляется во взвешенном и рациональном подходе к реализации и корректировке системы управления персоналом.

Несмотря на насыщенность рынка труда, особенно в московском регионе, высокая потребность в персонале, тем более квалифицированном, сохраняется. При этом с одной стороны, необходимость в молодых специалистах усиливается, но с другой – большинство работодателей недовольны качеством образования выпускников вузов и их сомнительно высокими ожиданиями, а также требованиями к новому месту работы, особенно в части размера оплаты труда.

Так, например, Феликс Кугель, Вице-президент и Управляющий директор кадровой корпорации Manpower Group по России и странам СНГ в своем выступлении в программе «Москва 24» в декабре прошлого года отметил, что на сегодняшний день он не может назвать ни одного диплома высшего образовательного заведения, пользующегося большим спросом у работодателей¹⁴.

Тем не менее, на фоне этого одним из актуальных трендов современного рынка труда становится **Graduate – рекрутмент**. Негативные тенденции, связанные с экономическим и демографическим кризисами последних лет на различных региональных и отраслевых рынках труда, привели к росту безработицы, острой нехватке квалифицированных кадров, оптимизации штатов компаний, а также сокращению HR-бюджетов.

Эти факторы заставляют работодателей пересматривать подходы при работе с персоналом, более тщательно и продуманно разрабатывать кадровую стратегию. Именно поэтому отмечается интенсивный характер graduate-рекрутмента: компании, которые умеют планировать и видеть перспективу, все чаще обращаются к направлению привлечения молодых кадров, работе с молодежью, что подразумевает необходимость разрабатывать и реализовывать специальные программы прохождения практик и стажировок в компании для учащихся старших курсов различных образовательных организаций и многое, много другое.

Однако, к сожалению, с одной стороны, далеко не все работодатели еще осознали необходимость, а подчас просто не готовы к таким вложениям, а с другой нынешняя молодежь в основном старается найти более быстрые и наиболее финансово выгодные пути трудоустройства.

Исследования рынка труда показывают, что 52 % опрошенных работодателей не готовы предоставлять возможности стажировки студентам старших курсов, при этом 30 % выпускников не откликнулись бы на подобное предложение. В результате одни теряют потенциальных работников, а другие еще не приобретенную квалификацию и возможность работать по специальности¹⁵.

¹⁴ Баранова И.П. Образование в эпоху HumanAge. Аналитический обзор рекрутинга в России. // Кадровый менеджмент. – 2013. – № 1.

¹⁵ Бахтин М.Б. Кадровые аспекты развития партнерских отношений современной организации в ситуации изменяющегося и конкурентного внешнего окружения // Мир современной науки. – 2013. – № 2.

Также необходимо отметить, что для эффективной реализации этого направления кадровой деятельности компаний необходимо усиление взаимодействия бизнес-сообщества и образовательных организаций, и в первую очередь вузов, как основных «поставщиков» молодых специалистов на рынок труда.

При чем необходимо отметить, что сами образовательные организации также заинтересованы в такого рода сотрудничестве и стратегическом партнерстве с работодателями. Во-первых, реализация практико-ориентированного образования, и востребованность выпускников данного вуза на рынке труда напрямую влияет на конкурентоспособность и имидж вуза на рынке образовательных услуг¹⁶.

Во-вторых, трудоустройство выпускников вузов выступает одним из критериев оценки образовательной организации при прохождении ею процедуры государственного мониторинга эффективности вузов, которую с недавних под регулярно проводит Министерство образования и науки.

И в третьих качественные и количественные показатели трудоустройства выпускников образовательных организаций учитываются при составлении отечественных, и особенно международных рейтингов вузов. Вхождение в международные рейтинги и занятие в них позиций, равных или сопоставимых с ведущими мировыми университетами, является показателем высокой конкурентоспособности вуза¹⁷.

Другим перспективным направлением на рынке труда следует назвать **talent-management**. Девиз «Война за Таланты» (War for Talents) впервые был провозглашен в США в конце прошлого века и только сейчас в России компании стали заниматься привлечением и, главное, удержанием талантов. Это означает, что сейчас именно талант — главный фактор, определяющий успех компаний, и что способность компании привлекать, развивать и удерживать таланты будет главным конкурентным преимуществом еще много лет¹⁸. Таким образом, в новую эпоху, именуемую Human Age, в борьбе за лидирующее положение в бизнесе решающим фактором будет являться обладание человеческим капиталом, а не финансовыми ресурсами¹⁹.

Термин приобрел на Западе популярность в конце 1990-х годов. Он означает систему поиска, привлечения, оценки и развития талантливых сотрудников. Для западных HR-менеджеров это целое направление работы и огромное поле для практических исследований и разработок. Согласно закону Парето, 20% усилий достаточно, чтобы получить 80% результата. Применительно к талантам, это означает, что примерно одна пятая часть сотрудников создает 4/5 дохода компании. Для кадровой службы такое положение будет идеальным, тогда как реальный процент талантов в компании в среднем колеблется от 8 до 15%. Считается, что если число талантливых сотрудников в компании снижается ниже уровня 5%, то компания обречена на банкротство.

Экономический спад, демографический кризис, нехватка квалифицированных кадров, проблемы мотивации и доверия персонала, а также удержания ценных сотрудников и многое

¹⁶ Алавердов А. Р., Ягодкина И.А. Компетентностный подход к организации образовательного процесса как важнейшее конкурентное преимущество современного вуза. // Современная конкуренция», № 2, 2013.

¹⁷ Самойлов В.А., Громова Н.В., Улитина Е.В. Международные рейтинги университетов – современный инструмент интеграции России в мировое образовательное пространство [Электронный ресурс] // Наукovedение. – 2013. – №6 (19) (дата обращения: 28.12.2013).

¹⁸ Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2005.

¹⁹ Кугел Ф. Человечество на пороге новой эпохи: Human Age / Ф. Кугел // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2011. - №6.

другое определяют новый формат HR-менеджмента для российских компаний и одним из направлений становится talent-management.

Современные тенденции российского рынка труда в сфере управления талантами: катализация талантов, поиск и выявление уникальных способностей у сотрудников, четкая специализация талантов (когда все они имеют свое четкое описание и сферу применения), калькулирование качества талантов (внедрение методов оценки способностей человека). В то же время, talent-management означает и возможность предоставления всем сотрудникам возможностей для развития и обучения. Основной же проблемой в этой сфере является мотивация талантов.

И в заключении следует обратить внимание на расширение и усиление роли **социально-экономической поддержки персонала в процессе привлечения и удержания персонала.**

Добровольное медицинское страхование (ДМС) и корпоративное обучение становятся неотъемлемой частью предложения работодателя наряду с заработной платой и оформлением в рамках действующего трудового законодательства. Данные рынка труда показывают, что за последние 5 лет доли вакансий, в которых встречается ДМС и корпоративное обучение, выросли в 2-3 раза.

В Таблице 3 представлены данные, в динамике характеризующие качественные и количественные показатели основных наиболее распространенных элементов предлагаемых работодателями социальных пакетов в рамках опубликованных ими вакансий за последние 5 лет.

Таблица 3.

Основные элементы социальных пакетов в опубликованных вакансиях²⁰.

Социальный пакет ²¹	2008 год	2012 год	2013 год
Добровольное медицинское страхование	7,2%	13,5%	15,9%
Корпоративное обучение	3,0%	7,2%	9,4%
Оплата питания	6,0%	5,4%	6,1%
Оплата мобильной связи	1,1%	0,6%	0,6%
Оплата проезда	1,7%	2,2%	2,1%
Корпоративный фитнес	3,4%	3,2%	4,4%

²⁰ Официальный сайт интернет-рекрутингового агентства Headhunter URL:<http://www.hh.ru> (дата обращения: 23.03.2014).

²¹ % упоминаний в общем количестве вакансий

Основные элементы социального пакета, которые встречаются в вакансиях, это ДМС, корпоративное обучение, оплата питания, денежные премии, оплата мобильной связи, оплата проезда и корпоративный фитнес. По данным Таблицы 1 видно, что именно за последние два года работодатели существенно чаще стали предлагать своим сотрудникам ДМС и корпоративное обучение. И если в 2008 году только в 7% вакансий встречалось ДМС, то в 2013 году — почти в 16%.

Доля вакансий, в которых работодатель, предлагает корпоративное обучение, за пять лет выросла более чем в 3 раза (с 3% до 9,4%).

Доли остальных категорий были меньше и не претерпели существенных изменений.

Больше всего вакансий на рынке труда, в которых встречается добровольное медицинское страхование, на втором месте корпоративное обучение, а на третьем — оплата питания.

В заключение статьи хотелось бы отметить, что в данной работе нами были обозначены только основные проблемы отечественного рынка труда и особенности HR-менеджмента в современной России, к которым ими были отнесены следующие: значительная разница в размере оплаты труда между различными категориями персонала крупных компаний и диспропорция в размерах оплаты труда персонала в различных регионах Российской Федерации, снижение реального уровня заработной платы из-за девальвации рубля, а также низкий уровень производительности труда и недостаточный уровень квалификации кадров.

К главным трендам российского рынка труда следует отнести фокус на эффективность и оптимизацию HR-бюджетов, которые могут быть реализованы за счет привлечения и, главное, удержания с одной стороны, молодых специалистов, а с другой, талантливых профессионалов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алавердов А. Р. Вуз как работодатель: проблемы формирования позитивного имиджа // Высшее образование в России. – 2012. – № 5.
2. Алавердов А.Р., Улитина Е.В. Еще раз к вопросу подготовки кадрового резерва для отечественной науки // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 14, №1 (2013) <http://naukovedenie.ru/PDF/20evn113.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
3. Алавердов А. Р., Ягодкина И.А. Компетентностный подход к организации образовательного процесса как важнейшее конкурентное преимущество современного вуза // Современная конкуренция», № 2, 2013.
4. Баранова И.П. Образование в эпоху HumanAge. Аналитический обзор рекрутинга в России // Кадровый менеджмент. – 2013. – № 1.
5. Бахтин М.Б. Кадровые аспекты развития партнерских отношений современной организации в ситуации изменяющегося и конкурентного внешнего окружения // Мир современной науки. – 2013. – № 2.
6. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2005.
7. Громова Н.В. Повышение производительности труда в РФ: новые резервы // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2013. – № 2.
8. Доклад об экономике России, № 27, Апрель 2012 г. // Всемирный банк.
9. Кугел Ф. Человечество на пороге новой эпохи: Human Age / Ф. Кугел // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2011. - №6.
10. Самойлов В.А., Громова Н.В., Улитина Е.В. Международные рейтинги университетов – современный инструмент интеграции России в мировое образовательное пространство // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 19, №6 (2013) <http://naukovedenie.ru/PDF/170EVN613.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

Рецензент: Леднев Владимир Алексеевич, первый проректор, д.э.н., НОУ ВПО Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Россия, Москва.

Gromova Natalija Vjacheslavovna

Moscow University for Industry and Finance «Synergy»

Russia, Moscow

E-mail: NGromova@s-university.ru

Samoilov Vjacheslav Aleksandrovich

Moscow University for Industry and Finance «Synergy»

Russia, Moscow

E-mail: vsamoilov1956@yandex.ru

Recent trends in the labor market and their impact on HR-management in Russian companies

Abstract. This article discusses the key features of the development and implementation the main directions of HR-management in Russian companies. Conducted research allows formulating a number of problems constraining development of Russian labor market. These include significant disproportion in the amount of remuneration for line staff, middle managers and top managers, the essential difference wage of staff in different regions of the Russian Federation, the devaluation of real wages, low productivity and insufficient level of personnel qualification. Negative trends associated with economic and demographic crises of recent years on various regional and sectoral labor markets are marked. Marked real problems of «brain drain» and «aging scientific staff», for which decision is formed and implemented a national priority program directed at rejuvenation of scientific personnel. Tool to solve this problem may be a graduate-recruitment. New directions of attraction young specialists, increased interaction of the business community and educational organizations, talent-management and the increasing role of staff welfare as an additional tool to attract candidates were attributed to main current trends and prospects of development of the modern labor market in Russia.

Keywords: HR-management; labor market; staff; staff management; motivation; remuneration of labor; labor productivity; personnel development; personnel policy; talent-management.

REFERENCES

1. Alaverdov A. R. Vuz kak rabotodatel': problemy formirovaniya pozitivnogo imidzha // Vysshee obrazovanie v Rossii. – 2012. – № 5.
2. Alaverdov A.R., Ulitina E.V. Eshche raz k voprosu podgotovki kadrovogo rezerva dlya otechestvennoy nauki // Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE» Tom 14, №1 (2013) <http://naukovedenie.ru/PDF/20evn113.pdf> (dostup svobodnyy). Zagl. s ekrana. Yaz. rus., angl.
3. Alaverdov A. R., Yagodkina I.A. Kompetentnostnyy podkhod k organizatsii obrazovatel'nogo protsessa kak vazhneyshee konkurentnoe preimushchestvo sovremennogo vuza // Sovremennaya konkurentsia», № 2, 2013.
4. Baranova I.P. Obrazovanie v epokhu HumanAge. Analiticheskiy obzor rekrutinga v Rossii // Kadrovyy menedzhment. – 2013. – № 1.
5. Bakhtin M.B. Kadrovye aspekty razvitiya partnerskikh otnosheniy sovremennoy organizatsii v situatsii izmenyayushchegosya i konkurentnogo vneshnego okruzheniya // Mir sovremennoy nauki. – 2013. – № 2.
6. Voyna za talanty / E. Mayklz, X. Khendfild-Dzhons, E. Ekselrod per. s angl. Yu. E. Kornilovich. — M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2005.
7. Gromova N.V. Povyshenie proizvoditel'nosti truda v RF: novye rezervy // Ekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO. – 2013. – № 2.
8. Doklad ob ekonomike Rossii, № 27, Aprel' 2012 g. // Vsemirnyy bank.
9. Kugel F. Chelovechestvo na poroge novoy epokhi: Human Age / F. Kugel // Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya. – 2011. - №6.
10. Samoylov V.A., Gromova N.V., Ulitina E.V. Mezhdunarodnye reytingi universitetov – sovremennyy instrument integratsii Rossii v mirovye obrazovatel'noye prostranstvo // Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE» Tom 19, №6 (2013) <http://naukovedenie.ru/PDF/170EVN613.pdf> (dostup svobodnyy). Zagl. s ekrana. Yaz. rus., angl.