

рекадро™

Экспертные кадровые решения

2023

Современный HR-специалист



Rekadro

20.03.2023

Современный HR-специалист

Период проведения исследования: март 2023 года.

Источники исследования:

- Открытый опрос представителей профессий в сфере управления персоналом (688 человек),
- Анализ размещенных резюме на рабочих сайтах www.rabota.ru, www.superjob.ru, www.hh.ru.

HR сегодня активно вовлечен в управление не только персоналом, но и результатами бизнеса. Современные подходы и задачи требуют в управлении персоналом особых компетенций и навыков. Исследование «Рекадро» отвечает на вопросы, какие навыки и знания важны для современного HR-специалиста и какие компетенции необходимо развивать HR-специалисту уже сейчас, чтобы быть успешным в будущем.

Оглавление

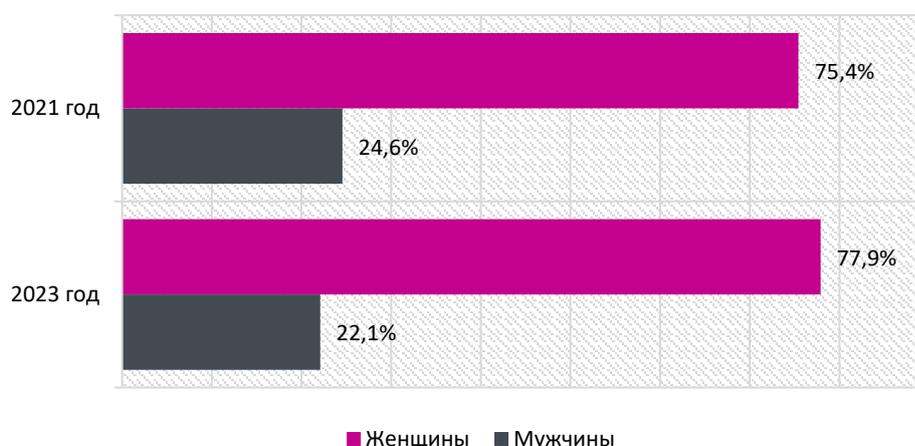
Портрет современного HR-специалиста.....	3
Оценка работы в сфере управления персоналом.....	8
Компетенции современного HR-специалиста.....	11
Практики развития компетенций в HR.....	14
Будущее профессии HR.....	15
Выводы и комментарии по итогам исследования.....	16
Приложение 1. Информация о респондентах	17

Портрет современного HR-специалиста

На рабочих сайтах размещено более восьмисот тысяч резюме специалистов в профессиональной сфере «управление персоналом», что на 65% больше, чем в 2021 году.

Индекс hh.ru показывает профицитность профессии: в феврале 2023 года он составил 7,2 – количество кандидатов увеличилось, а вот число вакансий в сфере HR снизилось (-24% за январь-февраль 2023 года в сравнении с аналогичным периодом 2022 года). Традиционно большинство работников этой профессии – женщины, доля мужчин на открытом рынке за два года немного снизилась.

Диаграмма 1. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по гендерному признаку 2021 – 2023 гг., по выборке с рабочих сайтов, % кандидатов



Выросла также доля специалистов более молодого возраста, как следствие, опыт работы кандидатов в данной сфере, напротив, уменьшился.

Диаграмма 2. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по возрасту 2021 – 2023 гг., по выборке с рабочих сайтов, % кандидатов

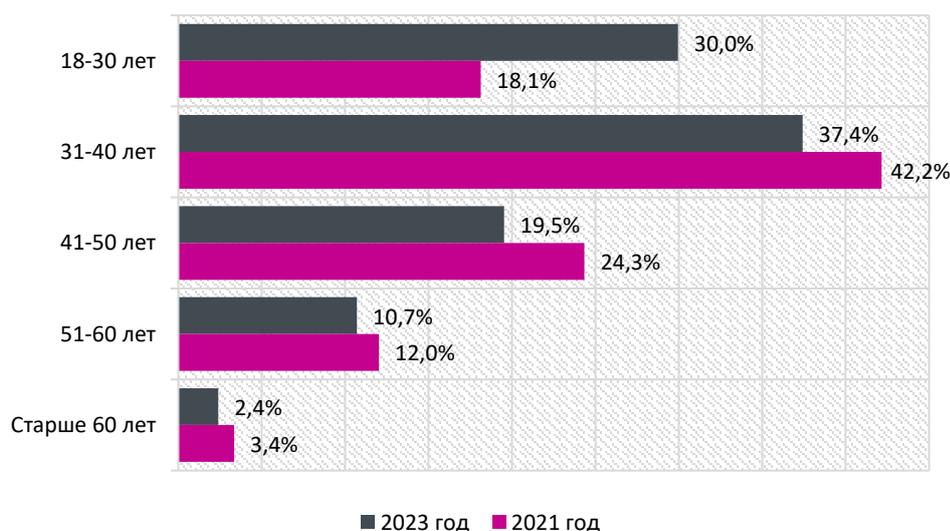
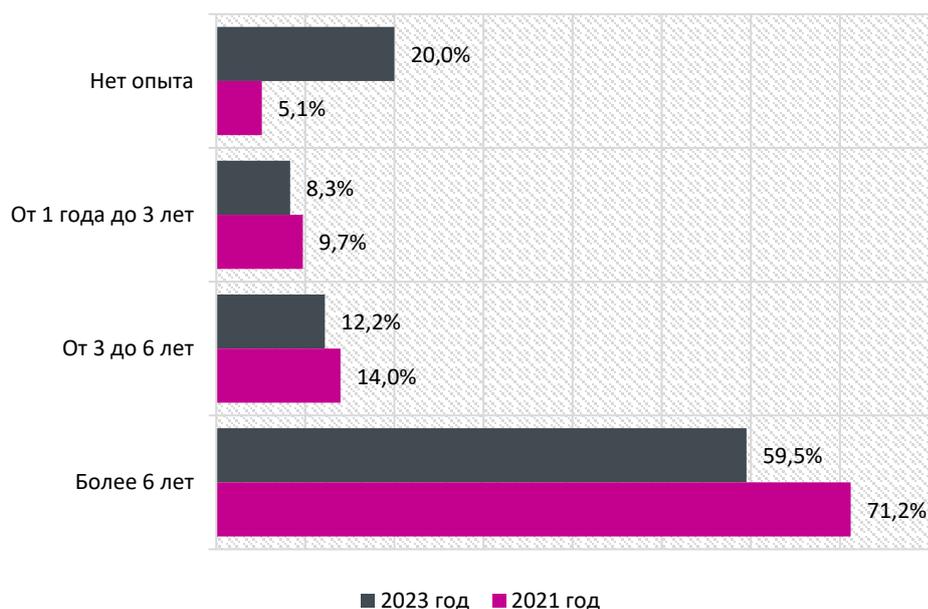


Диаграмма 3. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по опыту работы 2021 – 2023 гг., по выборке с рабочих сайтов, % кандидатов



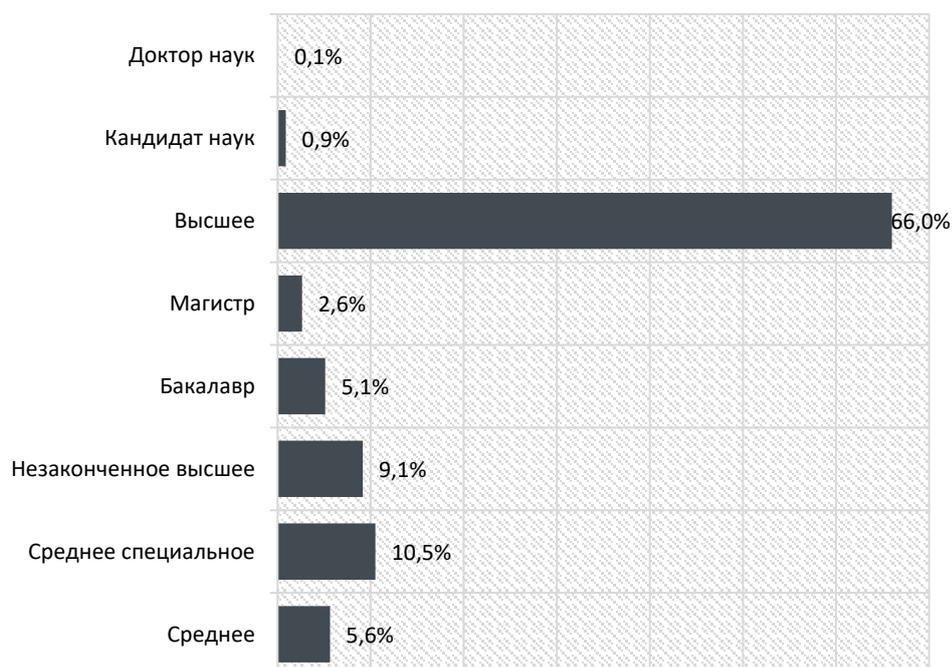
40,7% кандидатов имеют общую специализацию в сфере управления персоналом, почти пятая часть кандидатов на открытом рынке – рекрутеры, на третьем и четвертом местах – специалисты в области обучения и оценки и кадрового администрирования. Среди кандидатов всего 0,2% директоров по персоналу и 0,8% - руководителей службы персонала.

Диаграмма 4. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по специализации, по выборке с рабочих сайтов, % кандидатов



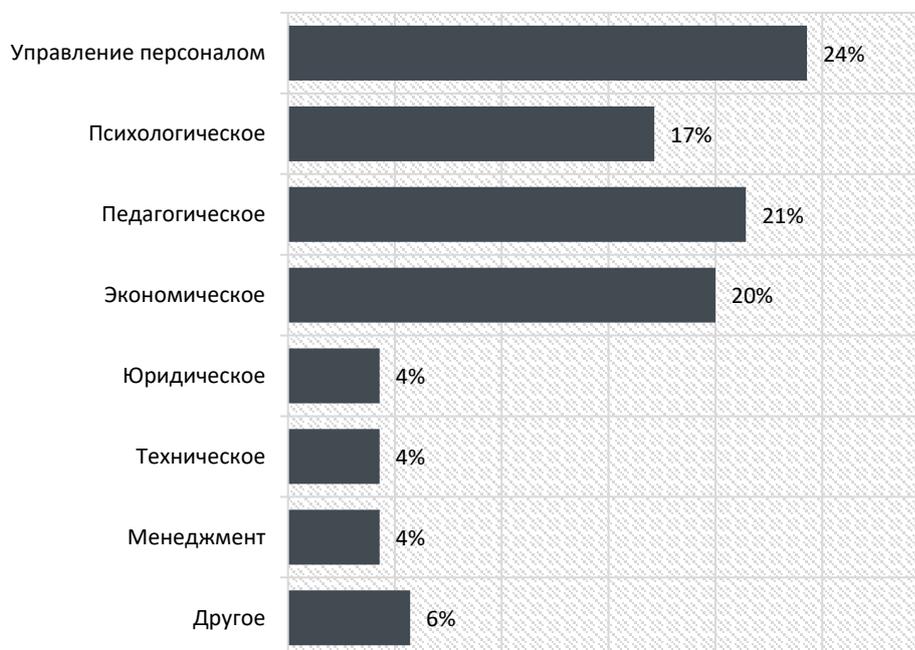
Большинство специалистов, претендующих на вакансии в HR, имеют высшее образование.

Диаграмма 5. Распределение кандидатов на вакансии в HR-сфере по уровню образования, по выборке с рабочих сайтов, % респондентов



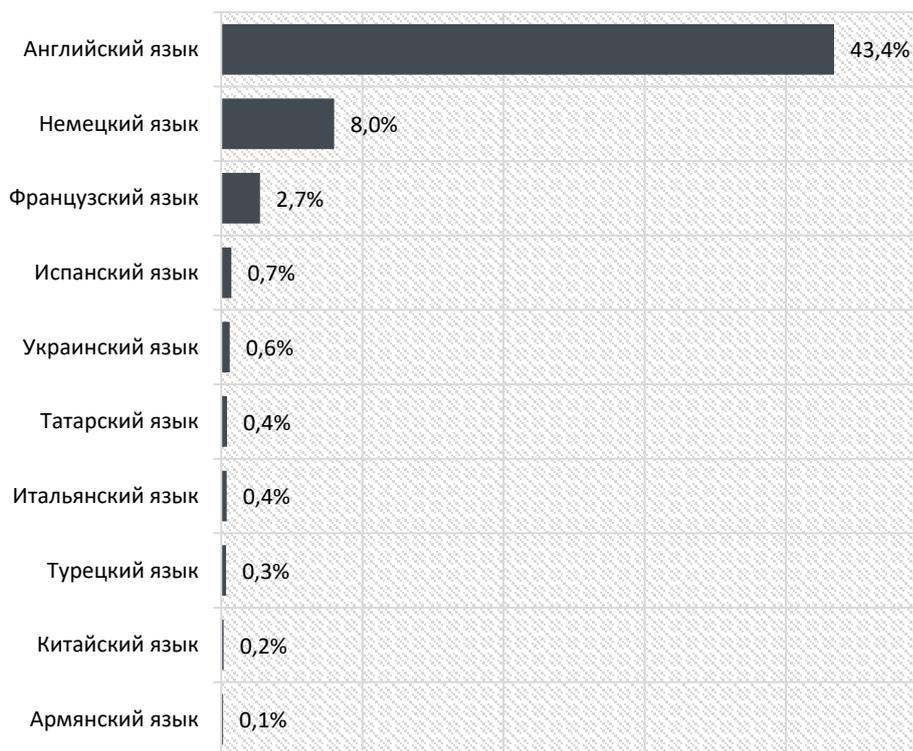
Менее четверти опрошенных нами HR-специалистов имеют профильное образование – столько же, как и в 2021 году. Популярны у HR также экономическое, психологическое и педагогическое образование.

Диаграмма 6. Распределение респондентов по специализации образования, % респондентов



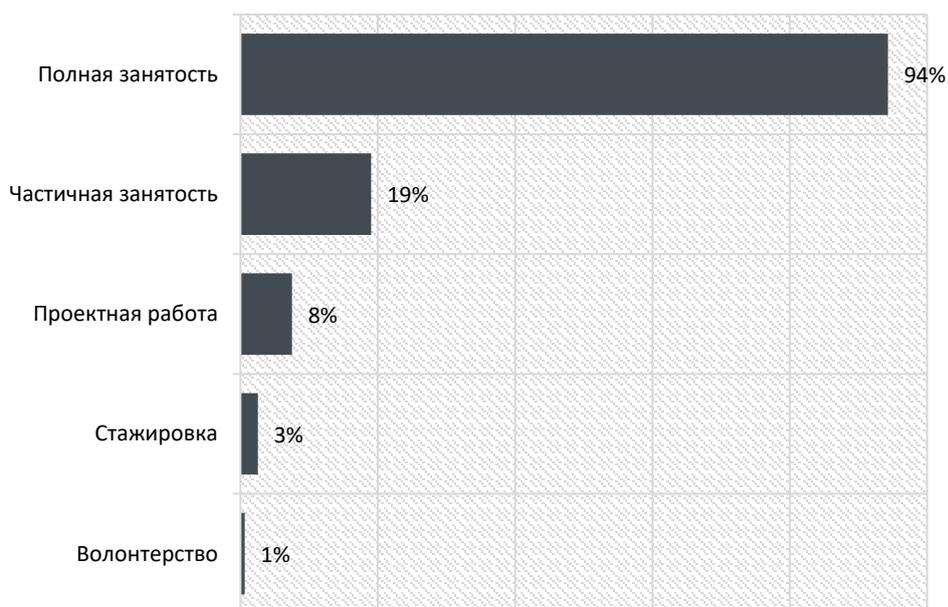
Около половины кандидатов указывают в резюме, что владеют английским языком (в разной степени), остальные языки менее популярны у HR.

Диаграмма 7. Топ-10 иностранных языков, которыми владеют кандидаты в сфере HR на открытом рынке труда по уровню образования, по выборке с рабочих сайтов, % кандидатов



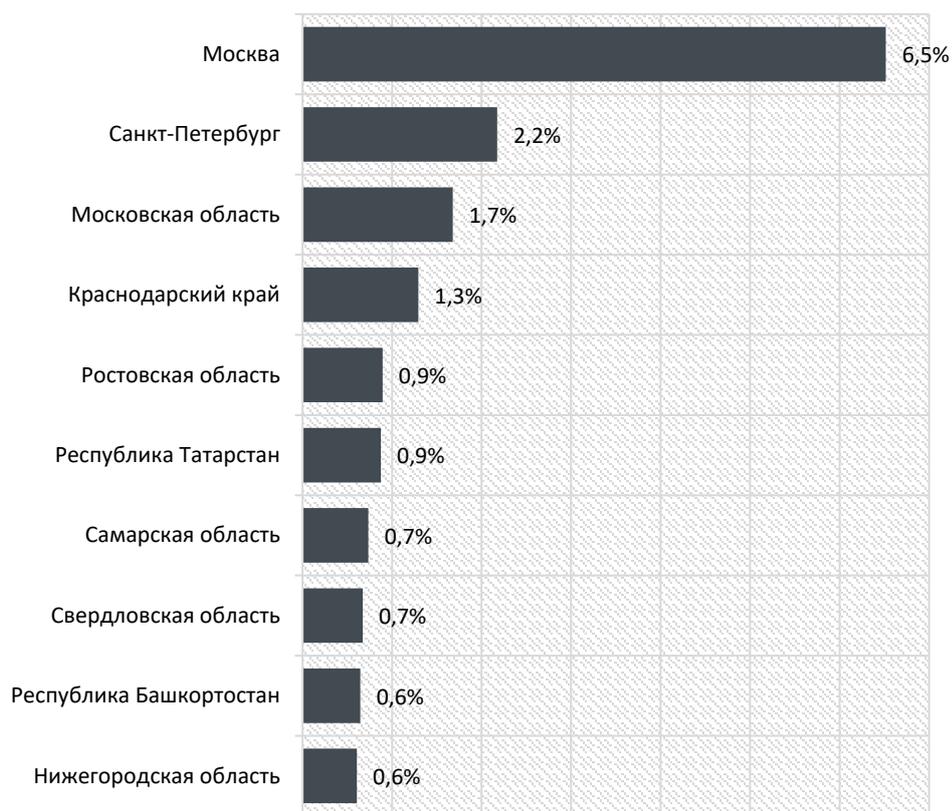
Большинство кандидатов ориентированы на постоянную занятость на новом месте работы, однако почти пятая часть готовы рассмотреть частичную занятость, 8% - проектную работу.

Диаграмма 8. Распределение кандидатов в сфере HR на открытом рынке труда по предпочтениям в формате занятости, по выборке с рабочих сайтов, % респондентов



Традиционно кандидатов больше в Москве и Санкт-Петербурге, а также Московской области.

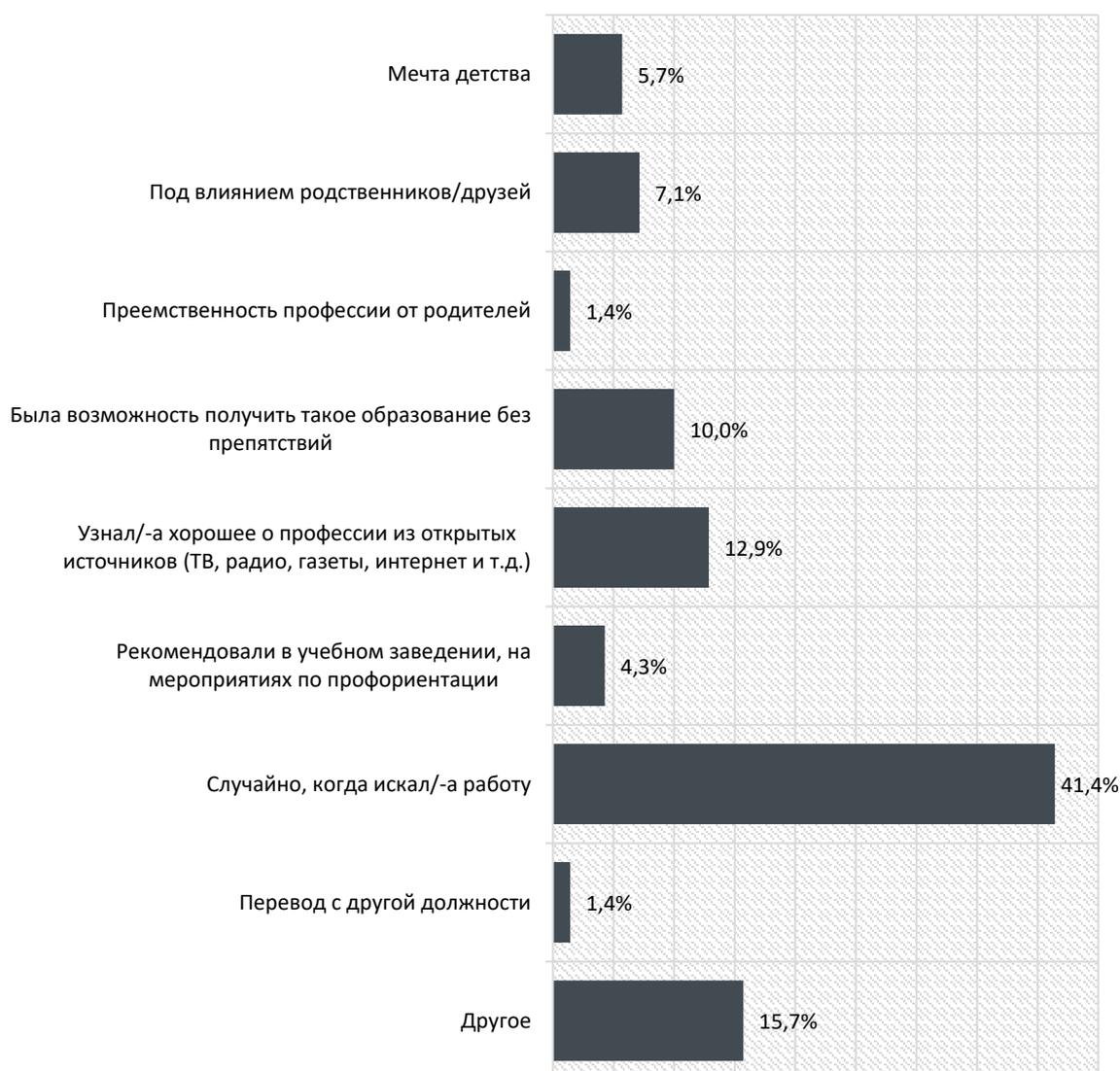
Диаграмма 9. Распределение кандидатов в сфере HR на открытом рынке труда по регионам, по выборке работных сайтов, % респондентов



Оценка работы в сфере управления персоналом

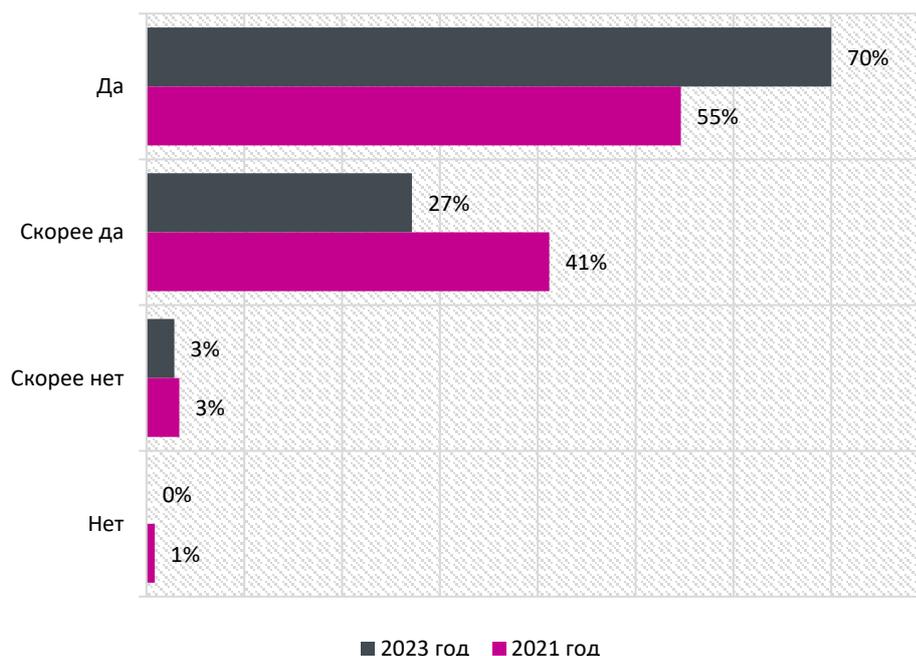
Традиционно в профессию будущие HR попадают случайно при поиске работы. Значительную роль в выборе профессии по-прежнему играет наличие доступного образования в этой сфере, но несмотря на то, что профессия редко рекомендуется и информация о ней мало распространяется в открытых источниках, доля респондентов, которые узнали о профессии и выбрали ее сознательно, чуть выросла.

Диаграмма 10. Причина трудоустройства в сферу управления персоналом, % респондентов



За последние два года положительное отношение HR-специалистов к своей работе выросло, и подавляющему большинству опрошенных представителей HR-сферы в разной степени работа нравится, кроме того, в этом году никто не отметил однозначное «нет» на вопрос о том, нравится ли ему его работа.

Диаграмма 11. Ответ на вопрос «Нравится ли вам ваша работа?», 2021-2023 гг., % респондентов



Можно отметить, что положительное отношение с опытом снижается.

Таблица 1. Ответ на вопрос «Нравится ли вам ваша работа?» в разрезе опыта работы, % респондентов

Опыт в сфере управления персоналом	ДА	Скорее ДА	Скорее НЕТ
До 1 года	100%	0%	0%
От 1 до 5 лет	76%	24%	0%
От 5 до 10 лет	67%	33%	0%
Более 10 лет	63%	30%	7%

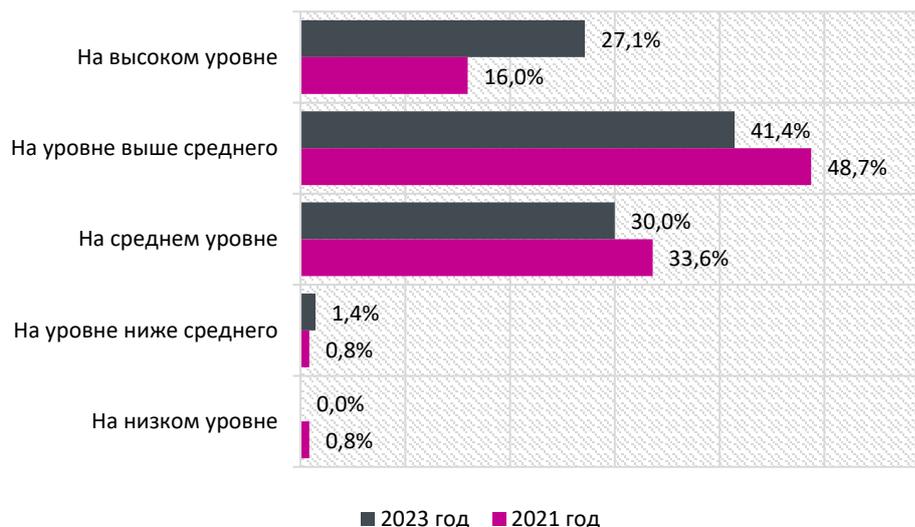
В разрезе категории должности можно отметить, что больше всех нравится работа директорам по персоналу.

Таблица 2. Ответ на вопрос «Нравится ли вам ваша работа?» в разрезе категории должности, % респондентов

Категория должности	Да	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да
Директор по персоналу	75,0%	25,0%	0,0%
Руководитель HR-службы/определенной области HR	68,4%	26,3%	5,3%
HR-generalist	66,7%	33,3%	0,0%
Специалист в определенной области HR	71,4%	25,0%	3,6%

Оценивая личную эффективность как HR-специалиста, респонденты были намного менее самокритичны, чем двумя годами ранее.

Диаграмма 12. Оценка личной эффективности, % респондентов



Оценка личной эффективности растет с опытом.

Таблица 3. Оценка личной эффективности в разрезе опыта работы, % респондентов

Оценка эффективности и результативности	До 1 года	От 1 до 5 лет	От 5 до 10 лет	Более 10 лет
На высоком уровне	0,0%	20,0%	33,3%	33,3%
На уровне выше среднего	33,3%	40,0%	40,0%	44,4%
На среднем уровне	66,7%	40,0%	26,7%	18,5%
На уровне ниже среднего	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%

Руководители в целом более высоко оценивают свою работу, чем рядовые специалисты.

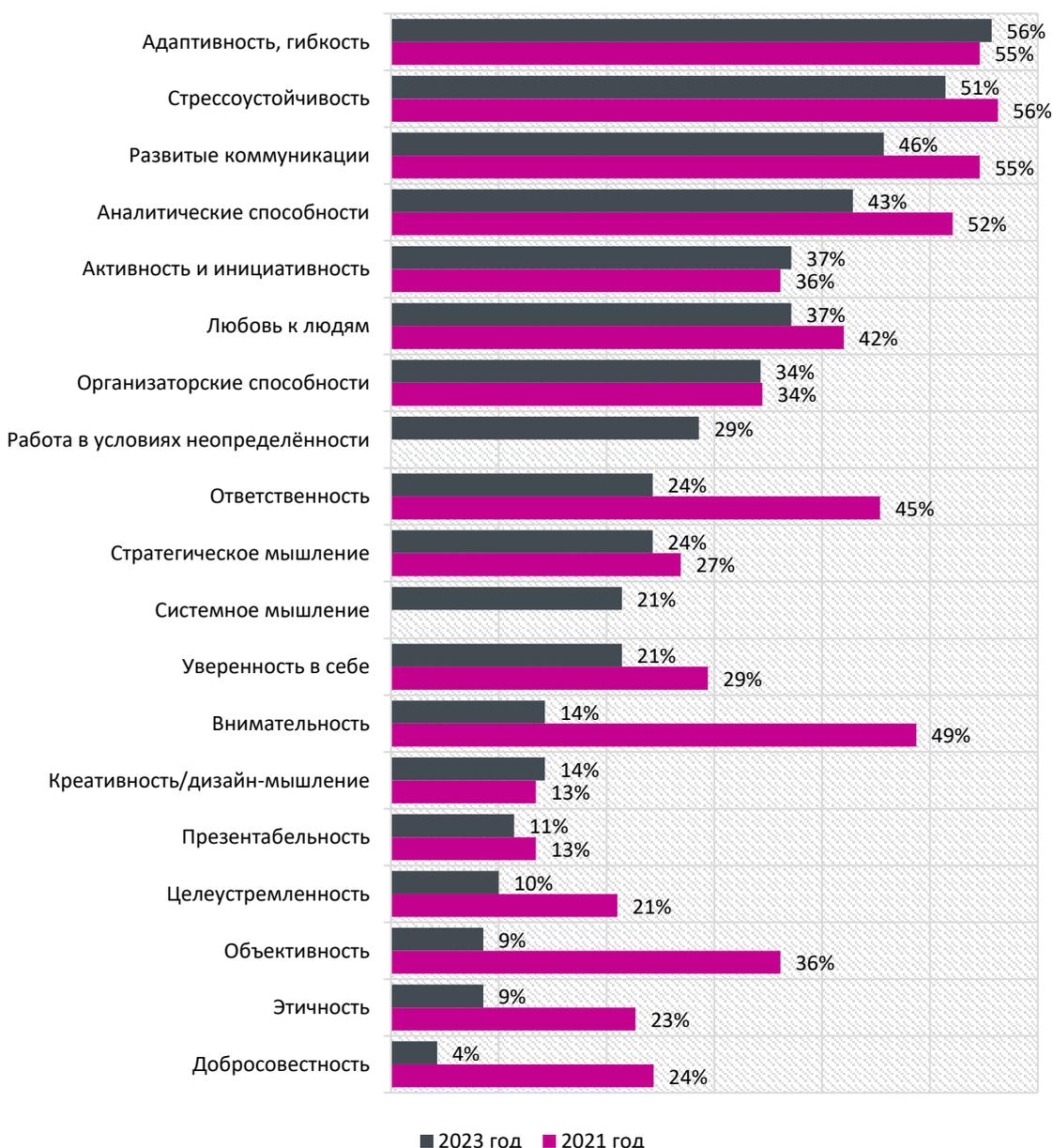
Таблица 4. Оценка личной эффективности в разрезе категории должности, % респондентов

Оценка эффективности и результативности	Директор по персоналу	Руководитель HR-службы/определенной области HR	HR-generalist	Специалист в определенной области HR
На высоком уровне	41,7%	36,8%	11,1%	21,4%
На уровне выше среднего	50,0%	47,4%	22,2%	39,3%
На среднем уровне	8,3%	15,8%	55,6%	39,3%
На уровне ниже среднего	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%

Компетенции современного HR-специалиста

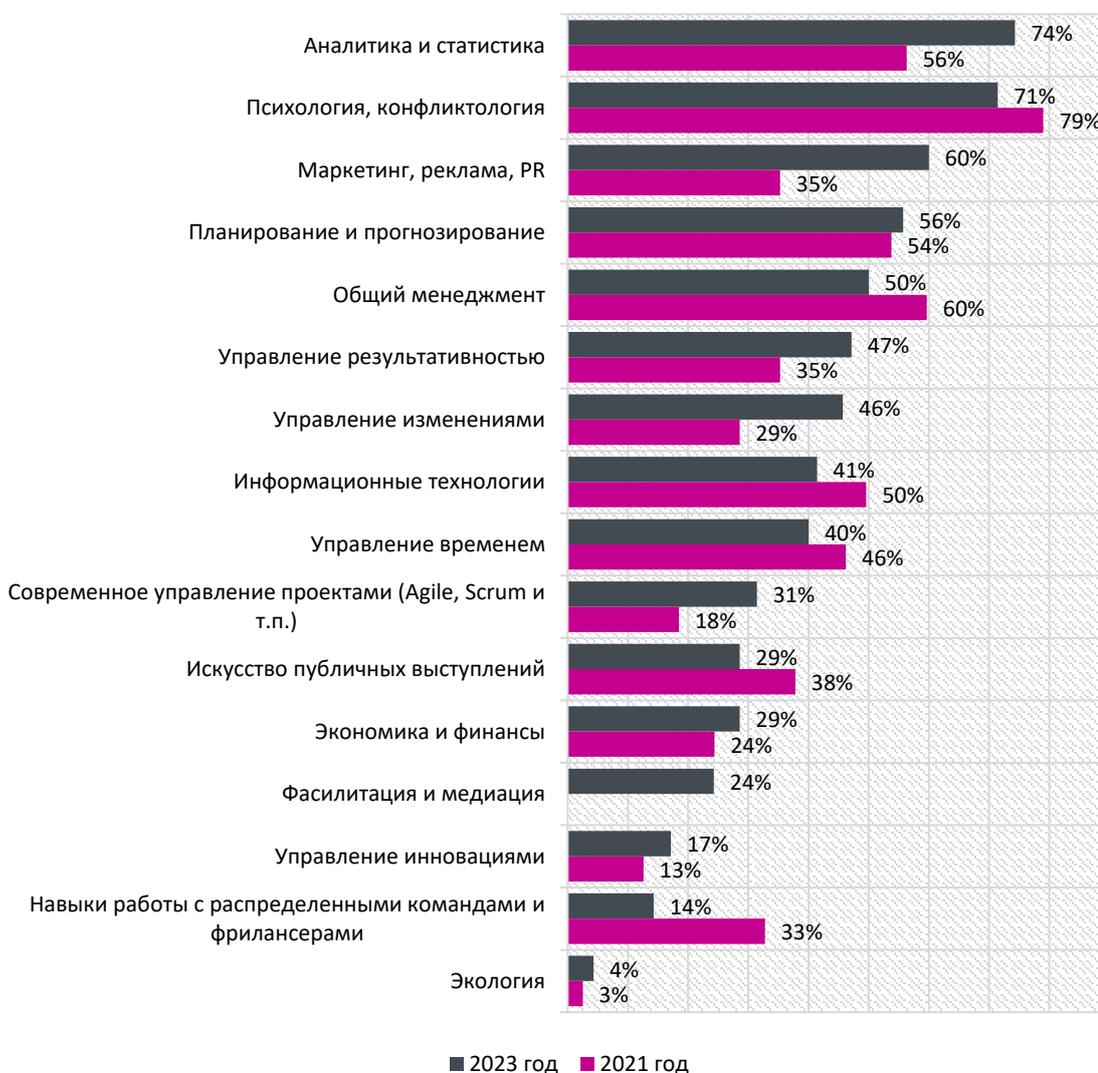
Топ-3 ключевых личных качеств в профессии, по мнению самих HR, - стрессоустойчивость, адаптивность, гибкость и развитые коммуникации, как и двумя годами ранее. В связи с включением в опросный лист новых компетенций соотношение долей изменилось: умение работать в условиях неопределенности признают одним из наиболее важных качеств почти треть респондентов (29%), системное мышление – пятая часть (21%), при этом значительно снизилась значимость таких качеств, как внимательность (-34%), ответственность (-21%), объективность (-28%), добросовестность (-20%). HR-специалисты стали считать более важными компетенциями адаптивность и гибкость, активность и инициативность, креативность/дизайн-мышление.

Диаграмма 13. Наиболее востребованные личные компетенции в HR, 2021 – 2023 гг., % респондентов



Топ-3 сферы, в которых должен обладать знаниями современный HR-специалист, чтобы быть успешным в будущем, по мнению наших респондентов, - аналитика и статистика, которая поднялась с третьего на первое место по прошествии двух лет (+18% голосов респондентов), психология, конфликтология и маркетинг, реклама и PR, которые ранее не попадали в тройку и значительно прибавили в доле (+25%). HR также стали считать более значимыми знания и навыки в таких областях, как управление изменениями (+17%), современное управление проектами (Agile, Scrum и т.п.) (+13%), управление результативностью (+12%), управление инновациями (+5%), экономика и финансы (+4%), экология (+2%). Гораздо меньшую ценность опрошенные представители данной сферы стали видеть в навыках работы с распределенными командами и фрилансерами – тренд на удаленную работу утихает в связи с отменой ограничений, и большинство компаний уже научилось эффективно организовывать работу с дистанционными сотрудниками.

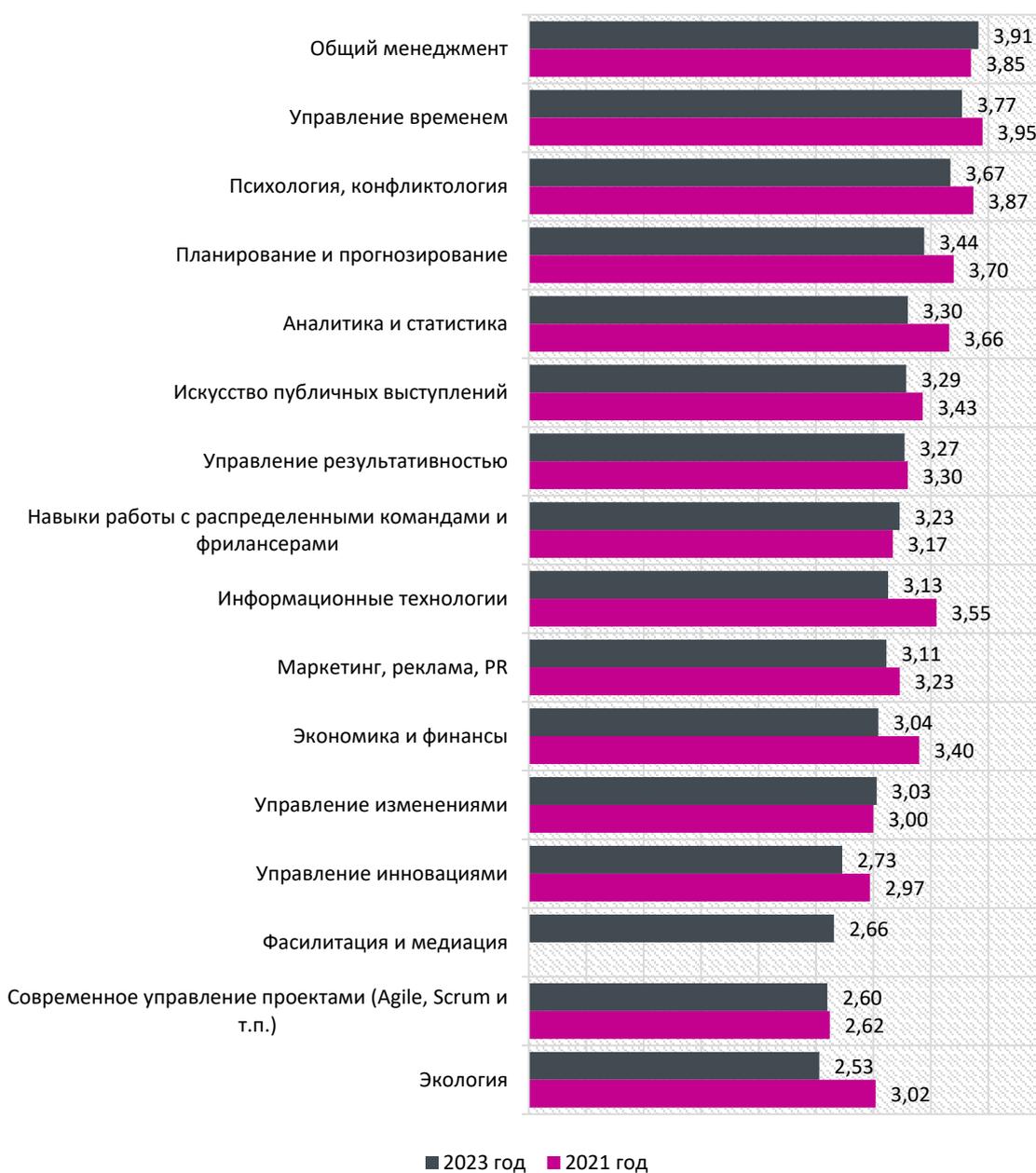
Диаграмма 14. Сферы, знаниями и навыками в которых должен обладать современный HR-специалист, чтобы быть успешным в будущем 2021 – 2023 гг., % респондентов



HR-специалисты стали ниже оценивать свои знания в различных сферах – практически по всем из них оценка понизилась, хоть и незначительно (больше всего – в экологии), по некоторым (управление результативностью, управление изменениями, современное управление проектами) осталась на прежнем уровне и по двум – общий менеджмент и навыки работы с распределенными командами и фрилансерами - выросла на 0,1 балла.

Наиболее высоко HR-специалисты оценивают свои знания и навыки в общем менеджменте, управлении временем, психологии, конфликтологии; хуже всего – в экологии, фасилитации и медиации, современном управлении проектами.

Диаграмма 15. Оценка владения знаниями и навыками в востребованных сферах по 5-балльной шкале 2021 – 2023 гг., % респондентов



Практики развития компетенций в HR

Чаще всего HR-специалисты развивают свои знания и навыки самостоятельно - с помощью статей и материалов из сети интернет и бесплатных курсов и тренингов. Лишь 44% респондентов отметили, что их обучают работодатели, реже всего для развития HR-профессионалы используют выставки.

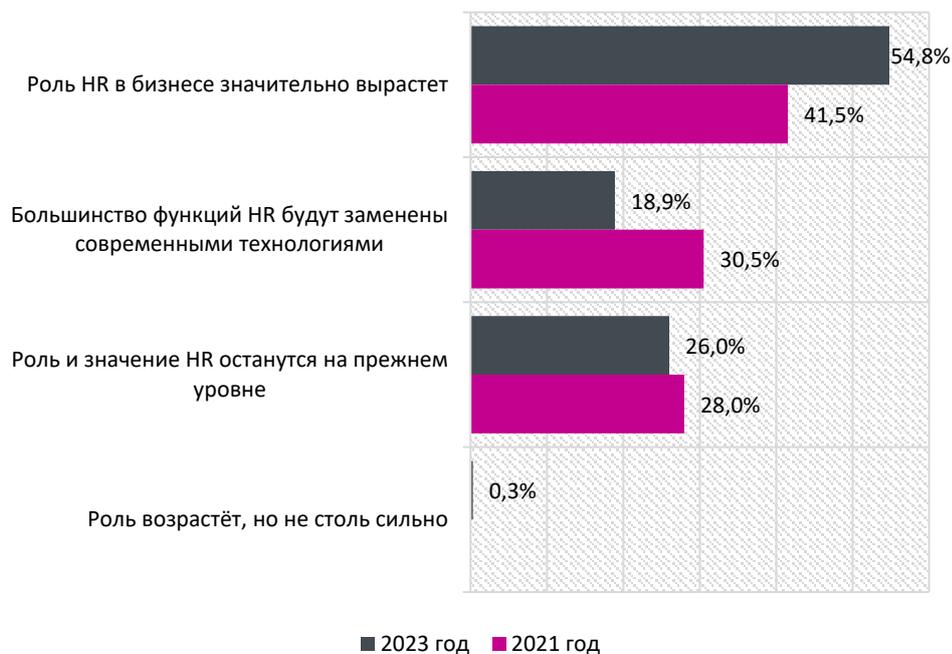
Диаграмма 16. Ресурсы, с помощью которых HR-специалисты развивают свои компетенции, % респондентов



Будущее профессии HR

В сравнении с 2021 годом HR-специалисты стали более оптимистично смотреть на будущее своей профессии: продолжает снижаться доля специалистов по управлению персоналом, которые считают, что функции HR будут автоматизированы, рост своей роли прогнозируют уже больше половины респондентов.

Диаграмма 17. Оценка будущего профессии HR, 2021 – 2023 гг., % респондентов



Выводы и комментарии по итогам исследования

- Портрет кандидата на специалиста в сфере HR немного изменился в сравнении с 2021 годом – выросла доля молодых специалистов, которые обладают меньшим опытом в HR или не обладают им вовсе.
- Востребованность профессии снизилась, а количество специалистов на открытом рынке, напротив, выросло – HR конкурируют за рабочие места.
- В профессию приходят из разных сфер и целенаправленный выбор именно этой сферы по-прежнему не очень распространен. Сферу HR нельзя назвать популярной и престижной – большинство респондентов попали в профессию случайно при поиске работы, профессия редко рекомендуется и информация о ней мало распространяется в открытых источниках, хотя сфера управления персоналом становится более привлекательной для молодых специалистов и чаще специалисты приходят в нее сознательно.
- Большинству HR-специалистов нравится их работа, но недовольство своей работой растет с опытом – возможно, профессиональное выгорание характерно и для этой профессии. HR-специалисты в целом удовлетворены эффективностью и результатами своей работы.
- Топ-3 ключевых личных качеств в профессии, по мнению самих HR, – стрессоустойчивость, адаптивность, гибкость и развитые коммуникации, как и двумя годами ранее.
- В профессии растет ценность навыков работы с данными (аналитика и статистика), маркетинг, реклама и PR. Ситуация на рынке труда и в экономике в целом требует от HR умения продвигать бренд работодателя, продавать и рекламировать вакансии, делать корректные выводы для принятия эффективных бизнес-решений.
- HR-специалисты более уверены в своей работе и ее ценности. HR стали считать более значимыми знания и навыки в таких областях, как управление изменениями, современное управление проектами, управление результативностью, управление инновациями, экономика и финансы: сегодня служба управления персоналом – это не просто обслуживание сотрудников, но структура, помогающая решать задачи повышения производительности труда и достигать результатов бизнеса, и сами HR-специалисты видят усиление своей роли в компании в будущем.
- HR-специалисты стали более самокритичны в оценке своих знаний и компетенций. Сокращение бюджетов, в том числе на обучение сотрудников, влечет за собой недостаток новых знаний – чаще всего HR-специалисты развивают свои знания и навыки самостоятельно, с помощью статей и материалов из сети интернет и бесплатных курсов и тренингов. Лишь 44% респондентов отметили, что их обучают работодатели, что значительно ниже показателей 2021 года.

HR – это призвание. Большинство работников данной сферы любят свою работу и уже осознали – или начинают осознавать – своё влияние на бизнес, меняя подходы к собственному развитию и взгляды на роль сферы управления персоналом в эффективности экономики.

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 18. Распределение респондентов по категории должности, % респондентов

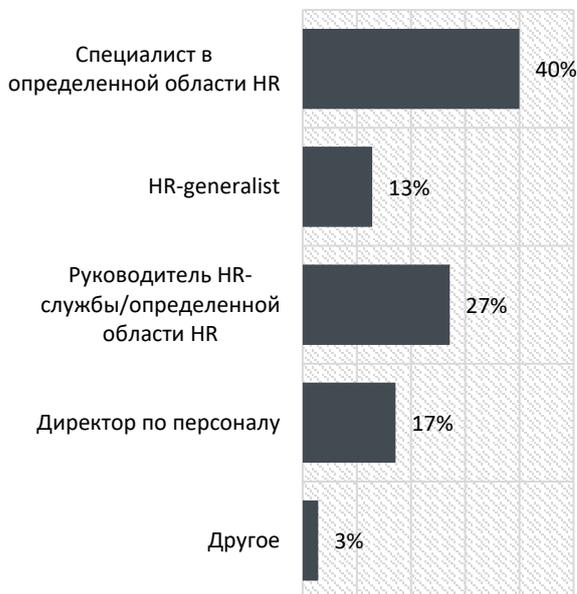


Диаграмма 19. Распределение респондентов по специализации, % респондентов

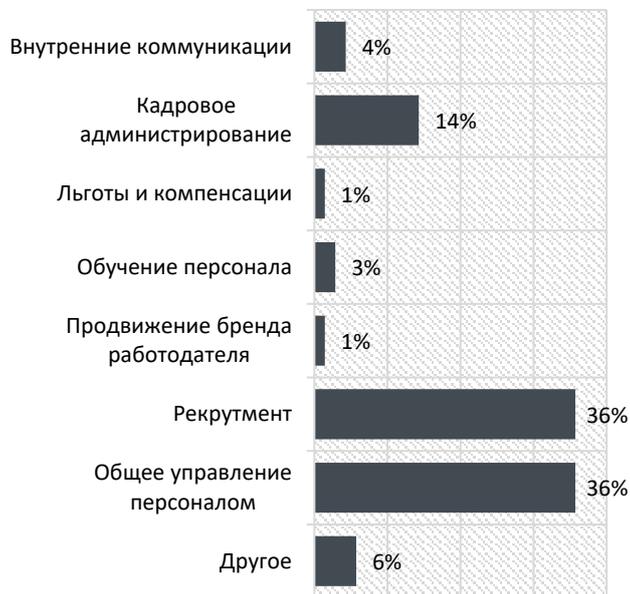


Диаграмма 20. Распределение респондентов по сфере деятельности работодателя, % респондентов

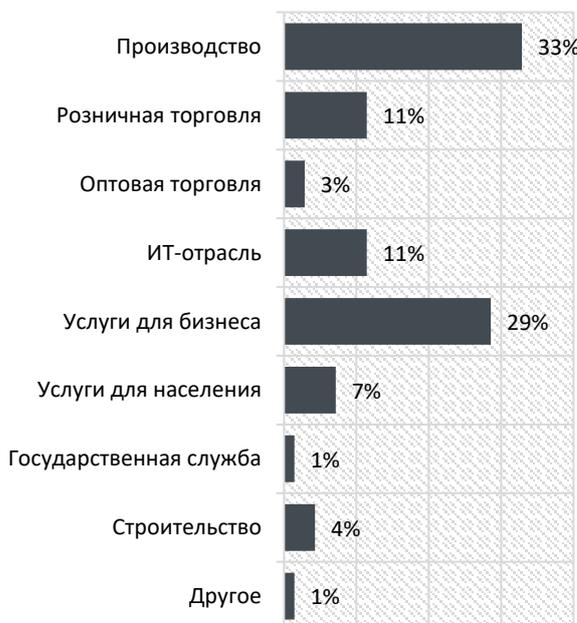


Диаграмма 21. Распределение респондентов по опыту работы в HR, % респондентов

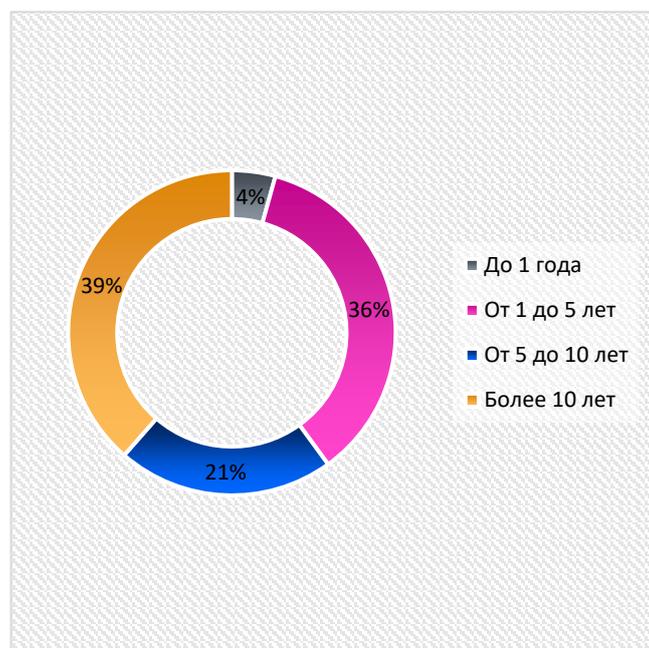


Диаграмма 22. Распределение респондентов по гендерному признаку, % респондентов

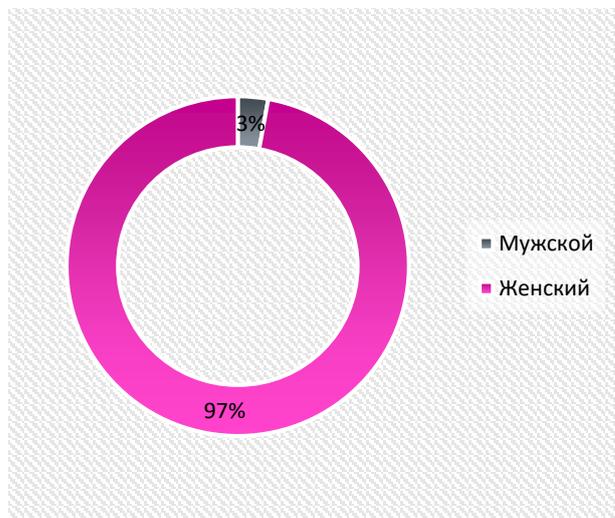


Диаграмма 23. Распределение респондентов по возрасту, % респондентов

