



HR-СФЕРА В ЭПОХУ ПЕРЕМЕН

Результаты исследования

Пансуева Светлана Викторовна

*Эксперт ПОА, HR,
бизнес-тренер, к.пед.н.
89135550000
sveta@papsueva.ru*

Красноярск, 2019

Содержание

Введение в контекст	3
1. Общие данные	5
2. Ожидания от внедрения профессиональных стандартов	9
3. Текущее состояние использования автоматизированных систем в сфере управления персоналом	13
4. Ожидания и опасения от развития цифровизации в сфере управления персоналом	20
5. Резюме	25
Приложение № 1 Желание использовать автоматизированные системы в сфере управления персоналом	26
Приложение №№ 2 - 6 Желание использовать автоматизированные системы в сфере управления персоналом в разрезе профессиональной деятельности организаций	27

Введение в контекст

В настоящее время сфера управления персоналом находится в непростой ситуации. С одной стороны – это изменение требований к квалификациям работников. К 2020 году должны быть внедрены профессиональные стандарты, в целом заработать национальная система квалификаций, независимая оценка квалификаций. Уже несколько лет идет интенсивная работа в этом направлении. С другой стороны, после подписания в 2017 году Д.А. Медведевым программы «Цифровая экономика РФ» началась трансформация бизнес-процессов, в том числе и сферы управления персоналом. В процессы обучения, массового подбора, оценки персонала, аналитики персональных данных, организации рабочего пространства уже внедряется искусственный интеллект, автоматизация, мобильные приложения, облачные технологии и сервисы, job-сайты, социальные сети, онлайн инструменты и платформы. Это влияет на изменение многих систем и моделей в Компании: корпоративную культуру, на коммуникации, взаимодействие, организационную структуру, атмосферу в коллективе, оплату труда и т.д. Перемены диктуют свои правила, формируют новые требования к компетенциям не только сотрудников, но и самим HR-специалистам, на них возлагаются новые задачи и роли в связи с размыванием границ знаний, ответственности.

Цель исследования - изучить общее настроение специалистов управления персоналом из разных отраслей деятельности организаций в ситуации трансформации сферы.

Задачи исследования:

- 1) изучить текущее состояние изменений в сфере управления персоналом;
- 2) изучить опасения и ожидания специалистов по управлению персоналом от внедрения профессиональных стандартов и цифровизации области деятельности;

3) сравнить результаты по направлениям деятельности организаций - государства, бизнеса, образования, предпринимательства и общественности.

Целевая аудитория: специалисты по управлению персоналом, делопроизводители, начальники отделов кадров, специалисты по оценке, тренера.

Метод исследования: анкетирование, онлайн опрос.

Охват участников: 52 человека.

1. Общие данные

В исследовании приняли участие специалисты из разных направлений деятельности (см. рис.1). В основном, это представители бизнеса – 32,69%, образования – 25,0% и государства – 21,15%. Из сферы предпринимательства и общественных организаций было 11,54% и 9,62% соответственно.



Рис.1 Область деятельности организации

По направлению профессиональной деятельности (в соответствии с профессиональным стандартом), большинство участников опроса занимаются оценкой и развитием персонала (22,11% и 21,06% соответственно). Далее идут представители документационного обеспечения – 17,89%, руководителей было 9,47%. Меньшую долю составили специалисты, занимающиеся организацией корпоративной социальной политикой – 6,32% (см. рис.2)



Рис.2 Направление профессиональной деятельности в сфере управления персоналом

Если рассматривать направления деятельности специалистов по управлению персоналом, то на предприятиях государственного сектора больше представителей документационного обеспечения и оценке (33,3%), в бизнесе – специалистов по развитию персонала (28,21%), в сфере образования – руководителей, занимающихся операционным управлением (22,2%). В предпринимательской среде более выражена деятельность по обеспечению, развитию персонала и по организации социальной политики (по 20%). В общественных организациях занимаются документационным обеспечением, обеспечением и развитием персонала (по 25%).

Во время изменений специалисты по управлению персоналом готовы к реализации нового (42,31%), треть же готовы занять позицию только наблюдателей (26,92%). Тем не менее, проявить лидерство пожелало 17,31%, высказать экспертное мнение - 7,69%. Критиков изменений не оказалось – 0%.

Наблюдательную позицию предпочитают специалисты общественных организаций (60%), к реализации готовы специалисты из бизнеса (52,84%), лидерскую роль готовы занять представители предпринимательства (33,3%),

экспертная позиция близка специалистам из сферы образования (15,38%).

Наглядно это изображено на рис.5.

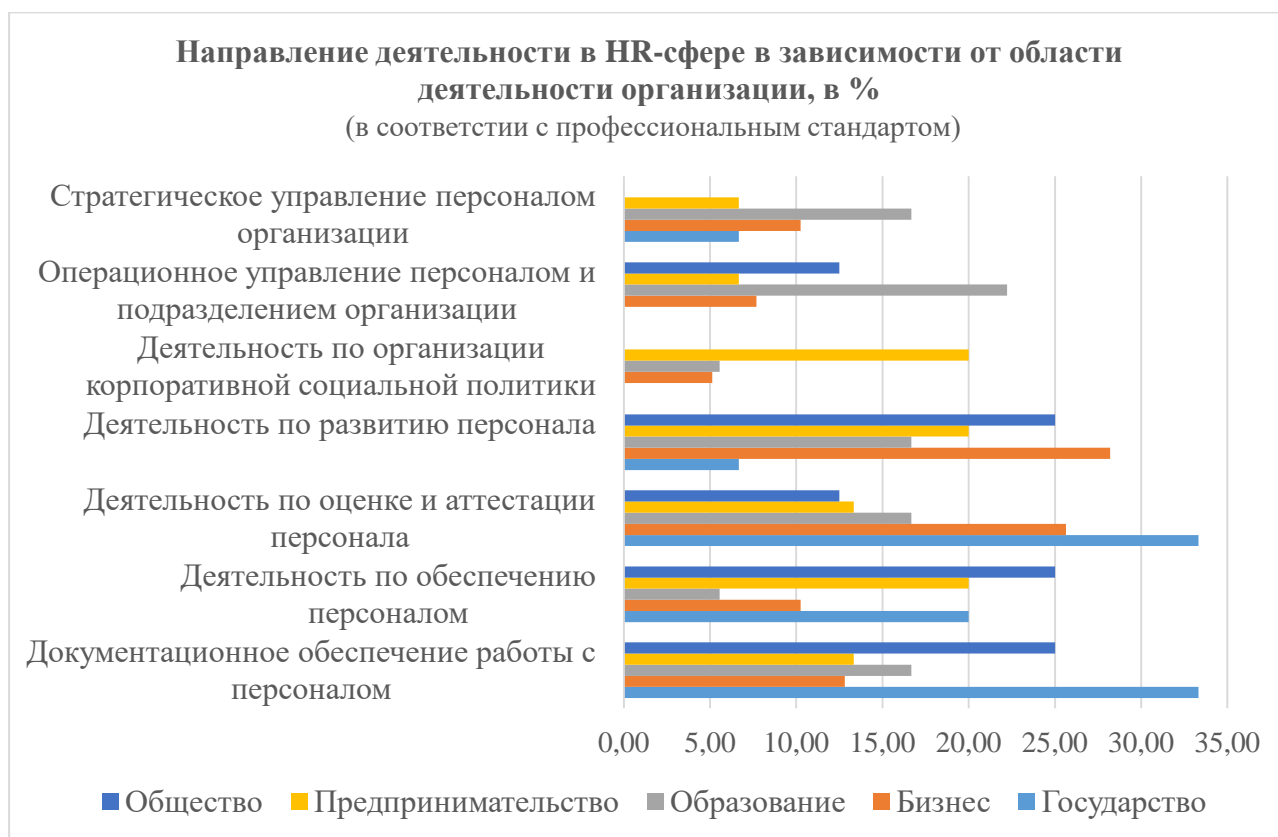


Рис.3 Направление профессиональной деятельности в сфере управления персоналом в зависимости от области деятельности организации

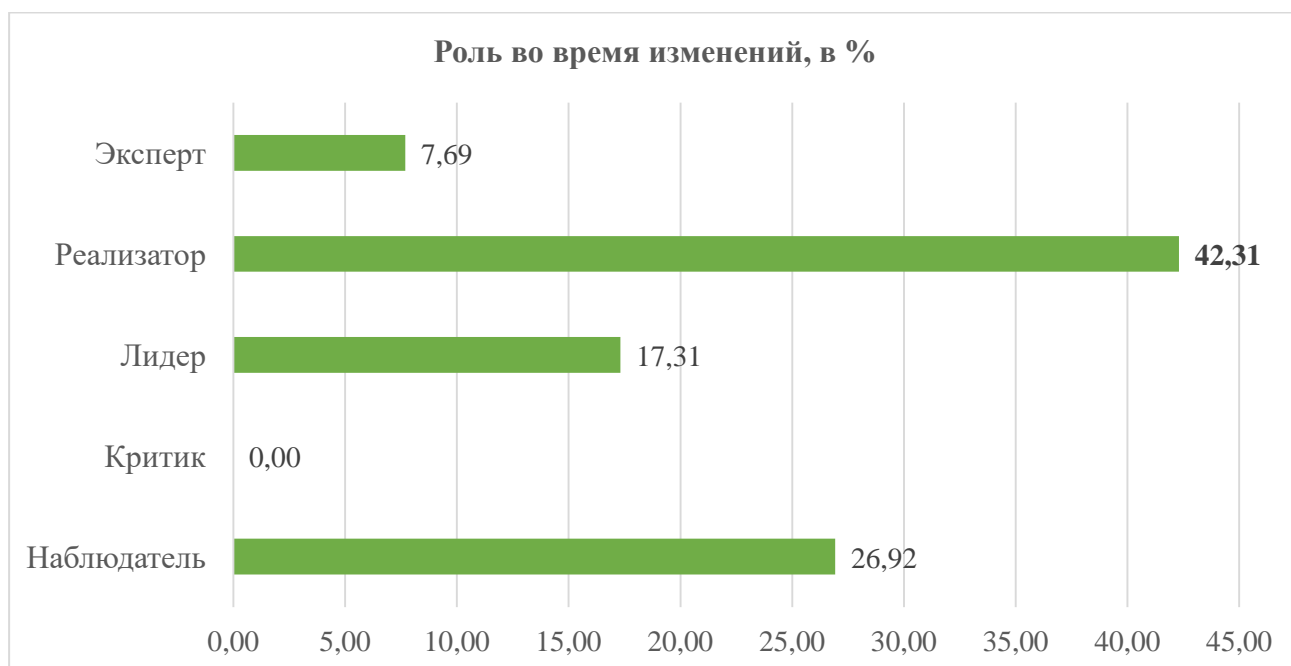


Рис.4 Роль во время изменений

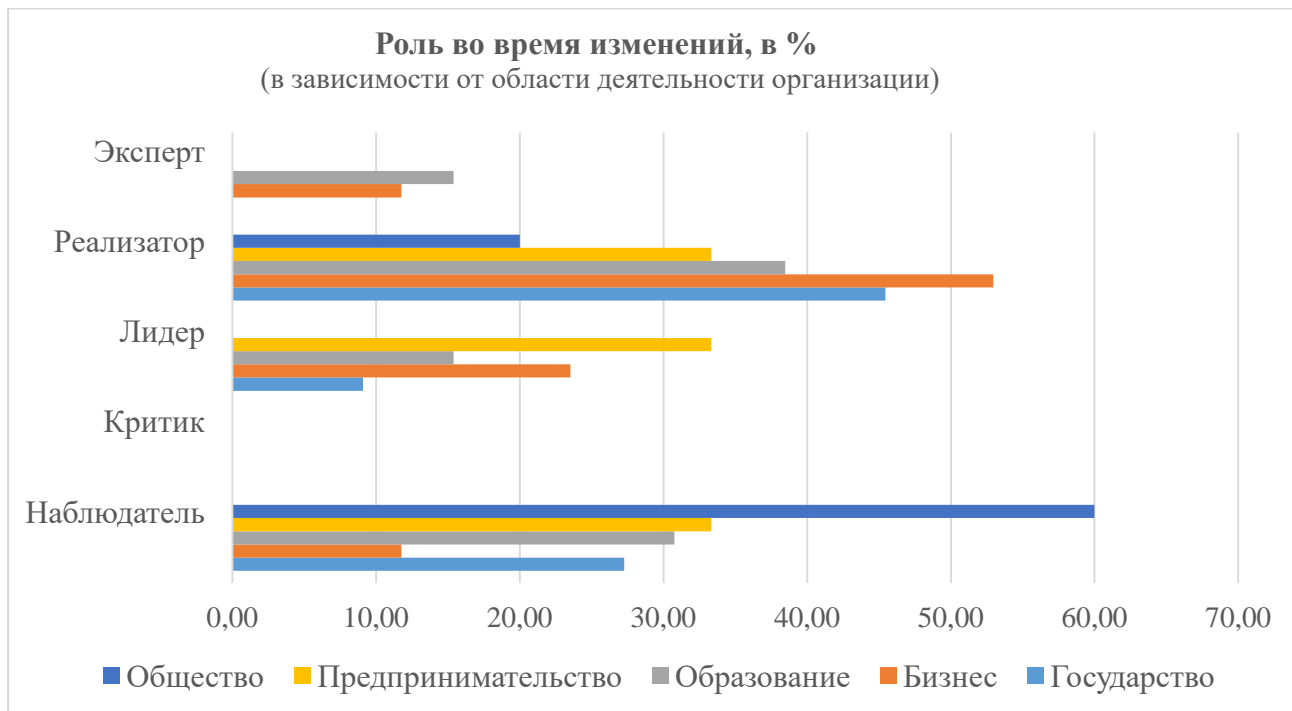


Рис.5 Роль во время изменений в зависимости от области деятельности организации

2. Ожидания от внедрения профессиональных стандартов

От внедрения профессиональных стандартов специалисты по управлению персоналом ожидают (рис.6):

- в первую очередь - упрощение формирования должностных инструкций путем комбинирования содержащихся в профессиональных стандартах трудовых функций и трудовых действий (11,83%);

- во вторую очередь – переход на профессиональные стандарты организации (11,24%).

Во внедрении профессиональных стандартов 10,65% опрошенных специалистов видят комплексный подход к квалификационным требованиям, их структурированию, кодификации, унификации и систематизации элементов квалификации (в целях автоматизации поиска работников с учетом углубленной или узкой специализации и т. д.)

Тем не менее, есть и те, которые впервые слышат о внедрении профессиональных стандартов (2,37%).

Если рассматривать в разрезе направлений деятельности организаций, то картина выглядит следующим образом (см. рис.7):

Представителям бизнеса больше импонирует комплексный подход (16,67%), кроме этого специалисты видят при внедрении профессиональных стандартов необходимость отслеживать факт принятия новых профессиональных стандартов и обеспечивать их своевременное внедрение во избежание административного наказания (9,26%).

Специалисты из сферы образования ожидают от внедрения профессиональных стандартов разработку новой системы обучения и развития персонала, оценки, оплаты труда (11,36%). В связи с чем по мнению (9,09%) опрошенных могут возникнуть финансовые затраты на обучение персонала. Также данная категория опрошенных понимает, что появится необходимость пересматривать трудовые договоры (9,09%).

Специалистов из государственного сектора больше волнует вероятность увеличения объема работы, связанного с пересмотром документации, изменением системы оценки и оплаты труда (11,11%).

О современной конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы говорят специалисты из предпринимательской среды (14,29%).

Повышения качества труда и подготовки кадров (10,53%) ожидают представители общественных организаций, а также изменения правового и методологического регулирования сферы профессиональных компетенций (9,26%) и упрощения формирования должностных инструкций (15,79%).

Ожидания от внедрения профессиональных стандартов, %



Рис.6 Ожидания от внедрения профессиональных стандартов



Рис.7 Ожидания от внедрения профессиональных стандартов в зависимости от области деятельности организации

3. Текущее состояние использования автоматизированных систем в сфере управления персоналом

В этом блоке нас интересовало два параметра: используют - не используют в работе и желание использовать (по шкале от -5 до +5). В фокусе внимания были три момента:

- 1) файлы для ведения статистики с использованием программы Microsoft Excel или Access. При чем кем-то разработанные или свои;
- 2) специализированные компьютерные программы, web-платформы по процессам управления персоналом;
- 3) интернет-коммуникации по рабочим вопросам. Это различные мессенджеры, социальные сети, профессиональные форумы и конечно же электронная почта.

Результаты исследования (см. рис.8) показали, что организации используют как свои разработанные файлы для аналитики данных (55,77%), так и разработанные кем-то (48,08%). Желают использовать все-таки свои разработки.

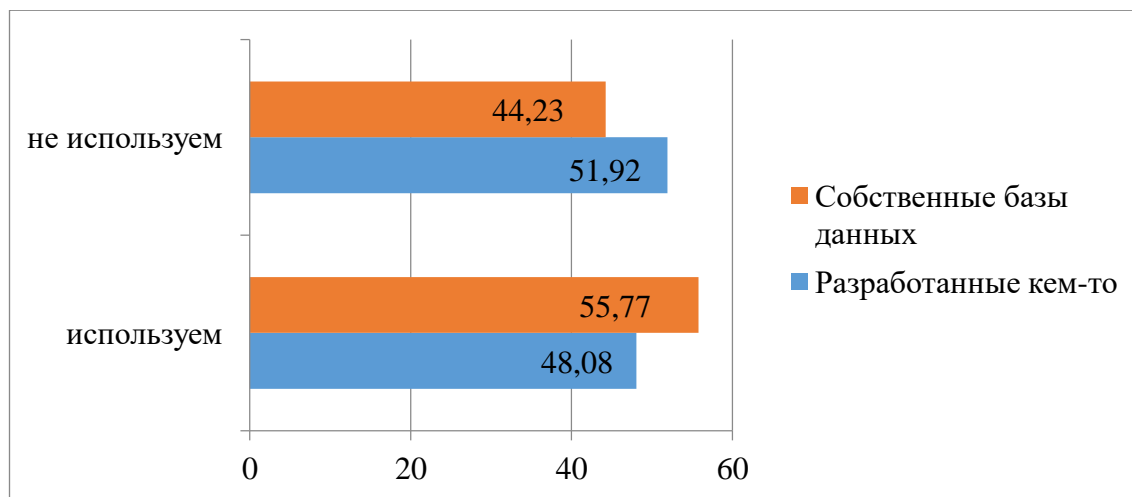


Рис.8 Использование файлов для ведения статистики, %

При этом специалисты по управлению персоналом из сферы бизнеса (76,47% и 64,71% соответственно) и общественных организаций (по 60% соответственно) используют как свои файлы, так и разработанные кем-то. Из сферы предпринимательства предпочитают использовать файлы, разработанные

кем-то (66,67%). Из сферы образования преимущественно не используют файлы, видимо лишь малая часть ведет аналитику данных (рис.9)

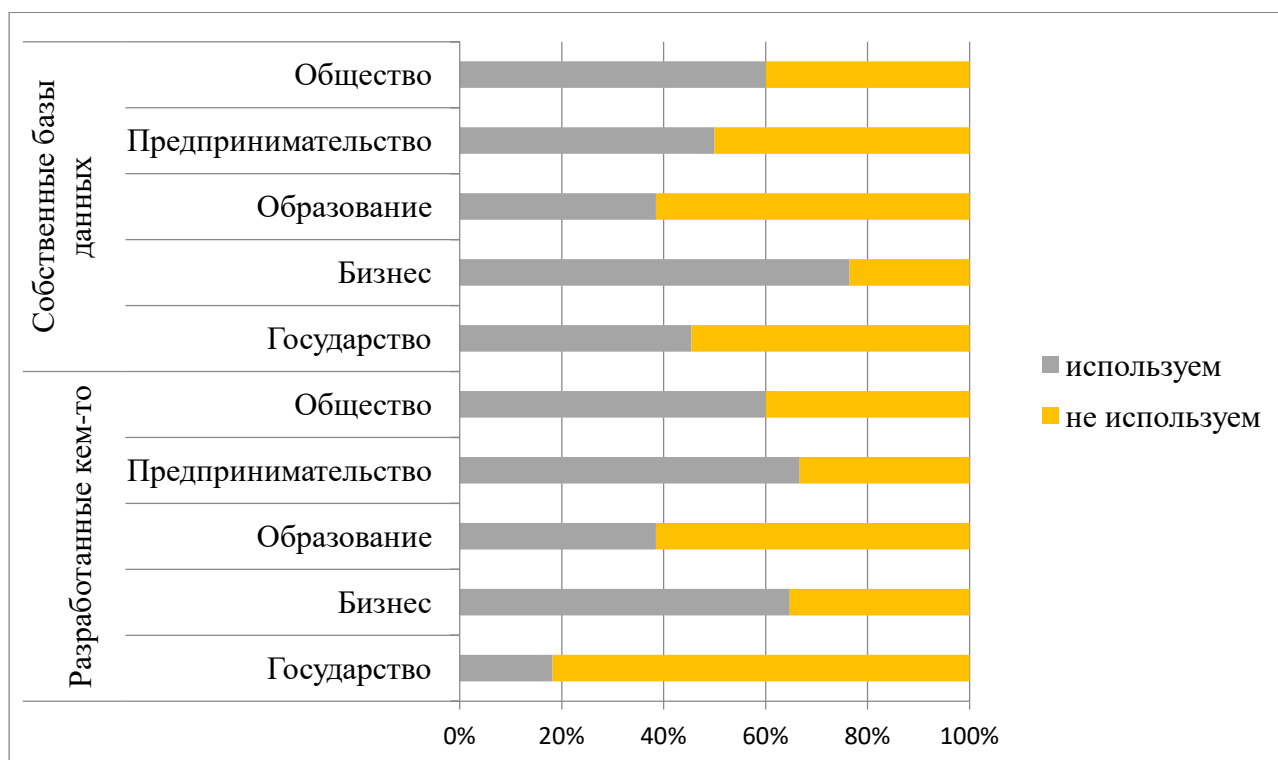


Рис.9 Использование файлов для ведения статистики в зависимости от области деятельности организации

Специализированные программы и web-платформы в основном используются в кадровом делопроизводстве (57,96%) и бухгалтерском учете (59,62%). Это продемонстрировано на рис. 10.

Желают использовать все же программы по обучению персонала и документообороту (см. приложение №2).

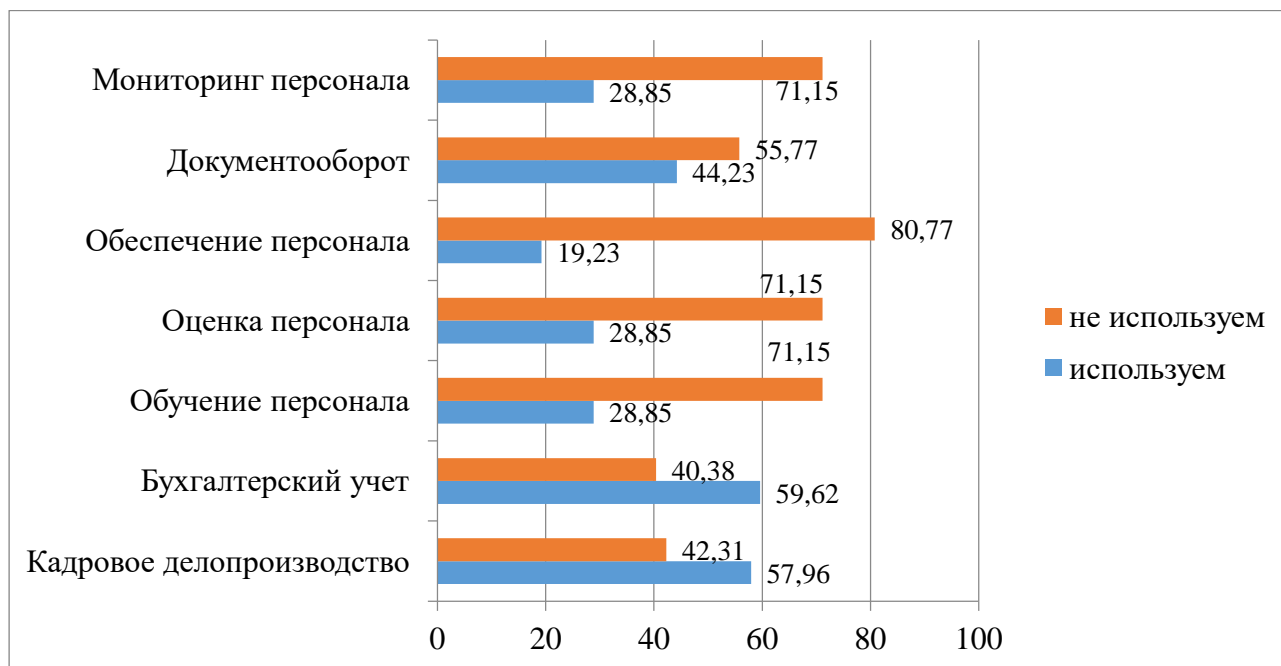


Рис.10 Использование специализированных программ, web-платформ по процессам управления персоналом, %

На рис. 11 показано использование специализированных программ и web-платформ в разных сферах деятельности организаций. Так:

Специализированные программы и web-платформы по кадровому делопроизводству используют все организации, кроме сферы образования.

Специализированные программы и web-платформы по бухгалтерскому учету применяют в бизнесе (64,71%), образовании (61,54%) и предпринимательской сфере (83,33%).

Специализированные программы и web-платформы по обучению и обеспечению персонала использует только бизнес среда (52,94% и 92,31% соответственно).

Специализированные программы и web-платформы по оценке персонала использует также бизнес сфера (52,94%) и общественные организации (60,0%).

Специализированные программы и web-платформы по документообороту применяют бизнес компании и предпринимательство.

Специализированные программы и web-платформы по мониторингу персонала используют только организации государственного сектора (81,82%).

Государственный сектор получается, вообще не использует специализированные программы и web-платформы в процессах обеспечения, оценки и обучения персонала.

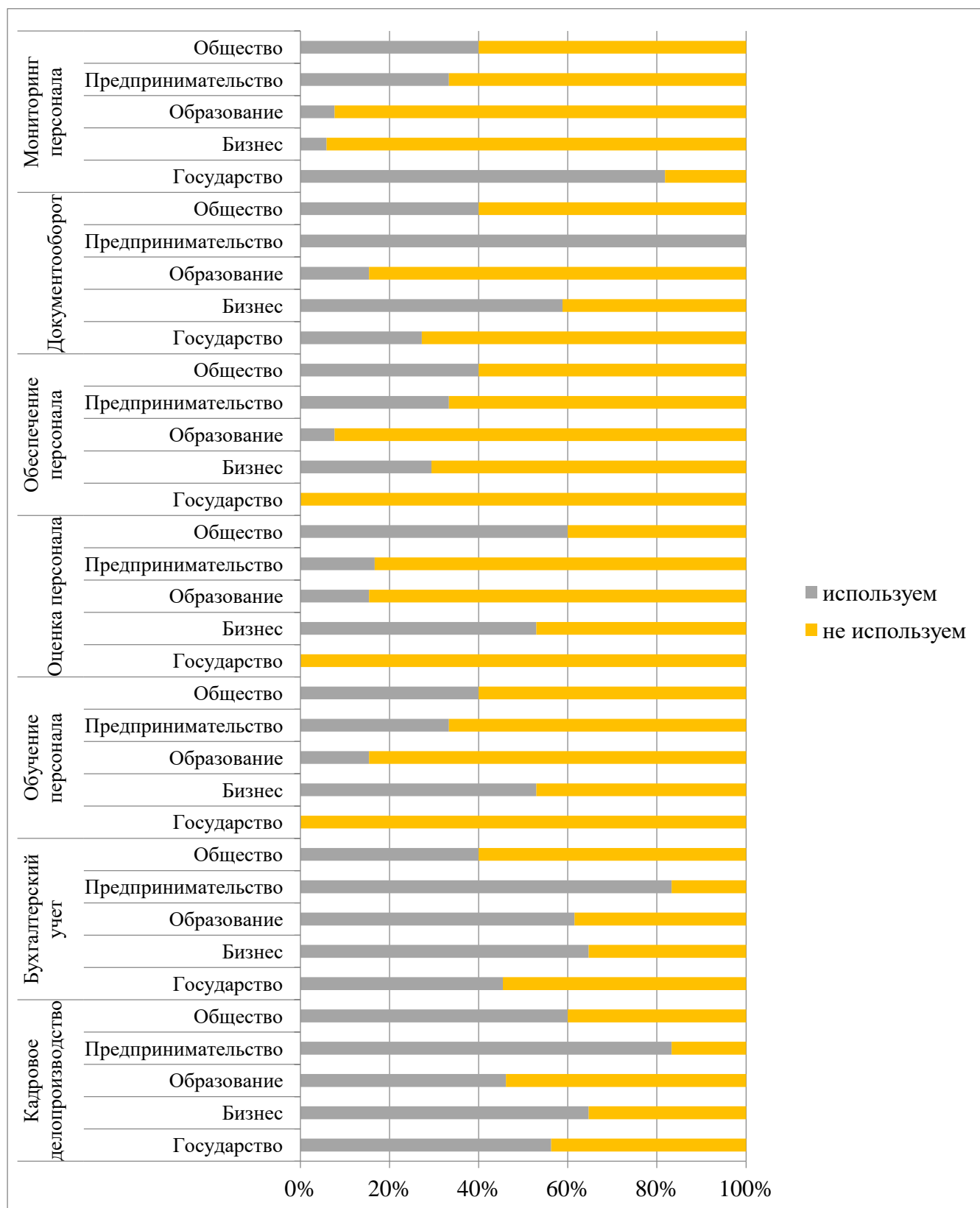


Рис.11 Использование специализированных программ, web-платформ по процессам управления персоналом в зависимости от области деятельности организации, %

Среди интернет-коммуникаций по рабочим вопросам (см. рис.12) лидирует электронная почта, ее использует большинство респондентов (88,46%). Не используют в рабочей коммуникации профессиональные форумы (63,46%) и социальные сети (65,38%). Мессенджеры почти одинаково как используют, так и нет (48,08% и 51,92% соответственно).

В части желания использовать интернет-коммуникации большинство специалистов предпочитают отдавать только электронной почте. Специалисты по управлению персоналом занимают преимущественно нейтральную позицию по отношению к социальным сетям, мессенджерам и профессиональным форумам (см. приложение № 2).

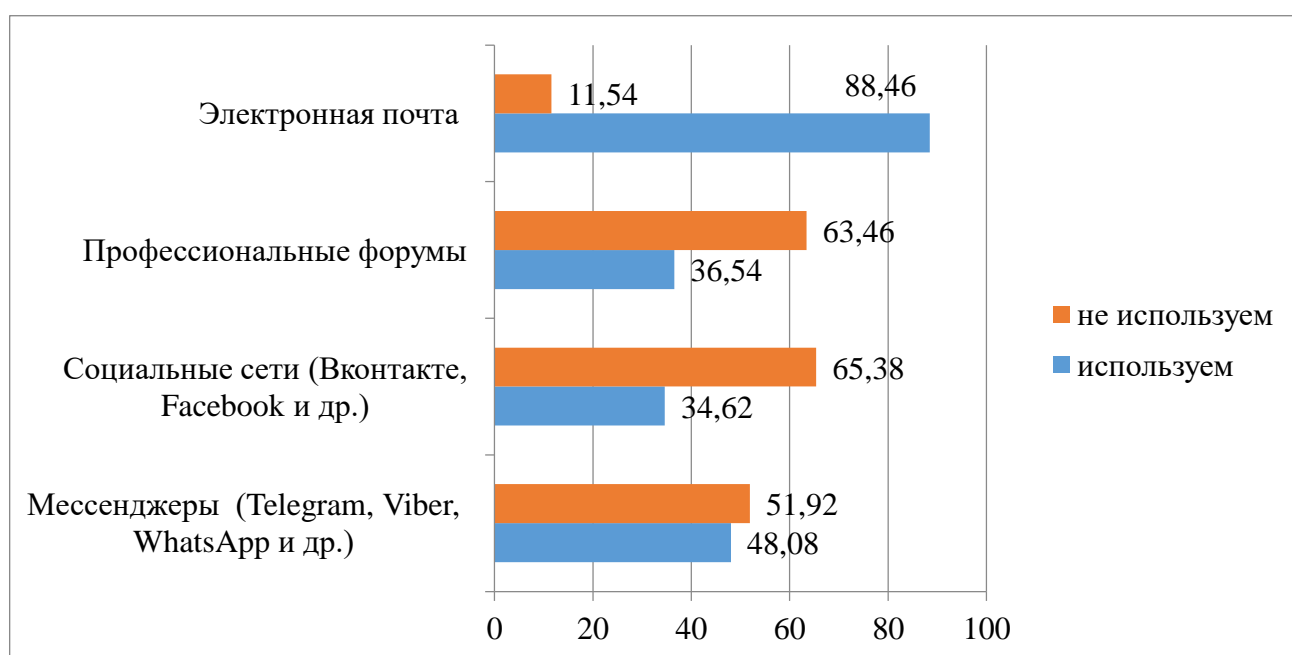


Рис.12 Использование интернет-коммуникаций

Для коммуникаций в работе специалисты по управлению персоналом сферы бизнеса и предпринимательства в основном применяют Мессенджеры (70,59% и 83,33% соответственно).

Профессиональные форумы также в основном применяют в работе специалисты по управлению персоналом сферы бизнеса и предпринимательства (64,71% и 66,67% соответственно). Меньше по процентам, но используют.

Социальные сети используют только в предпринимательской среде (66,67%).

В государственном секторе в работе не используют социальные сети и профессиональные форумы (по 100% соответственно).

Данная картина изображена на рис. 13.

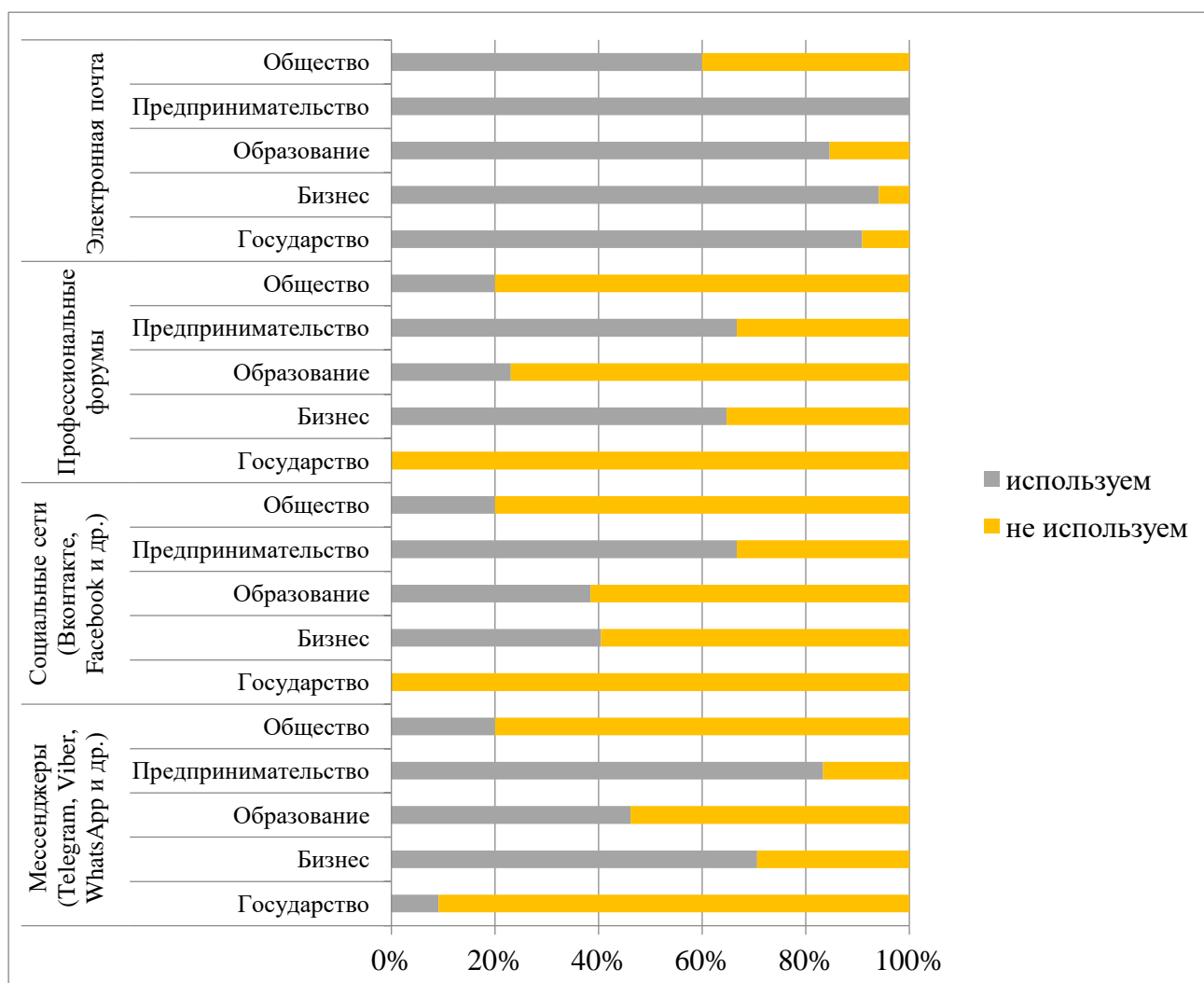


Рис.13 Использование интернет-коммуникаций в зависимости от области деятельности организации

В приложениях №№ 3-7 показаны графики желания использовать автоматизированные программы и интернет-коммуникации. Нейтральную позицию в части желания использовать автоматизированные системы в сфере управления персоналом занимает государственный сектор и общественные организации. Бизнес среда желает использовать все программы и продукты автоматизации и интернет-коммуникации. Нейтральное отношение к профессиональным форумам отмечается у специалистов по управлению персоналом бизнес среды. Представители образования также занимают

нейтральное желание использовать автоматизированные системы, кроме в сфере обеспечения, оценки, обучения и мониторинга персонала, а также документооборота. В части использования интернет-коммуникаций особого желания также нет. Четкого отношения нет у представителей предпринимательской среды. Есть желание использовать АСУ только в сфере документооборота и общаться по рабочим вопросам по электронной почте.

4. Ожидания и опасения от развития цифровизации в сфере управления персоналом

Большинство респондентов (24,32%) ожидают от развития цифровизации в сфере управления персоналом упрощение работы, расширение возможностей (21,62%) и повышение эффективности организации (20,95%). 13,51% участников опроса отмечают, что изменятся требования к самому специалисту по управлению персоналом.



Рис.14 Ожидания от развития цифровой экономики в сфере управления персоналом

При этом, упрощение работы ожидают представители государственных предприятий, расширение возможностей видят представители бизнеса, повышения эффективности организации и в то же время бесконечного развития в дополнительных сферах деятельности ожидают представители из предпринимательской области, новые возможности для получения квалифицированной поддержки видят специалисты общественных организаций, представители образовательной среды от развития цифровизации ожидают изменение требований к специалисту по управлению персоналом.

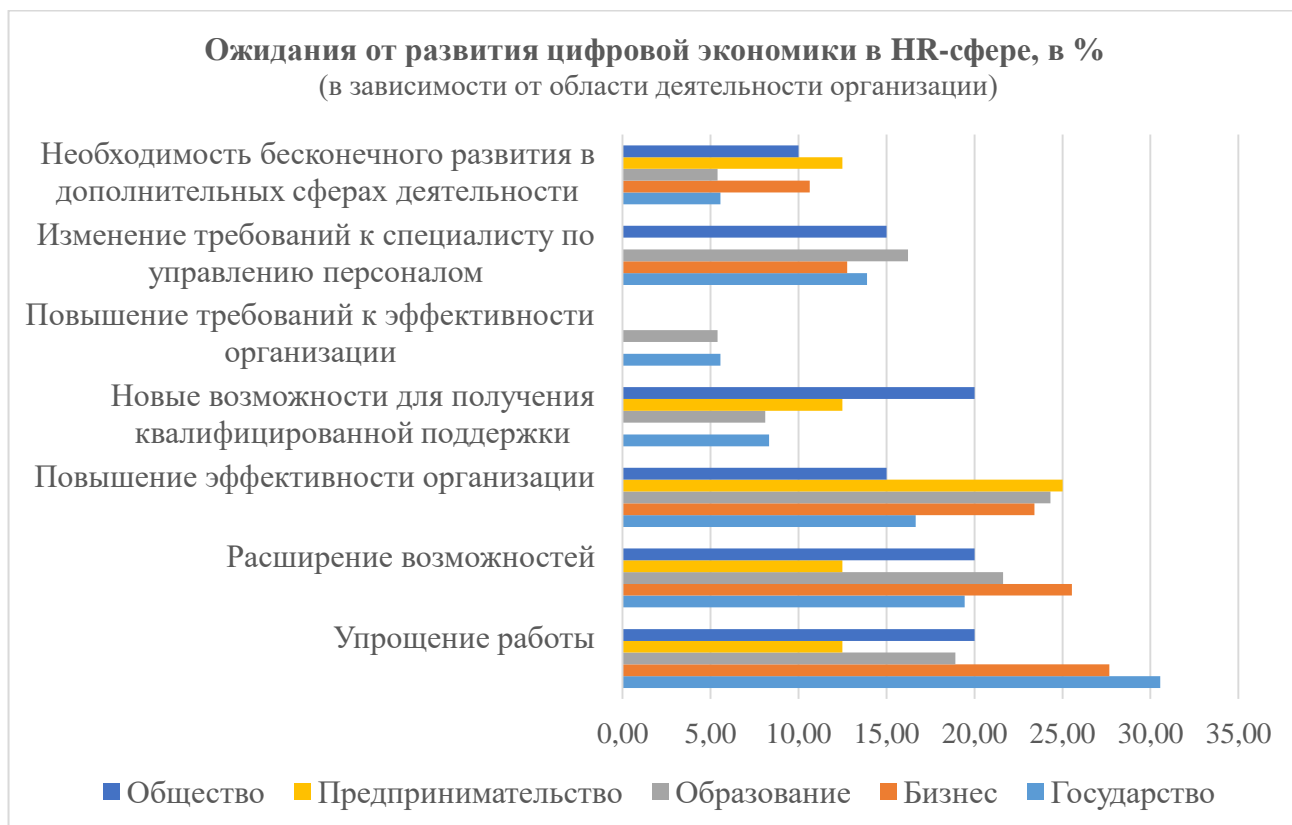


Рис.15 Ожидания от развития цифровой экономики в зависимости от области деятельности организации

Что касается опасений от развития цифровизации в сфере управления персоналом (см. рис. 16), то большинство участников опроса – 16,13% - видит в неготовности персонала к переходу на новые модели, системы, алгоритмы работы, а также в отсутствии четких стандартов и нормативно-методической базы по цифровизации (15,32%) и недостаток финансирования (13,71%). Причем недостаток финансирования больше всего волнует представителей сферы образования (22,22%). Специалисты по управлению персоналом из предпринимательской среды больше всех не понимают, в чем же заключается цифровизация (50,0%). Отсутствие данных об эффективности цифровизации (20,0%) и отсутствие четких стандартов и нормативно-методической базы по цифровизации (20,0%), а также недостаток квалифицированных кадров беспокоят респондентов общественных организаций (10,0%). Специалисты по управлению персоналом бизнес компаний говорят о неготовности персонала к переходу на новые модели, системы, алгоритмы работы (21,74%). На отсутствие цифровых

платформ и неразвитую цифровую инфраструктуру указывают 20,83% представителей государственной сферы (см. рис.17)



Рис.16 Опасения от развития цифровой экономики в сфере управления персоналом

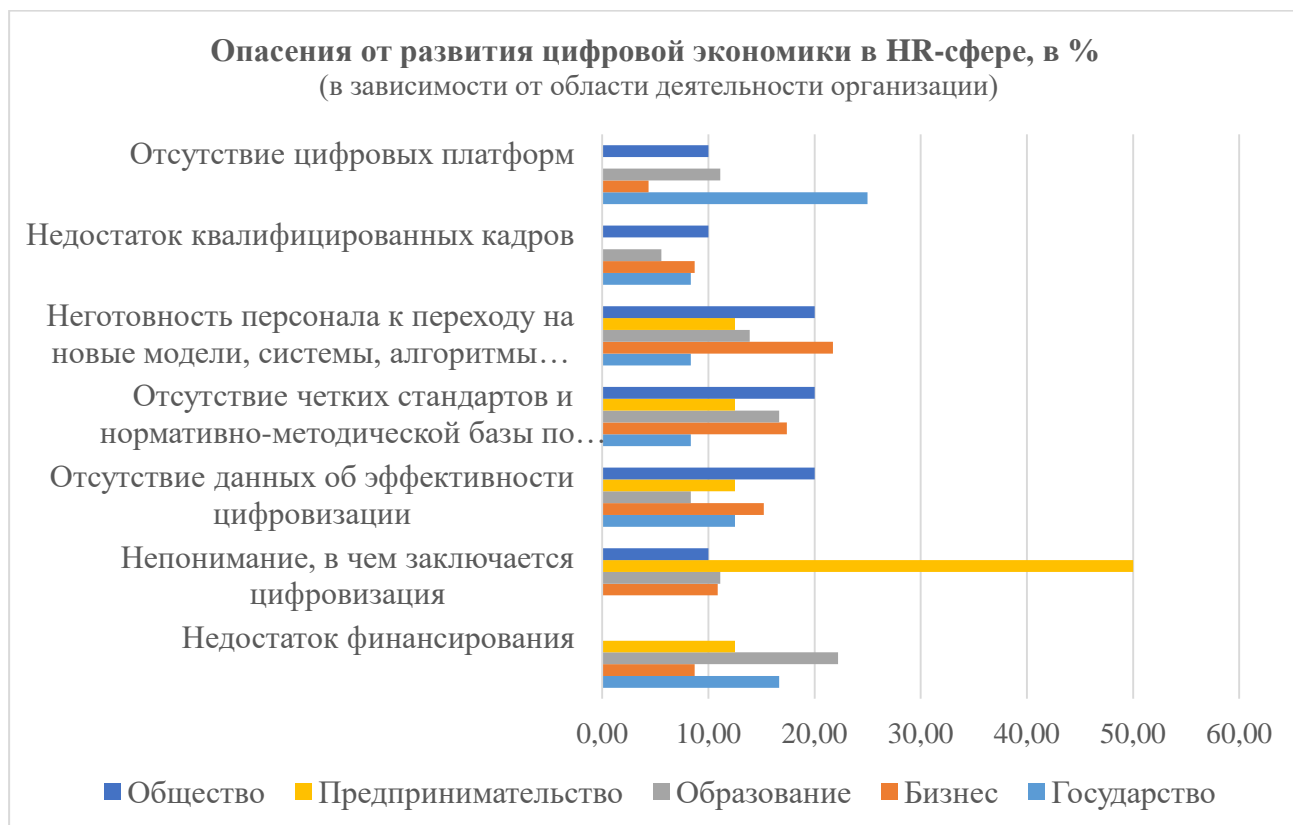


Рис.17 Опасения от развития цифровой экономики в сфере управления персоналом в зависимости от области деятельности организации

Стимулами для развития цифровизации в организации большинство респондентов (25,37%) видит в создании цифровых платформ и единых баз данных, в доступности информации о существующих системах автоматизации бизнес-процессов (17,16%) и наличии стандартов и нормативно-методических документов (14,93%).

При этом стимулом для представителей сферы образования является сохранение рыночных позиций (11,1%), тренинги мастер-классы (11,1%), а также помощь в планировании и управлении (22,2%). Для респондентов предпринимательской деятельности стимулом будут стандарты и нормативно-методические документы (23,08%). Для специалистов общественных организаций стимулом для развития цифровизации станут и мастер-классы (11,1%), и целевое финансирование (22,2%), и создание цифровых платформ (33,3%), и информационная поддержка (33,3%).

Т.е. больше всего в поддержке при развитии цифровизации в сфере управления персоналом нуждаются общественные организации (см. рис.19).



Рис.18 Стимулы для развития цифровой экономики в организации

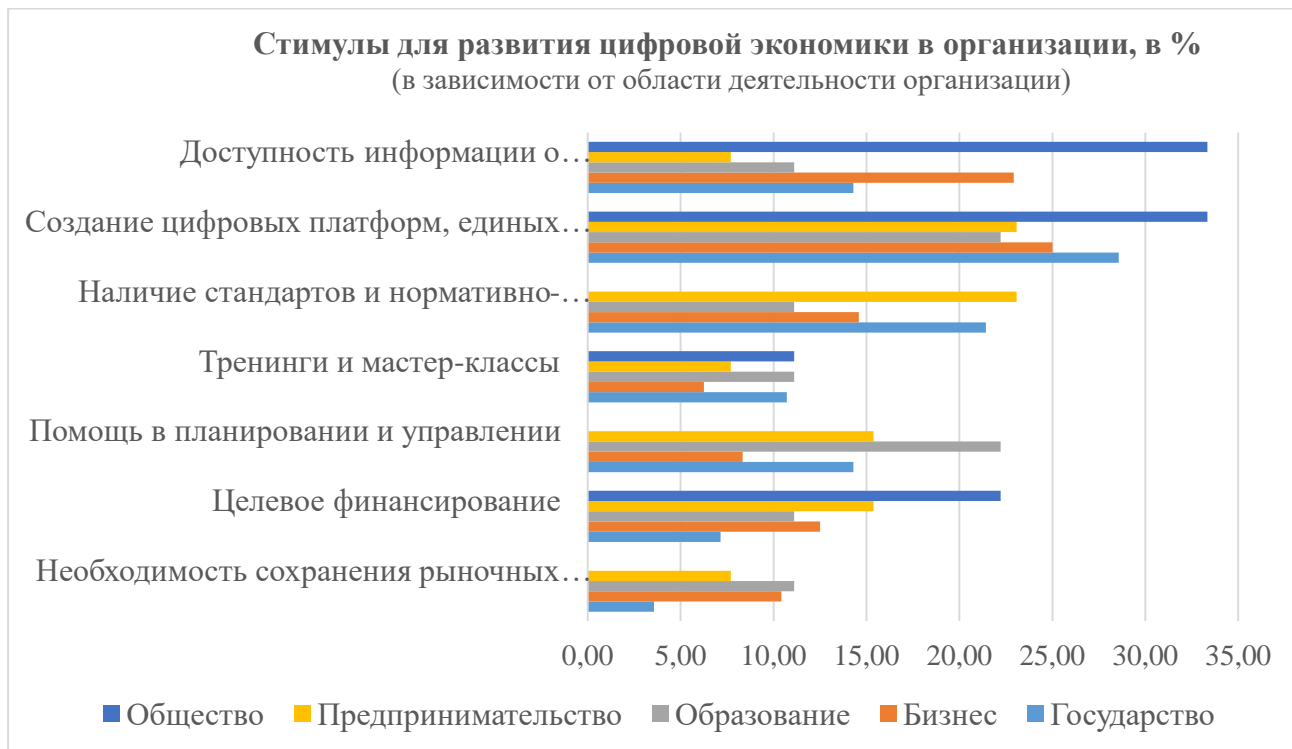
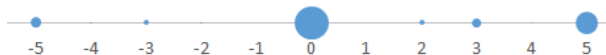


Рис. 19 Стимулы для развития цифровой экономики в организации в зависимости от области деятельности

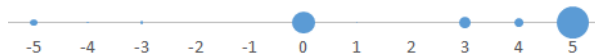
Резюме

Специалисты по управлению персоналом готовы быть реализаторами изменений в своей профессиональной сфере. В изменениях они видят упрощение работы, повышение эффективности деятельности. Большинство организаций проводят аналитику по данным персонала, используя свои и разработанные кем-то базы данных. В основном используются специальные программы и web-платформы в кадровом делопроизводстве и бухгалтерском учете. Желают использовать специальные программы и web-платформы по обучению персонала и документообороту. В части интернет-коммуникаций по работе используют и желают использовать электронную почту. В большей поддержке (информационной, методической и финансовой) при изменениях нуждаются общественные организации.

Файлы для ведения статистики с использованием программы Microsoft Excel или Access
 Разработанные кем-то

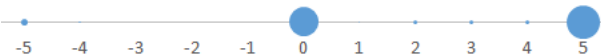


Собственные базы данных



Специализированные компьютерные программы, web-платформы

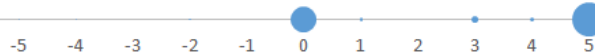
Кадровое делопроизводство



Бухгалтерский учет



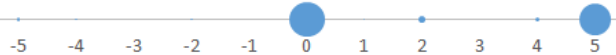
Обучение персонала



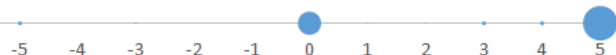
Оценка персонала



Обеспечение персонала



Документооборот



Мониторинг персонала



Интернет-коммуникации по рабочим вопросам

Мессенджеры (Telegram, Viber, WhatsApp и др.)



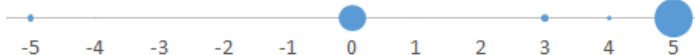
Социальные сети (Вконтакте, Facebook и др.)



Профессиональные форумы



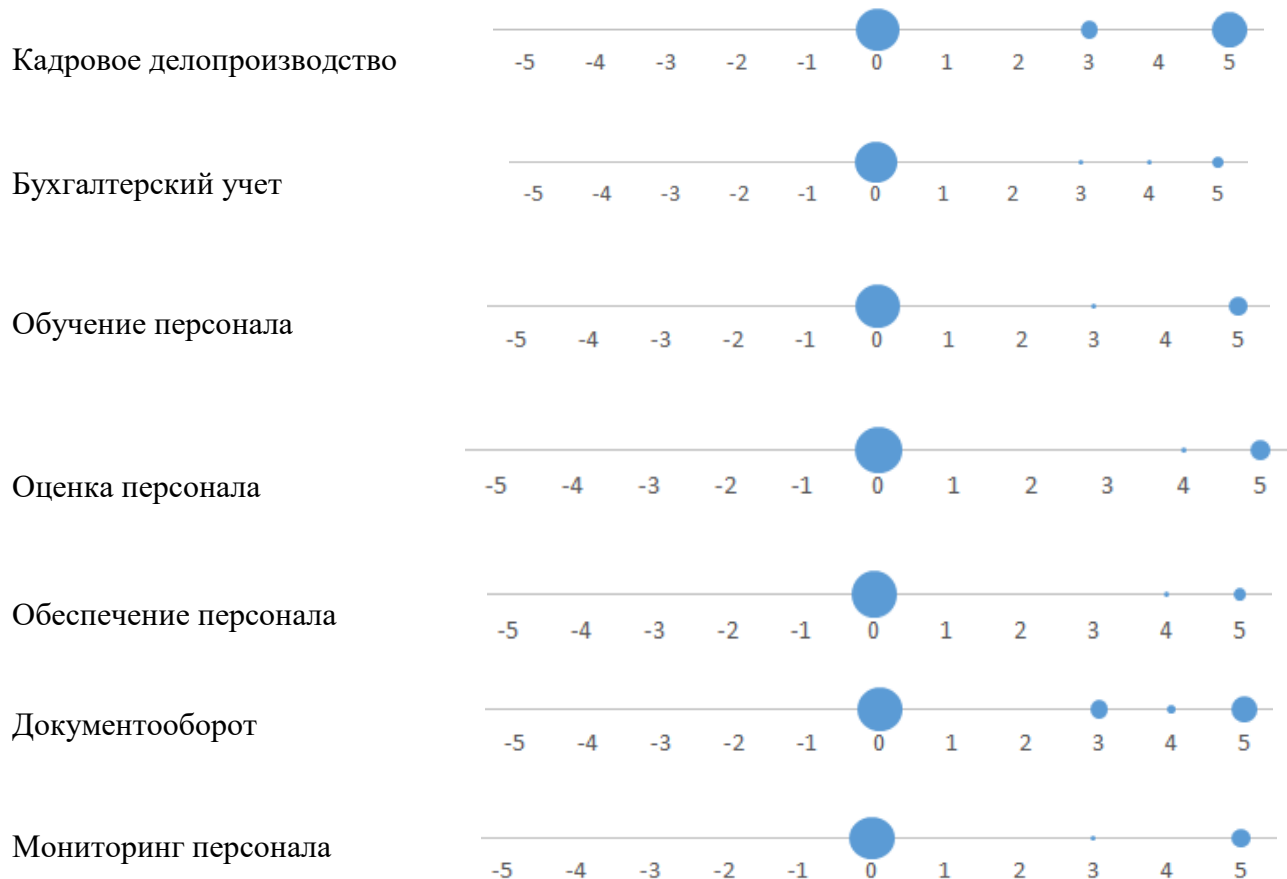
Электронная почта



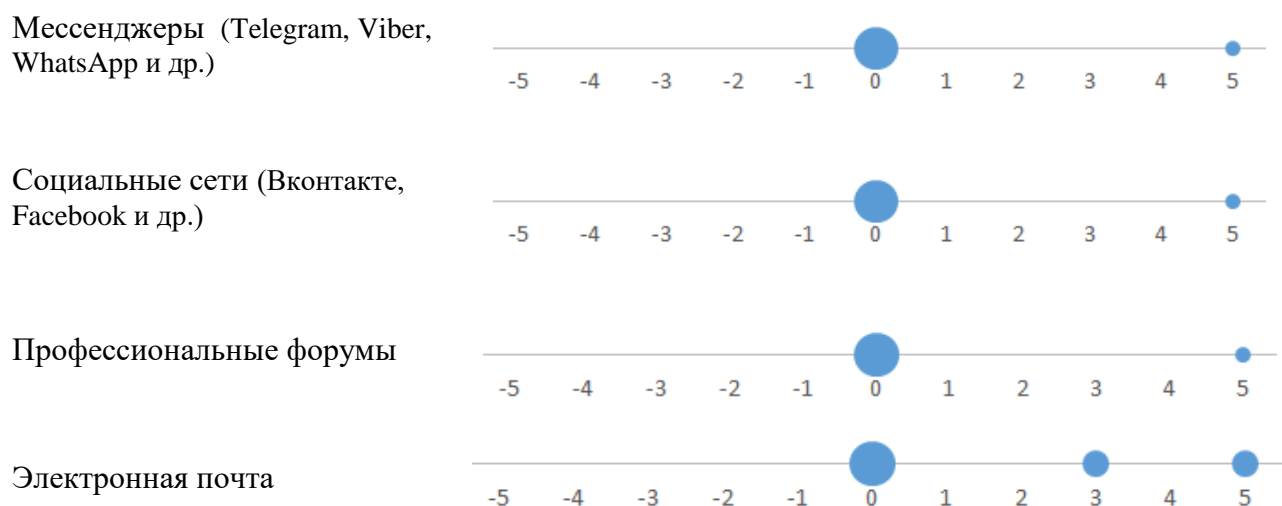
Файлы для ведения статистики с использованием программы Microsoft Excel или Access



Специализированные компьютерные программы, web-платформы

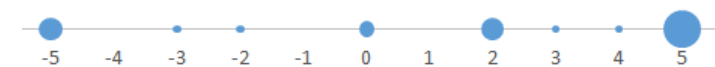


Интернет-коммуникации по рабочим вопросам

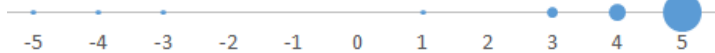


Файлы для ведения статистики с использованием программы Microsoft Excel или Access

Разработанные кем-то

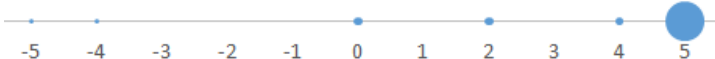


Собственные базы данных

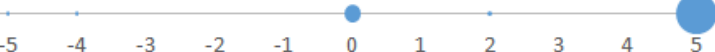


Специализированные компьютерные программы, web-платформы

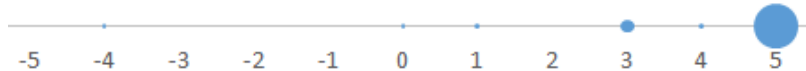
Кадровое делопроизводство



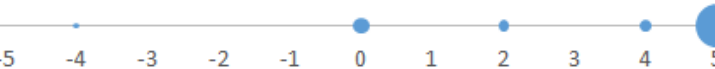
Бухгалтерский учет



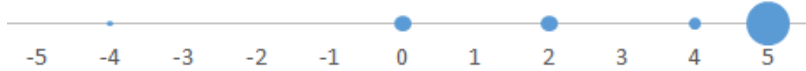
Обучение персонала



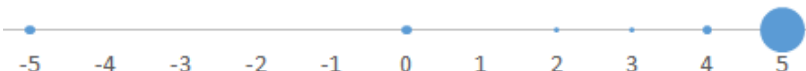
Оценка персонала



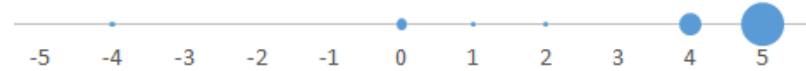
Обеспечение персонала



Документооборот

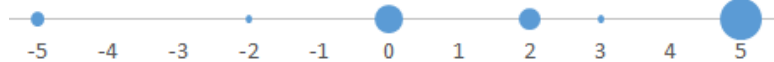


Мониторинг персонала



Интернет-коммуникации по рабочим вопросам

Мессенджеры (Telegram, Viber, WhatsApp и др.)



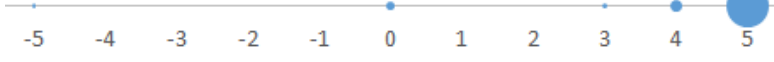
Социальные сети (Вконтакте, Facebook и др.)



Профессиональные форумы

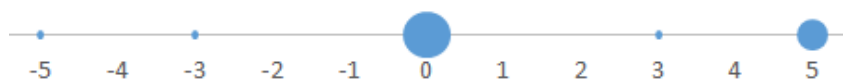


Электронная почта

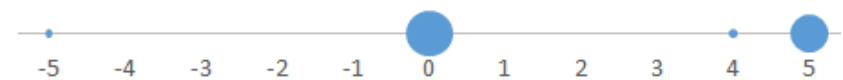


Файлы для ведения статистики с использованием программы Microsoft Excel или Access

Разработанные кем-то

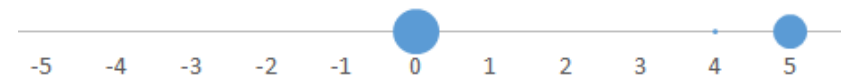


Собственные базы данных

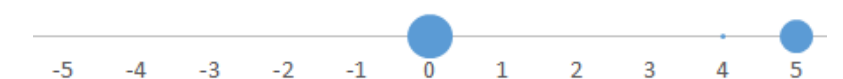


Специализированные компьютерные программы, web-платформы

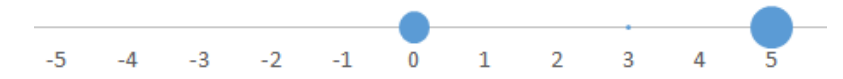
Кадровое делопроизводство



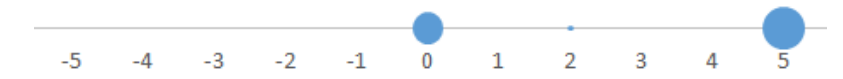
Бухгалтерский учет



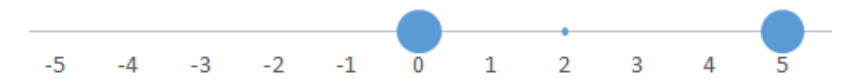
Обучение персонала



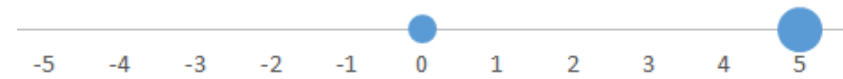
Оценка персонала



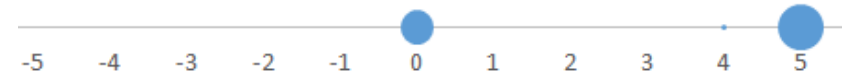
Обеспечение персонала



Документооборот

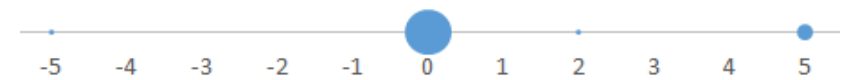


Мониторинг персонала

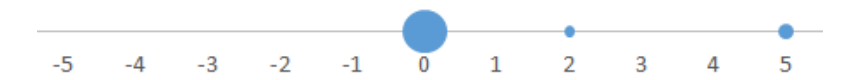


Интернет-коммуникации по рабочим вопросам

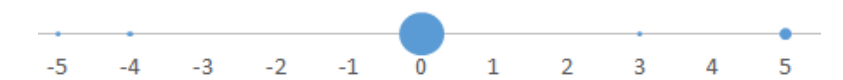
Мессенджеры (Telegram, Viber, WhatsApp и др.)



Социальные сети (Вконтакте, Facebook и др.)



Профессиональные форумы



Электронная почта

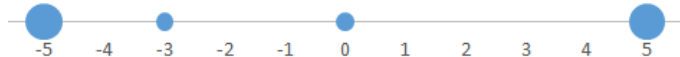


Файлы для ведения статистики с использованием программы Microsoft Excel или Access

Разработанные кем-то

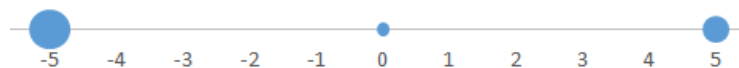


Собственные базы данных

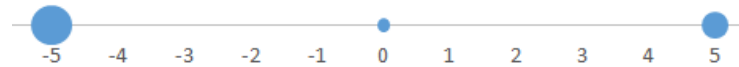


Специализированные компьютерные программы, web-платформы

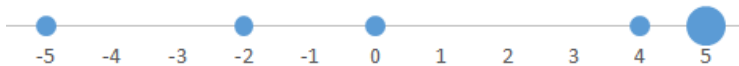
Кадровое делопроизводство



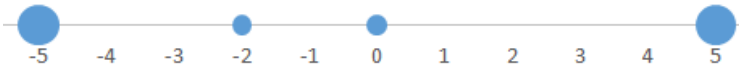
Бухгалтерский учет



Обучение персонала



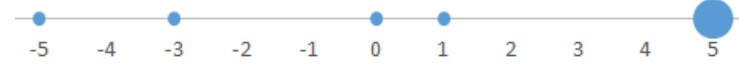
Оценка персонала



Обеспечение персонала



Документооборот



Мониторинг персонала



Интернет-коммуникации по рабочим вопросам

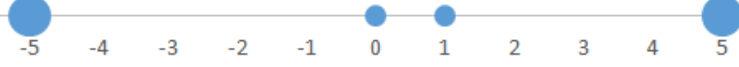
Мессенджеры (Telegram, Viber, WhatsApp и др.)



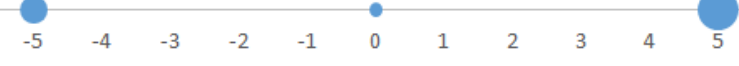
Социальные сети (Вконтакте, Facebook и др.)



Профессиональные форумы

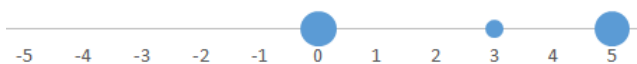


Электронная почта

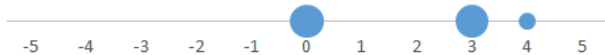


Файлы для ведения статистики с использованием программы Microsoft Excel или Access

Разработанные кем-то

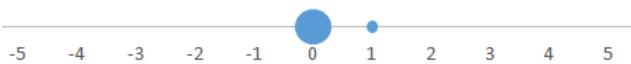


Собственные базы данных



Специализированные компьютерные программы, web-платформы

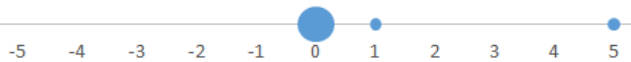
Кадровое делопроизводство



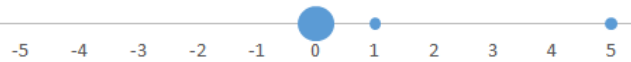
Бухгалтерский учет



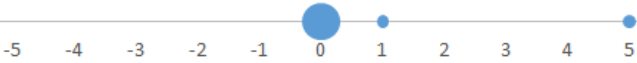
Обучение персонала



Оценка персонала



Обеспечение персонала



Документооборот



Мониторинг персонала

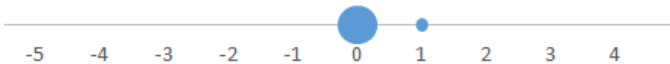


Интернет-коммуникации по рабочим вопросам

Мессенджеры (Telegram, Viber, WhatsApp и др.)



Социальные сети (Вконтакте, Facebook и др.)



Профессиональные форумы



Электронная почта

