



**рекадро™**

Экспертные кадровые решения

2020

# Компетенции современного HR-специалиста



Rekadro

30.03.2020

# КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО HR-СПЕЦИАЛИСТА

Период проведения исследования: февраль - март 2020 года.

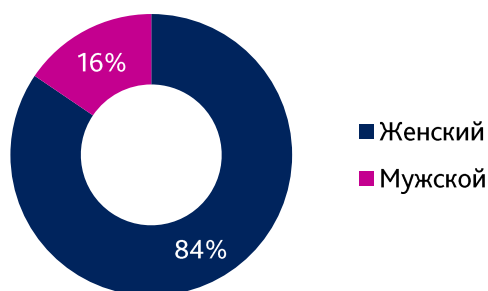
**Источники исследования:** Открытый опрос представителей профессий в сфере управления персоналом (364 человека).

Человеческий потенциал – наиболее ценный ресурс, и в каждой компании есть необходимость работы с человеческими ресурсами. Ценность сотрудников HR-службы постоянно растет. Какие личные качества и профессиональные компетенции важны сегодня для HR-специалиста? Компания «Рекадро» узнала мнение самих HR по этому вопросу.

## Формальные признаки HR-специалиста

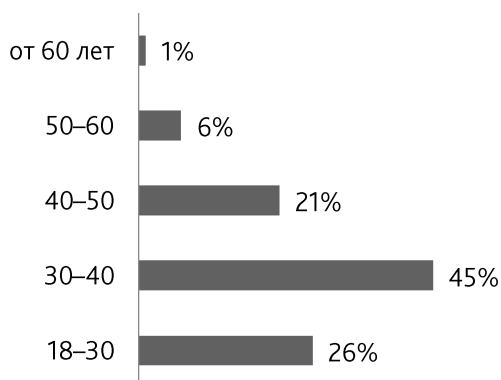
На рабочих сайтах сегодня размещено большое количество резюме HR-специалистов различного уровня и направлений работы. Проанализировав почти 160 тысяч из них, мы можем отметить, что HR – по-прежнему «женская» профессия, почти 85% ищущих работу специалистов в этой сфере – представительницы прекрасной половины человечества.

**Диаграмма 1. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по половому признаку, по выборке с рабочих сайтов, % респондентов**

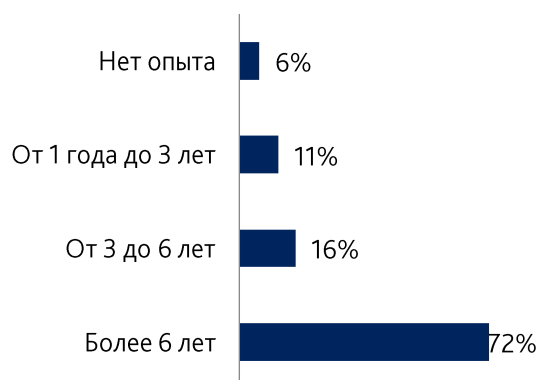


Большинство ищущих работу специалистов - уже состоявшиеся профессионалы в возрасте от 30 до 40 лет, с опытом работы более 6 лет.

**Диаграмма 2. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по возрастному признаку, по выборке с рабочих сайтов, % респондентов**

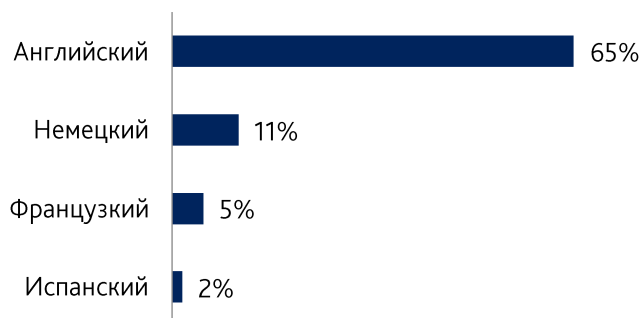


**Диаграмма 3. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по опыту работы, по выборке с рабочих сайтов, % респондентов**



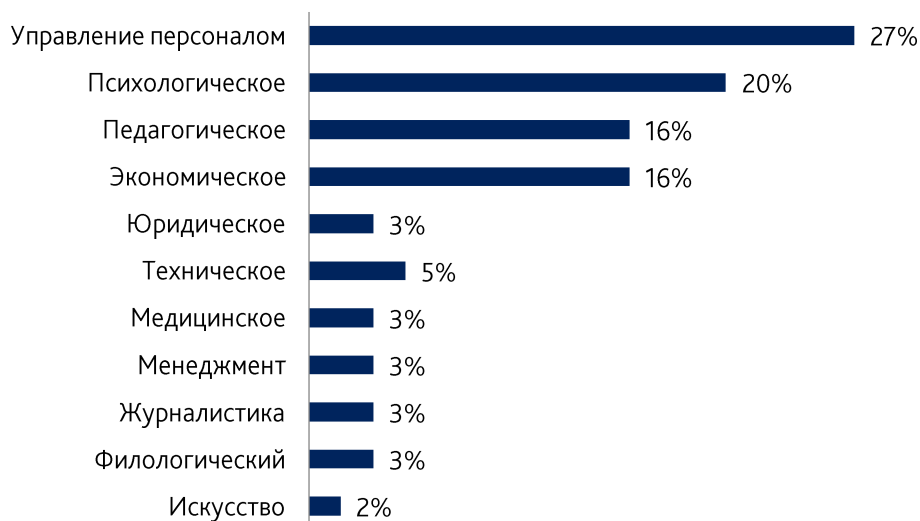
В современном мире всё больше компаний ищут специалистов со знанием английского языка. 65% HR-специалистов отмечают, что знают английский язык на различном уровне. Некоторые российские HR-специалисты владеют немецким, французским или испанским языком.

**Диаграмма 4. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по знаниям дополнительных языков, по выборке с рабочих сайтов, % респондентов**



Бытует мнение, что любой HR-специалист должен быть хорошим психологом, но среди наших респондентов лишь 20% имеют психологическое образование. Специалисты в сфере HR учились и на педагогов, и на экономистов, и на технических специалистов. Профильное образование в сфере HR стало более популярным в сравнении с 2018 годом (рост +10%), а вот педагогов в профессии стало чуть меньше.

**Диаграмма 5. Распределение участников опроса Рекадро по основному образованию, % респондентов**



## Работа в HR

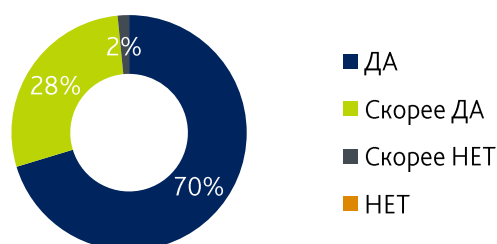
Треть HR-специалистов (33% респондентов) попали в эту профессию случайно, когда искали работу. У 27% респондентов была возможность получить такое образование без препятствий, таким образом они и оказались в профессии, 9% россиян попали в HR благодаря смене вида деятельности в одной компании, столько же россиян с детства мечтали о такой профессии.

**Диаграмма 6. Ответы респондентов на вопрос «Как вы попали в профессию?», % респондентов**



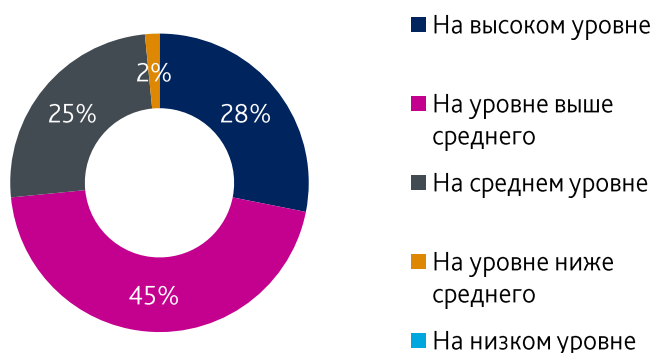
Приятно отметить, что большинство HR довольны своей работой.

**Диаграмма 7. Ответы респондентов на вопрос «Нравится ли Вам ваша работа?», % респондентов**



Большинство опрошенных HR оценивают свою личную эффективность и результативность как специалиста на уровне выше среднего (45%). Чуть больше четверти специалистов характеризуют свою работу на высоком уровне.

**Диаграмма 8. Оценка своей личной эффективности и результативности, как специалиста в HR, % респондентов**



Уровень оценки личной эффективности у респондентов поднимается с увеличением опыта работы в данной сфере. Некоторая самокритичность появляется после 10 лет работы в сфере - 6% респондентов оценивают свою работу на уровне ниже среднего, это может быть связано с завышенными требованиями к собственным результатам работы у опытных специалистов.

**Таблица 1. Оценка личной эффективности и результативности респондентов в зависимости от опыта работы, % респондентов**

Ответы	До 1 года	От 1 до 5 лет	От 5 до 10 лет	Более 10 лет
На высоком уровне	0%	17%	33%	41%
На среднем уровне	50%	29%	33%	6%
На уровне выше среднего	50%	54%	33%	47%
На уровне ниже среднего	0%	0%	0%	6%

Сомнения по качеству своей работы, как правило, возникают у специалистов, менее удовлетворенных своей работой.

**Таблица 2. Оценка личной эффективности и результативности респондентов в зависимости от удовлетворенности своей работой, % респондентов**

Степень удовлетворенности своей работой	Оценка личной эффективности			
	На высоком уровне	На уровне выше среднего	На среднем уровне	На уровне ниже среднего
ДА	89%	72%	44%	100%
Скорее ДА	11%	28%	50%	0%
Скорее НЕТ	0%	0%	6, %	0%

## Компетенции современного HR

С точки зрения респондентов, тройку ключевых личных качеств HR-специалиста составляют развитые коммуникации, аналитические способности, адаптивность и гибкость. Высоко отметили HR-специалисты также наличие стратегического мышления, организаторских способностей, активности и инициативности. Сравнивая ответы респондентов с аналогичным исследованием 2018 года, можно отметить, что такое качество, как любовь к людям, отошло на второй план и опустилось со второго места на 7-ое, потеряв 19% голосов респондентов. Значительное снижение ценности произошло и по стрессоустойчивости (-17%).

Респонденты значительно чаще отмечают ценность в профессии HR таких качеств, как стратегическое мышление и креативность (+13%), организаторские способности (+10%).

**Диаграмма 9. Личные качества, которыми должен обладать современный HR-специалист, по мнению респондентов, сравнение 2020 и 2018 гг., % респондентов**



Успешные HR-специалисты, по их собственному мнению, должны обладать знаниями и навыками не только в профессиональной сфере, но и в других: половина и более респондентов отмечают необходимость получения навыков таких областях, как психология и конфликтология, управление результативностью, аналитика и статистика, планирование и прогнозирование, маркетинг, реклама и PR. В сравнении с 2018 годом, респонденты снизили значимость знаний и навыков в ряде областей, значительный рост наблюдается лишь по востребованности компетенций в области управления результативностью (+15%) – от HR-сферы сегодня всё чаще ожидают конкретных

бизнес-результатов. Не упустили из виду HR специалисты и такие значимые в современном мире компетенции, как управление распределенными командами и фрилансерами и владение современными методами управления проектами: около четверти респондентов признают необходимость владения этими технологиями для успешной работы в профессии.

Наименее значимым навыком HR по-прежнему считают управление инновациями, хотя по этой компетенции отмечается незначительный рост (+2%).

**Диаграмма 10. Знания и навыки, помимо профессиональных знаний, которыми должен владеть современный HR-специалист, чтобы быть успешным, % респондентов**



HR-специалисты в целом не склонны переоценивать свои знания – наиболее высокий средний балл – всего 3,61 по 5-балльной шкале – получила психология и конфликтология – обширная сфера знаний и навыков по взаимодействию с людьми, выстраиванию отношений и мотивации сотрудников. Навыки работы в сфере психологии приходят с опытом: так, средняя отметка специалистов с опытом работы более 5 лет выше – 4,1.

На втором месте по уровню знаний – общий менеджмент, на третьем – искусство публичных выступлений.

Наиболее слабо HR-специалисты оценивают свои навыки в сферах современного управления проектами и взаимодействия с фрилансерами и распределенными командами – эти форматы организации работы только набирают обороты в России и хорошо владеет ими лишь ограниченный круг экспертов.

**Диаграмма 11. Оценка знаний и навыков в указанных сферах, по 5-ти бальной шкале, баллы**





## Будущее профессии

Вопрос – исчезнет ли профессия HR в перспективе – всё еще остается открытым. Практически столько же, сколько и в 2018 году (-1%), HR считают, что роль и значение функции управления персоналом в бизнесе значительно вырастет. Однако, почти столько же респондентов (44%) предполагает, что большинство функций HR будут заменены современными технологиями, и численность таких респондентов выросла на 10% за 2 года.

**Диаграмма 12. Прогноз будущего профессии HR от респондентов**



Менее оптимистично смотрят в будущее HR по-прежнему опытные специалисты – так, 53% специалистов с опытом работы более 10 лет, среди которых, в основном, руководители среднего звена, считают, что работа HR будет автоматизирована. Начинающие специалисты уверены, что роль HR-службы значительно вырастет.

**Таблица 3. Прогноз будущего профессии HR в зависимости от опыта работы респондентов, % респондентов**

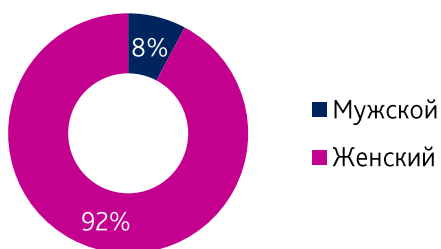
Ответы	До 1 года	От 1 до 5 лет	От 5 до 10 лет	Более 10 лет
Большинство функций HR будут заменены современными технологиями	0%	38%	52%	53%
Роль HR в бизнесе значительно вырастет	100%	46%	43%	41%
Роль и значение HR останутся на прежнем уровне	0%	17%	5%	6%

## Выводы и комментарии по результатам исследования

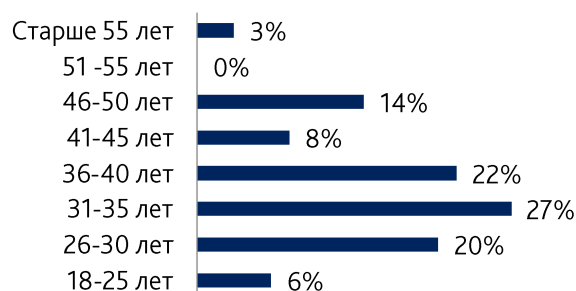
1. Типичный портрет современного HR-специалиста по-прежнему имеет женское лицо. На открытом рынке сегодня можно встретить достаточно много специалистов, в том числе со значительным опытом работы. Наличие профильного образования стало более частым явлением в этой сфере, хотя процент таких специалистов до сих пор не очень высок (чуть более четверти).
2. В HR всё еще часто попадают случайно, и достаточно распространенным явлением является внутренний перевод в рамках одной компании – можно отметить, что профессия не является популярной на рынке труда, сознательный интерес к ней проявляли в целом лишь около 17% респондентов.
3. Большинство HR-специалистов довольны своей работой и достаточно высоко оценивают свои личные эффективность и результативность.
4. Тройку ключевых личных качеств HR-специалиста, по его собственному мнению, составляют развитые коммуникации, аналитические способности, адаптивность и гибкость. За два прошедших года такое качество, как любовь к людям, отошло на второй план и опустилось со второго места на 7-ое, потеряв 19% голосов респондентов, при этом респонденты значительно чаще отмечают ценность в профессии HR таких качеств, как стратегическое мышление и креативность (+13%), организаторские способности (+10%). Сегодня бизнес ждет от HR конкретных результатов, поэтому на первый план выходят управленческие компетенции. Потребность бизнеса в эффективности и иной взгляд на HR подтверждает и значительный рост востребованности компетенций в области управления результативностью (+15%) у специалистов по управлению персоналом.
5. HR специалисты отмечают и значимость современных компетенций, таких как управление распределенными командами и фрилансерами и современные методы управления проектами (Agile, Scrum...), признавая при этом невысокую степень владения ими.
6. HR-специалисты в целом не склонны переоценивать свои знания – наиболее высокий средний балл – всего 3,61 по 5-балльной шкале – получила психология и конфликтология.
7. Автоматизация в сфере управления персоналом продолжает усиливаться, и влияет на более пессимистичный настрой HR-специалистов относительно будущего своей профессии: около половины респондентов (44%) предполагает, что большинство функций HR будут заменены современными технологиями, и численность таких респондентов выросла на 10% за 2 года.
8. Как пойдет развитие HR-сферы, зависит от многих факторов, в том числе и от самих работников сферы. Постоянное развитие своих знаний и навыков, внедрение инновационных решений и применение современных технологий в своей работе, работа на достижение результата и демонстрация реальной ценности HR для компании помогут HR-специалистам привести бизнес к успеху.

## Приложение 1. Информация о респондентах

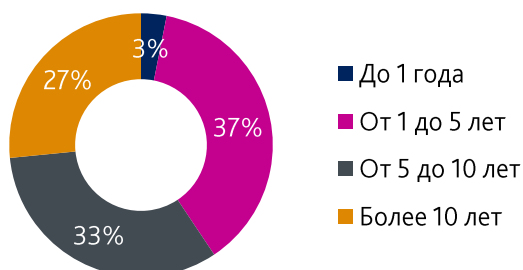
**Диаграмма 13. Распределение респондентов по полу, % респондентов**



**Диаграмма 14. Распределение респондентов по возрасту, % респондентов**



**Диаграмма 15. Распределение респондентов по стажу работы в HR, % респондентов**



**Диаграмма 16. Распределение респондентов по категории должности, % респондентов**



**Диаграмма 17. Распределение респондентов по месту проживания, % респондентов**

