



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2020

Сложности в работе HR-специалиста



Rekadro

05.10.2020

Сложности в работе HR-специалиста

Период проведения исследования: август-сентябрь 2020 года.

Источники исследования:

- Открытый опрос представителей профессий в сфере управления персоналом
Количество респондентов – 235.

Рекрутинг - только на первый взгляд простой процесс. На самом деле, в нем много подводных камней. А ведь от качественно подобранного персонала зависит результат работы подразделения и компании в целом. С какими трудностями сталкиваются HR-специалисты в работе? Компания «Рекадро» узнала мнение самих HR по этому вопросу.

Источники подбора персонала

Рекрутеры используют в своей работе различные источники для привлечения персонала. Чаще всего для подбора всех категорий работников используются работные сайты, а остальные источники поиска сотрудников в разрезе категории должности различаются. Так, для подбора рабочих, как правило, используются объявления на улицах, данные государственной службы занятости и объявления в газетах или журналах.

Диаграмма 1. Источники поиска рабочего персонала, % респондентов



Для поиска специалистов по работе с клиентами используют социальные сети, рекомендации и ярмарки вакансий. 15% компаний прибегают к помощи кадровых агентств.

Диаграмма 2. Источники поиска сотрудников фронт-офиса, % респондентов



Для подбора персонала, отвечающего за внутренние процессы предприятия, обращаются к рекомендациям и социальным сетям. 7% используют кадровые агентства для поиска данной категории работников.

Диаграмма 3. Источники поиска сотрудников бэк-офиса, % респондентов



Рекрутеры осуществляют поиск инженерно-технического персонала через рекомендации, социальные сети, кадровые агентства и государственные службы занятости.

Диаграмма 4. Источники поиска инженерно-технического персонала, % респондентов



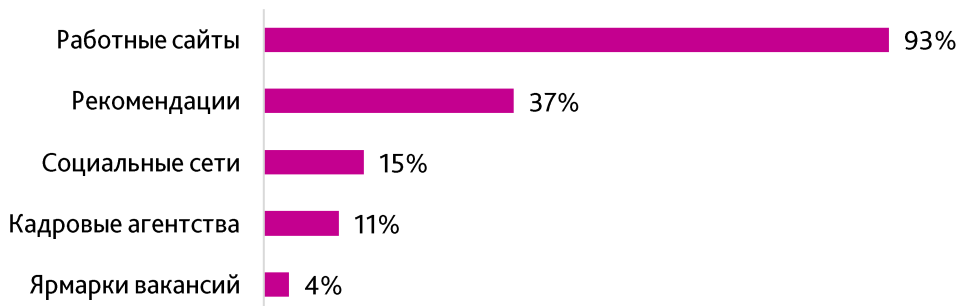
IT-специалистов, подходящих под требования работодателя достаточно сложно найти. Так, после поиска на рабочих сайтах, компании пользуются рекомендациями и социальными сетями, а также прибегают к помощи центров трудоустройства в учебных заведениях.

Диаграмма 5. Источники поиска IT специалистов, % респондентов



Позиции руководящего состава, помимо рабочих сайтов, закрываются с помощью рекомендаций и социальных сетей.

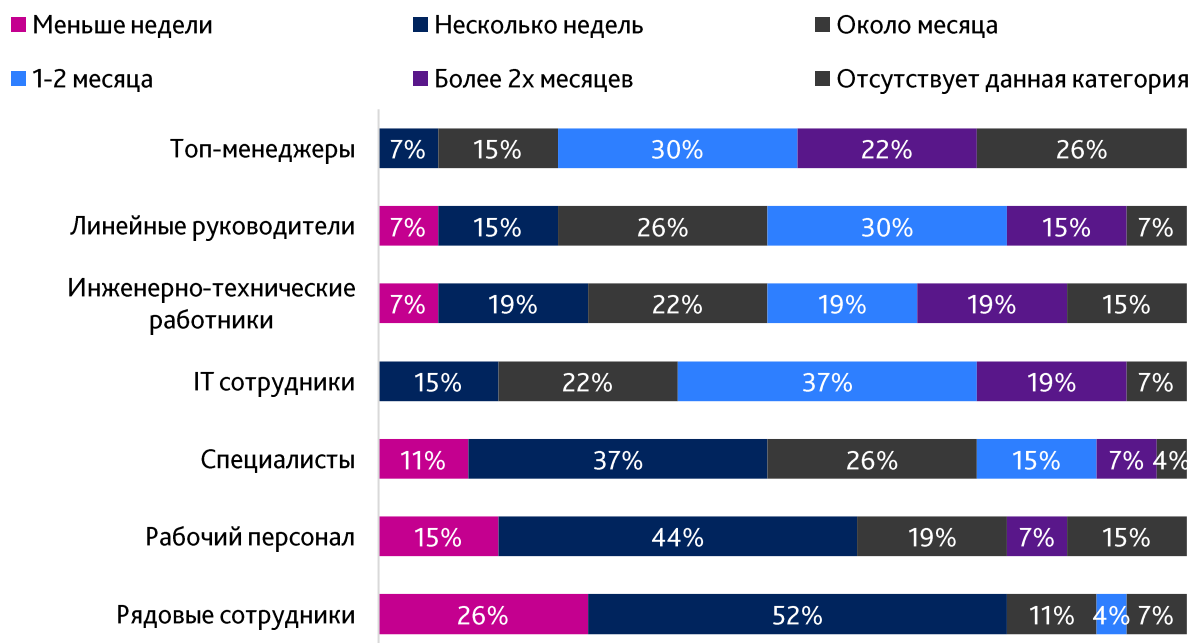
Диаграмма 6. Источники поиска руководящего состава, % респондентов



Подбор персонала

Среднее количество времени, необходимое на поиск подходящего кандидата, зависит от категории должности искомой позиции. Так, вакансии рядовых сотрудников, рабочий персонал и специалистов, закрывают, как правило, в течение нескольких недель. Поиск IT-специалистов занимает больше времени, и на закрытие данной позиции может уходить от 1 до 2х месяцев. Инженерно-технических работников ищут в среднем от нескольких недель до 2-х месяцев. Поиск линейных руководителей и топ-менеджеров занимает от 1 до 2-х месяцев, а в 22% случаев закрытие данной позиции занимает более 2х месяцев.

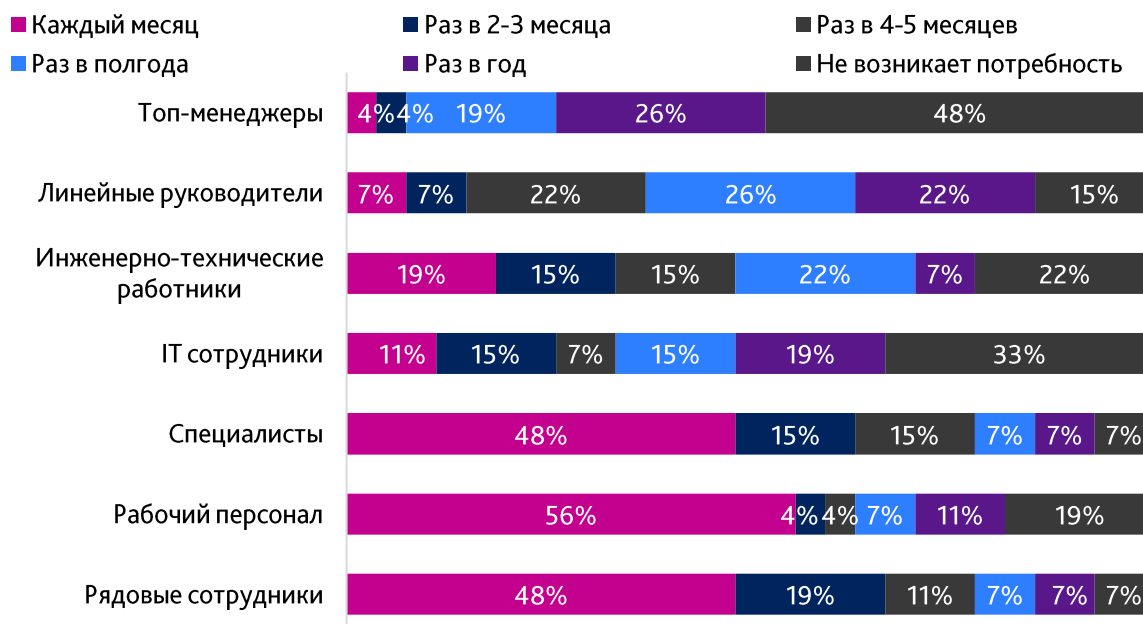
Диаграмма 13. Среднее количество времени на поиск сотрудника, % респондентов



Потребность в поиске кандидатов на позиции рабочих, специалистов и рядовых сотрудников возникает, как правило, каждый месяц. Поиск IT-специалистов необходим компаниям раз в полгода-год. Инженерно-технические работники нужны в среднем раз в полгода, однако у 19% предприятий возникает потребность в данной позиции каждый

месяц. К поиску линейных руководителей компании прибегают раз в 4-6 месяцев. Половина участников опроса сообщают о том, что потребность в сотрудниках категории топ-менеджмента у них не возникает вообще, 26% находятся в поиске данной категории раз в год, 19% - раз в полгода.

Диаграмма 14. Частота возникновения потребности в сотрудниках, % респондентов



Описание вакансии

У большинства опрошенных компаний в описании вакансии не указан уровень заработной платы и недостаточно подробно описана сама вакансия. Четверть респондентов сообщают о том, что в вакансиях отражены не все условия работы и несколько завышены требования к кандидату. У 19% участников опроса описание деятельности компании неполное или отсутствует в целом.

Диаграмма 12. Утверждения, которые верны относительно вакансии, % респондентов



Сложности в подборе персонала

У опрошенных HR-специалистов чаще возникают сложности в подборе инженерно-технических работников и IT-специалистов. На втором месте по сложности закрытия вакансий – рабочий персонал. На третьем - узкие специалисты, линейный персонал и менеджеры по продажам.

Диаграмма 15. Сложности закрытия вакансии в разрезе категории должности, % респондентов



В разрезе сферы деятельности персонала сложности закрытия вакансии возникают чаще в сфере IT. Четверть компаний говорят о сложностях закрытия специалистов отдела продаж и обслуживания клиентов и руководящего состава.

Диаграмма 16. Трудности закрытия вакансий в разрезе сфер деятельности, % респондентов



Работа HR-специалиста

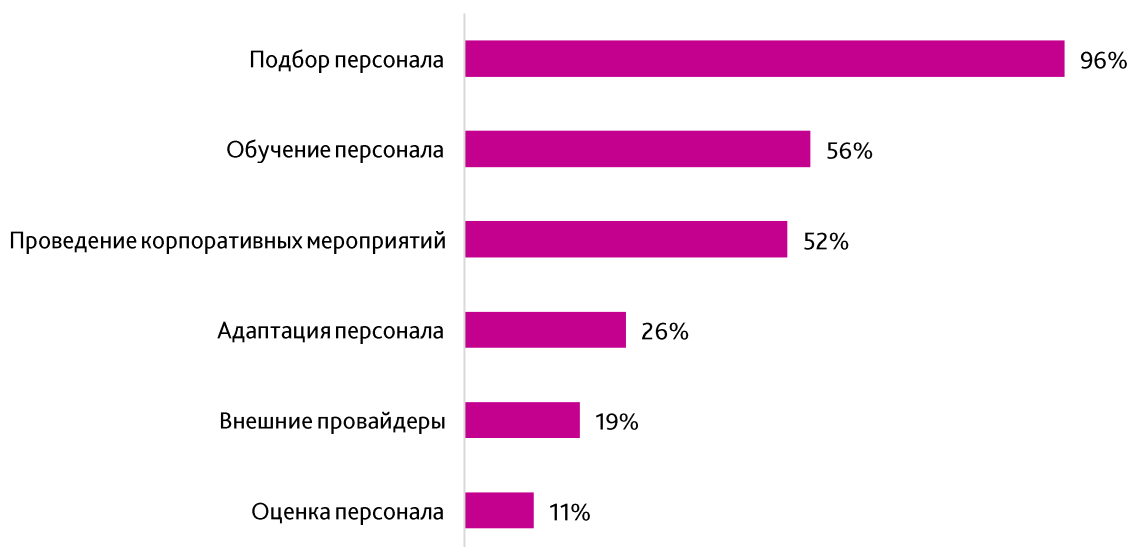
Среди ключевых показателей эффективности HR-специалиста, как правило, выделяются коэффициент закрытия и средний срок закрытия вакансии, а также коэффициент текучести персонала. Треть предприятий включают в оценку эффективности соблюдение бюджета расходов на персонал. Реже встречаются такие показатели, как коэффициент отсутствия на работе, внутреннего продвижения по службе и нежелательных увольнений.

Диаграмма 7. KPI HR-специалиста, % респондентов



Лидирующей статьёй HR-бюджета на 2020 год выступает подбор персонала. На втором месте среди основных статей – обучение персонала. На третьем – проведение корпоративных мероприятий. В меньшей степени выделены средства HR-бюджета на оценку персонала и на внешних провайдеров.

Диаграмма 8. Статьи расходов HR-бюджета на 2020 год, % респондентов



Сложности в работе HR

Топ сложностей работы специалиста HR-службы – большой срок закрытия вакансии и текучесть персонала. Каждая третья компания сталкивается с неудовлетворенностью и низкой вовлеченностью сотрудников. HR-специалисты говорят также о высокой стоимости закрытия вакансии и низкой доле кандидатов, прошедших испытательный срок.

Диаграмма 9. Сложности в работе HR-службы, % респондентов



Среди факторов, влияющих на возникновение сложностей в поиске кандидатов, наибольшее значение имеет уровень заработной платы по конкретной позиции. HR-специалисты выделяют также влияние таких факторов, как условия работы и характер

самой работы, имидж и территориальное расположение компании. Меньший вес имеет премиальная часть.

Диаграмма 10. Факторы, влияющие на возникновение трудностей в подборе, % респондентов



Главным аспектом организации работы HR-специалиста, требующим улучшения, является поток соискателей. 41% предприятий не хватает данных аналитики рекрутмента компаний-конкурентов. 37% участников опроса говорят о недостатке бюджета на подбор персонала, о необходимости улучшения технологии интервьюирования и оценки кандидатов, а также инструментов, используемых в работе рекрутера.

Каждый третий участник опроса видит необходимым улучшить HR-политику, сбор и анализ статистики по подбору, а также повысить свой уровень профессионального развития. 30% представителей компаний отмечают недостаток корпоративной культуры компании. Лишь 4% респондентов полностью удовлетворены организацией работы HR-службы.

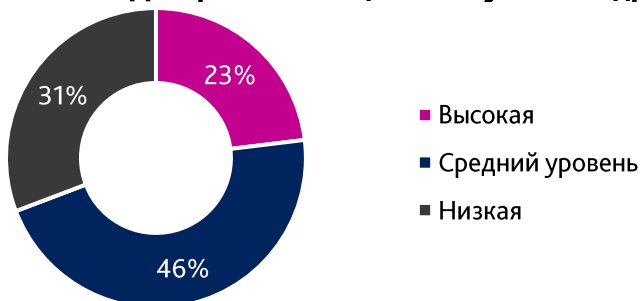
Диаграмма 11. Аспекты, требующие улучшения в организации работы, % респондентов



Текучесть персонала

Большинство участников опроса оценивают текучесть персонала на предприятии на среднем уровне. Высокая текучесть кадров наблюдается у 23% компаний. Треть компаний отмечает низкую текучесть кадров.

Диаграмма 17. Оценка текучести кадров, % респондентов



Главной причиной текучести кадров на опрошенных предприятиях является тот факт, что оплата труда не соответствует функционалу и требованиям к работнику. На втором месте среди причин текучести персонала – высокая интенсивность труда и ошибки при найме кандидатов. На третьем – ошибки в адаптации персонала. Наименьшее влияние имеют такие причины, как недовольство сотрудником, месторасположение предприятия и несвоевременное оснащение предприятия.

Диаграмма 18. Причины текучести кадров, % респондентов



Выводы и комментарии по итогам исследования

1. Поиск персонала на сегодняшний день осуществляется, как правило, через рабочие сайты. Помимо этого, используют социальные сети (фронт-офис, бэк-офис, IT), рекомендации (фронт-офис, бэк-офис, ИТР, IT, руководство) и объявления на улицах (рабочие). К помощи кадровых агентств обращаются при поиске специалистов фронт-офиса, инженерно-технического персонала, IT-специалистов и Топ-менеджмента.
2. Основные показатели эффективности работы HR-специалиста - коэффициент закрытия и средний срок закрытия вакансии, коэффициент текучести персонала и соблюдение бюджета расходов на персонал.
3. Главными статьями расходов HR-бюджета на 2020 год являются подбор персонала, обучение персонала и проведение корпоративных мероприятий.
4. Топ сложностей работы специалиста HR-службы – большой срок закрытия вакансии и текучесть персонала. Каждая третья компания сталкивается с неудовлетворенностью и низкой вовлеченностью сотрудников.
5. HR-специалисты хотели бы увеличить поток соискателей, добавить аналитику рекрутмента компаний-конкурентов, увеличить бюджет на подбор персонала, а также усовершенствовать технологию интервьюирования и оценки кандидатов.
6. Среднее количество времени, необходимое на поиск рядовых сотрудников, рабочего персонала и специалистов - несколько недель. На закрытие позиций IT-специалистов, линейных руководителей и топ-менеджеров может уходить от 1 до 2-х месяцев. Инженерно-технических работников предприятия ищут в среднем от нескольких недель до двух месяцев.
7. Потребность в поиске кандидатов на позиции рабочих, специалистов и рядовых сотрудников возникает, как правило, каждый месяц. Поиск новых IT-специалистов необходим компаниям раз в полгода-год. Инженерно-технические работники нужны в среднем раз в полгода, однако у 19% предприятий возникает потребность в данной позиции каждый месяц. К поиску линейных руководителей компании прибегают раз в 4-6 месяцев. Половина участников опроса сообщают о том, что потребность в сотрудниках категории топ-менеджмента у них не возникает, 26% находятся в поиске данной категории раз в год, 19% - раз в полгода.
8. У опрошенных HR-специалистов возникают сложности в подборе инженерно-технических работников, IT-специалистов и рабочего персонала, сотрудников отдела продаж и руководящего состава.
9. Большинство участников опроса оценивают текучесть персонала на предприятии на среднем уровне. Основной причиной текучести кадров является тот факт, что оплата труда не соответствует функционалу и требованиям к работнику, а также высокая интенсивность труда и ошибки при найме кандидатов.

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 19. Распределение респондентов по региону



Диаграмма 20. Распределение респондентов по сфере деятельности предприятия



Диаграмма 21. Распределение респондентов по возрасту

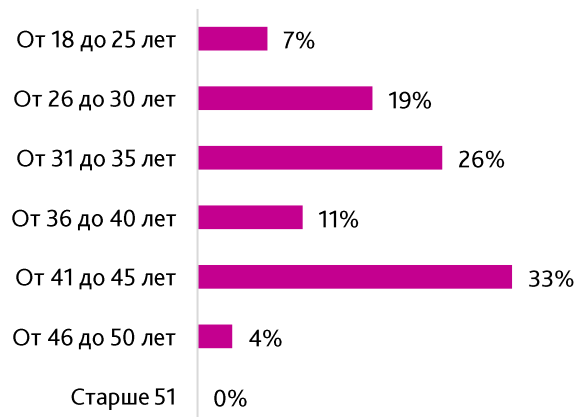


Диаграмма 22. Распределение респондентов по категории должности представителей предприятий



Диаграмма 23. Распределение респондентов по полу

