

Ссылка для цитирования этой статьи:

Помазкина А.Н. Качественная характеристика HR-специалистов, ищущих работу в г.Екатеринбург // Human progress. – 2017. - Том 3, № 1 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_1/Pomazkina.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331

КАЧЕСТВЕННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА HR-СПЕЦИАЛИСТОВ, ИЩУЩИХ РАБОТУ В Г.ЕКАТЕРИНБУРГ



Помазкина Анна Николаевна
Магистрант
Кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

hr_rabota@rambler.ru
ул. 8-е Марта, 62, ауд. 455
г.Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (912) 243 54 11

Аннотация. В статье приводятся данные авторского исследования компетенций кандидатов на вакантные места в сфере HR, ищущих работу в г.Екатеринбург в 2016 году. Автором было изучено 250 резюме, размещенных на работном сайте, и обобщены: трудовые компетенции, которыми обладают ищущие работу, в том числе, выделены те, которые повышают стоимость кандидата; структура кандидатов по полу, возрасту, уровню образования, стажу работы по специальности. Изучены зарплатные ожидания кандидатов, в том числе в зависимости от их стажа работы. Сделан вывод о завышении самооценки кандидатов по ряду компетенций. Изучен также профиль имеющегося у кандидатов образования, его соответствие искомым должностям и наличие опыта руководящей работы. В результате анализа автор делает попытку обосновать, какие компетенции необходимы специалисту для повышения его востребованности на рынке труда в зависимости от должности, на которую он претендует.

Ключевые слова: управление персоналом; HR-специалист; востребованность на рынке труда; компетенции; стоимость рабочей силы.

JEL коды: J63.

Введение

HR-специалист (от англ. human resources — человеческие ресурсы), — профессия сравнительно новая для России. Как наука управление персоналом в России начало развиваться только в 90-х годах XX века, когда Московский государственный университет начал готовить первых специалистов этого профиля, в зарубежной науке данное направление имеет более длительную историю [1-9]. В современных организациях главная цель деятельности HR-специалиста развитие человеческих ресурсов, совмещение имеющейся компетенций и трудового потенциала работников со стратегическими целями организации.

Актуальность темы исследования вызвана изменением роли HR в структуре бизнеса. Это глобальная тенденция, и во всем мире спрос на HR-специалистов растет. Специалисты, умеющие управлять человеческими ресурсами, являются полноправными партнерами в компаниях. В России растет потребность в HR – бизнес партнерах. Это веяние пришло в российские компании с экспансией на российский рынок западных компаний. Главное отличие HR – бизнес партнера от HR -специалиста в том, что HR-бизнес партнер – это стратег, отлично разбирающийся в специфике бизнеса компании, совместно с топ-менеджерами участвует в реализации стратегических проектов, дает экспертную оценку решений для бизнеса с позиции HR, имеет практический опыт проектного управления.

Сегодня среди экспертов профессиональных HR-сообществ (консультантов, директоров, тренеров), обсуждаются критерии - основные требования, профессиональные компетенции и навыки, которыми должны обладать современные специалисты в области кадрового менеджмента. В числе них выделяются вопросы: что должен делать HR в рамках стратегии развития организации в целом, какими личными качествами и навыками он должен обладать, чтобы суметь обеспечить эффективность развития персонала с учетом стратегии развития компании и т.д.

В работе использованы методы статистического анализа. Целью настоящей статьи является ознакомление заинтересованных лиц с результатами исследований автора по обобщению информации, содержащейся в резюме специалистов, ищущих работу в области HR.

Результаты исследования качественных характеристик специалистов, ищущих работу в сфере HR.

В рамках исследования, проведенного в 2016 году с использованием работного сайта HeadHunter [10], анализируя данные порядка 250 резюме кандидатов проживающих в Екатеринбурге, ищущих работу в области HR, автор изучил основные компетенции, стаж работы, уровень образования и ожидание размера заработной платы специалистов и предлагает свои

выводы по наиболее востребованным компетенциям HR, повышающим ценность на рынке труда для кандидатов.

Основная задача исследования: выявить факторы, способствующие росту заработной платы HR специалиста на рынке труда.

Базовыми и самыми распространенными компетенциями для большинства кандидатов являются:

- Подбор персонала.
- Ведение кадрового делопроизводства.
- Адаптация персонала.
- Формирование должностных инструкций и положений.
- Формирование бюджета затрат на персонал.
- Организация обучения и оценки персонала.
- Организация корпоративных мероприятий.

Компетенции повышающие уровень заработной платы кандидатов:

1. Для менеджера по персоналу в единственном лице или в составе HR подразделения с численностью штата до 1000 человек при наличии следующих компетенций: ведение подбора «узких специалистов»; поиск топ-менеджеров; умение вести удаленный поиск персонала в регионах; ведение тренингов - увеличение заработной платы с 35 тыс.руб до 45 тыс. руб.

2. Для менеджера по персоналу в составе HR подразделения с численностью штата свыше 1500 человек при наличии следующих компетенций: четко выраженная специализация в работе, такая как ведение обучающих, зарплатных проектов; работа с организационной структурой компании; управление талантами - приводит к увеличению заработной платы с 40 тыс.руб до 60 тыс. руб.

В группе исследуемых с опытом работы в компаниях с численностью свыше 1500 человек портрет кандидатов меняется с точки зрения лидерских компетенций. Здесь не присутствует такая профессиональная группа как должность «Менеджер по персоналу в единственном лице», так как в крупном бизнесе функция HR представлена в виде подразделения с линейной или функциональной матрицей управления.

3. Для руководителя отдела персонала с опытом работы в организациях с численностью штата до 500 чел. при наличии следующих компетенций: разработка и внедрение специализированных проектов по персоналу (пример, кадровый резерв и т.п.); запуск HR-направлений с нуля (пример, система оценки персонала и т.п.) - увеличение заработной платы с 50 тыс.руб до 60 тыс. руб.

В данной категории, больше чем в других исследуемых категориях HR специалистов и руководителей опыт работы разнообразен: это и кандидаты со стажем работы порядка 10 лет, при этом кандидаты остаются на своем уровне управления, не переходя на более высокую ступень в карьере. Как видится, на это влияет недостаточная развитость управленческих компетенций.

4. Для руководителя отдела персонала с опытом работы в организациях с численностью штата до 1000 чел. при наличии следующих компетенций: опыт построения HR-систем в компании с нуля; успешные проекты по HR-брендингу (внутреннему и внешнему); успешное управление затратами на персонал и целевыми финансовыми показателями в работе с персоналом - с 80 тыс. руб. до 120 тыс. рублей.

5. Для должности директор по персоналу к удорожанию стоимости на рынке труда приводит наличие управленческого бизнес-образования, опыт внедрения новых проектов с повышением финансовой эффективности. Совокупный доход зависит от KPI и составляет от 120 тыс. рублей до 200 тыс. рублей (и выше).

На основании собранных данных на рынке труда города Екатеринбурга можно сформировать социальный портрет HR-специалиста, ищущего работу:

- на одного мужчину приходится 6 резюме женщин;
- средний возраст соискателей колеблется в пределах 26-35 лет;
- мы видим довольно низкое количество кандидатов по образованию (50% от группы исследуемых имеют высшее образование);
- средний опыт работы у соискателей составляет порядка 4 лет;
- средняя ожидаемая зарплата в категории рядовой специалист - 35 000 рублей; в категории линейный руководитель - 50 000 рублей.

Структура ожиданий по заработной плате HR-специалистов выглядит следующим образом:

- доля специалистов без опыта работы составляет 47% при среднем зарплатном ожидании в 25 000 рублей;
- основная доля резюме (65 %) приходится на специалистов с опытом работы свыше 6 лет и при среднем зарплатном ожидании в 45 000 рублей;
- на специалистов с опытом работы от 1 до 6 лет приходится 26% от общего числа резюме. В среднем такие специалисты запрашивают от 35 000 рублей.

Компетенции HR-специалистов, указанные кандидатами в своих резюме, распределяются следующим образом:

- кадровое делопроизводство – 30%;
- подбор персонала – 23% (только 3% кандидатов указали наличие опыта в рекрутинге);
- обучение и развитие – 22% (только 3% кандидатов указали наличие опыта ведения тренингов);
- мотивация персонала – 8% (при наличии всего 1% кандидатов с профильным опытом работы в отделе труда и зарплаты);
- кадровая политика – 5%;
- оптимизация численности – 5%;
- кадровая стратегия – 3%;
- управление командой – 3%.

Нельзя не обратить внимание на завышенную самооценку кандидатов в блоках работ: «мотивация» (лишь 1% кандидатов из 8% заявляющих свой опыт достаточным в данном блоке имеют профильный опыт в ОТиЗ), «обучение и развитие» (3% кандидатов имеют профильный опыт тренера), «подбор персонала» (3% кандидатов имеют профильный опыт рекрутера).

подавляющее большинство кандидатов, ищущих работу, не выделяют явно свои преимущества в опыте работы, указывая лишь на наличие основных классических компетенций.

Из числа оцениваемых резюме 53% соискателей имеют высшее образование, в том числе по профессиям:

- психологическое – 18%;
- экономическое – 17%;
- управление персоналом – 13%;
- юридическое – 9%.

Наличие двух специальностей или сертификат бизнес-школы имеют 21 % от числа соискателей имеющих высшее образование. Из них: с опытом руководящей работы – 13% (как правило, бизнес-обучение); без опыта руководящей работы – 8% (второе высшее образование).

Наличие второго высшего образования в резюме линейных специалистов может свидетельствовать о том, что кандидаты либо не определились с выбором профессии и идут на переквалификацию, либо углубляют свои знания в профессии (например, наличие второго высшего образования по управлению персоналом после юриспруденции). Тогда как наличие дополнительного обучения в бизнес-школах в резюме руководителей говорит о том, что кан-

дидаты углубляют свой лидерский потенциал и, вероятно, стремятся к статусу HR –бизнес-партнер.

Из числа соискателей с опытом руководящей работы:

–85% женщин;

–15% мужчин;

–порядка 68% кандидатов готовы снизить свой статус до линейного специалиста.

Заключение

Подводя итог исследованию, автор делает следующие выводы и предлагает рекомендации для кандидатов ищущих работу:

1. Линейный специалист может увеличить свою заработную плату, получая опыт работы внутренним тренером, проводя, к примеру, несложные тренинги для развития компетенций торговых представителей, или имея специализацию по поиску и отбору персонала на определенном рынке.

2. Категория «Руководитель отдела персонала» на рынке труда является самой «демпингующей» и подверженной безработице. Большинство кандидатов в этой категории персонала готовы работать за меньшие деньги, чем заявлено в резюме. Переход между категорией руководителей отделов персонала с заработной платой 50-60 тысяч рублей (руководители небольших отделов в небольших бизнесах) и категорией руководителей с заработной платой 80 -90 тысяч рублей в более крупных бизнесах базируется, как правило, на двух факторах: накопление опыта при запуске проектов по управлению персоналом с нуля и на переходе в бизнес с более масштабным уровнем задач.

3. Следует повышать уровень профессиональной активности, уметь позиционировать себя как востребованного специалиста, в том числе используя онлайн-инструменты управления карьерой. Необходимо осознанно формировать свое поведение на рынке труда, повышать конверсию своего резюме всеми возможными способами, не исключать возможности переезда в другой город, адекватно оценивать свои зарплатные ожидания.

4. Среди множества компетенций, которыми должны обладать HR-специалисты, автор предлагает акцентировать внимание на основные:

–Знание бизнеса организации, в котором они работают. HR-специалист должен иметь четкое представление о потребностях клиентов предприятия, движущих силах отрасли, понимать специфику производственной деятельности, ее финансовые аспекты, видеть стратегические перспективы развития. Эти знания позволят ему участвовать в определении стоя-

щих перед организацией целей, разрабатывать системы управления персоналом и оценивать их эффективность.

–Функциональные компетенции (специальные знания, умения и навыки). Основные элементы профессиональных знаний в области человеческих ресурсов рассмотрено выше, это: подбор, развитие талантов, включающее в себя целый набор компетенций (оценка, обучение и т.д.), мотивация, коммуникация, кадровое делопроизводство и трудовое законодательство, а так же знания и навыки в области создания и управления процессами и процедурами, общения, администрации.

–Лидерство и управление переменами. В управлении современной организацией HR-специалист играет ключевую роль и должен обладать такими навыками, как: определять направление развития организации, формулировать цели, выработать методы достижения этих целей и внедрять их, эффективно преодолевать сопротивление переменам, способность к обучению и развитию.

В современном мире устаревают, в том числе и знания в области управления персоналом. Поэтому способность к постоянному обновлению профессиональных знаний и навыков является критическим качеством для HR-специалистов - управлять процессом постоянного обновления профессиональных знаний персонала всей организации могут только люди, сами овладевшие этим искусством.

Литература

1. Taylor T., McGraw P. Managing human resources Source of the Document Managing Voluntary Sport Organizations. – 2010. – С. 70-98.
2. Alesani D., Hathorn M. Human resources management Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges. – 2013. – С. 325-359.
3. Hartline M.D., Bejou D. Internal relationship management: Linking human resources to marketing performance / Source of the Document Internal Relationship Management: Linking Human Resources to Marketing Performance. – 2012. – С. 1-4.
4. Collings D.G., Wood G. Human resource management: A critical approach Human Resource Management: A Critical Approach. – 2009. – С. 1-16.
5. Houldsworth L., Burkinshaw S. Taking a human resource management perspective on performance management / Performance Management: Multidisciplinary Perspectives. – 2008. – С. 69-88.
6. Siengthai S., Dechawatanapaisal D., Wailerdsak N. Human resource management: Future trends / The Changing Face of Management in Thailand. – 2009. – С. 115-145

7. Budhwar P.S., Varma A. Management of human resources / Doing Business in India: Building Research-Based Practice . – 2010. – С. 164-182.
8. Trenberth L. Organising and human resource management / Managing Football: An International Perspective . – 2010. – С. 169-184.
9. McCourt, W. Strategic human resource management, Global Human Resource Management: Managing People in Developing and Transitional Countries. – 2003. –С. 20-49.
10. HeadHunter [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hh.ru>.

HR-SPECIALISTS WHO ARE LOOKING FOR JOB IN YEKATERINBURG, THEIR QUALITY CHARACTERISTICS

Anna Pomazkina

Master student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article presents the author's research results about competences of candidates for vacancies in the field of HR, who have been looking for a work in Yekaterinburg in 2016. The author has been studied 250 resume posted on the workhouse site and summarized: labor competences possessed by the job seekers, including those that increase the cost of the candidate; candidates structure by gender, age, education, work experience in the specialty. The author has studied the salary expectations of candidates, including those based on their work experience. It is concluded that there is self-overstating candidates for a number of competencies. Also the educational profile of candidates has been studied, its compliance with the required positions and having leadership experience. As a result of analysis, the author makes an attempt to justify what competencies are needed to improve the specialist's demand in the labor market, depending on the position to which he aspires.

Keywords: personnel Management; HR-specialist; demand in the labor market; competence; labor cost.

JEL Code: J63.

Reference

1. HeadHunter [Electronic resource]. - Access: <https://hh.ru>.
2. Taylor T., McGraw P. Managing human resources Source of the Document Managing Voluntary Sport Organizations. – 2010. – pp. 70-98.

3. Alesani D., Hathorn M. Human resources management Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges. – 2013. – pp. 325-359.
4. Hartline M.D., Bejou D. Internal relationship management: Linking human resources to marketing performance / Source of the Document Internal Relationship Management: Linking Human Resources to Marketing Performance. – 2012. – pp. 1-4.
5. Collings D.G., Wood G. Human resource management: A critical approach Human Resource Management: A Critical Approach. – 2009. – pp. 1-16.
6. Houldsworth L., Burkinshaw S. Taking a human resource management perspective on performance management / Performance Management: Multidisciplinary Perspectives. – 2008. – pp. 69-88.
7. Siengthai S., Dechawatanapaisal D., Wailerdsak N. Human resource management: Future trends / The Changing Face of Management in Thailand. – 2009. – pp. 115-145
8. Budhwar P.S., Varma A. Management of human resources / Doing Business in India: Building Research-Based Practice . – 2010. – pp. 164-182.
9. Trenberth L. Organising and human resource management / Managing Football: An International Perspective . – 2010. – pp. 169-184.
10. McCourt, W. Strategic human resource management, Global Human Resource Management: Managing People in Developing and Transitional Countries. – 2003. –pp. 20-49.

Contact

Anna Pomazkina

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

hr_rabota@rambler.ru

Научный руководитель – д.э.н, профессор кафедры Экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «УрГЭУ» Кулькова И.А.