



HR Screening 2023



Manpower®



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА



Въведение

Отдел "Бизнес интелигентност" на Manpower провежда целенасочени маркетингови проучвания, за да отговори на динамиката на пазара на труда и на нуждите на бизнеса за устойчива стратегия. Целта на тези проучвания е да се установят, проследят и анализират в детайли тенденциите, свързани с работещите, бизнеса и движението на талантите. В днешната динамична среда, където условията постоянно се променят, знанието и разбирането за тези нови тенденции и установени практики са от изключително значение. Именно настоящото проучване има за цел да проучи и анализира предизвикателствата, пред които стоят специалистите в областта на управлението на човешките ресурси в ежедневната им работа, както и да предложи практически решения за по-голяма ефективност.

Чрез стратегически и логически въпроси се допитахме до специалистите из цялата страна, представляващи различни бизнес сегменти на пазара.

Зададохме въпроси, свързани с различните функции в сегмента „Човешки ресурси“ като респондентите категоризираха отговорите с приоритетно оценяване на дейностите.

„Каква функция изпълнявате и кои са трите дейности определящи я като такава?“, „Какво включвате във функциите като дейност във вашата организация?“ и „Каква е ангажираността ви като отдел „Човешки ресурс“ към служителите?“

Проучването се осъществява за трета поредна година, като за тазгодишното проучване партньори в инициативата са **Българска асоциация за управление на хора (БАУХ)** и **Агенция по заетостта (АЗ)**.



Фокус на изследването е анализът и сравнението между тенденциите при бизнесите с един или повече специалисти в направление „Човешки ресурси“ и тези бизнеси, които нямат учреден отдел „Човешки ресурси“.

Методология

За да достигнем до всички специалисти, изпълнявайки различните функции в HR, изготвихме анкета с **19 конкретни въпроса**, свързани помежду си с логическа зависимост. **За част от респондентите**, тези с един специалист и онези без учреден отдел специалисти, въпросите не бяха повече от 10. Респондентите бяха попитани както за взаимовръзката им със служителите, така и за привличането на бъдещи таланти за организациите. Анкетата бе разпространена и споделена чрез комуникационни мрежи на **Manpower**, **Българска асоциация за управление на хора** и **Агенция по заетостта**, както и чрез партньорски браншови и бизнес организации.

В процеса на качествен и количествен анализ са използвани платформите ZOHO Survey и ZOHO Analytics. **Резултатите от анкетата са представени в систематизиран вид чрез диаграми и статистики.**



Manpower®

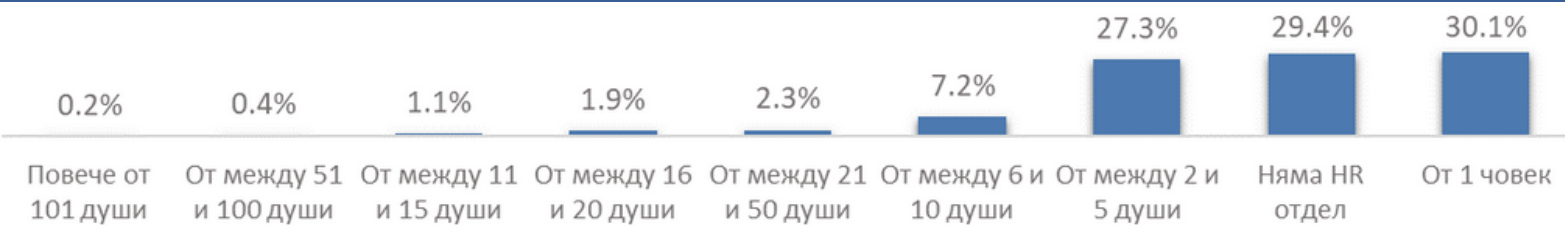


БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА



Профил на респондентите

Бизнес секторите, включили се в анкетата, са повече от 20, като уникалните отговори за цялата анкета са общо 472. От тези отговори, 191 (40,5%) споделят, че отделът им „Човешки ресурси“ представлява двама или повече специалисти, 142 (30,1%) са функциониращи с един представител в организацията, а други 139 (29,4%) отбелязват, че нямат специализиран отдел „Човешки ресурси“.



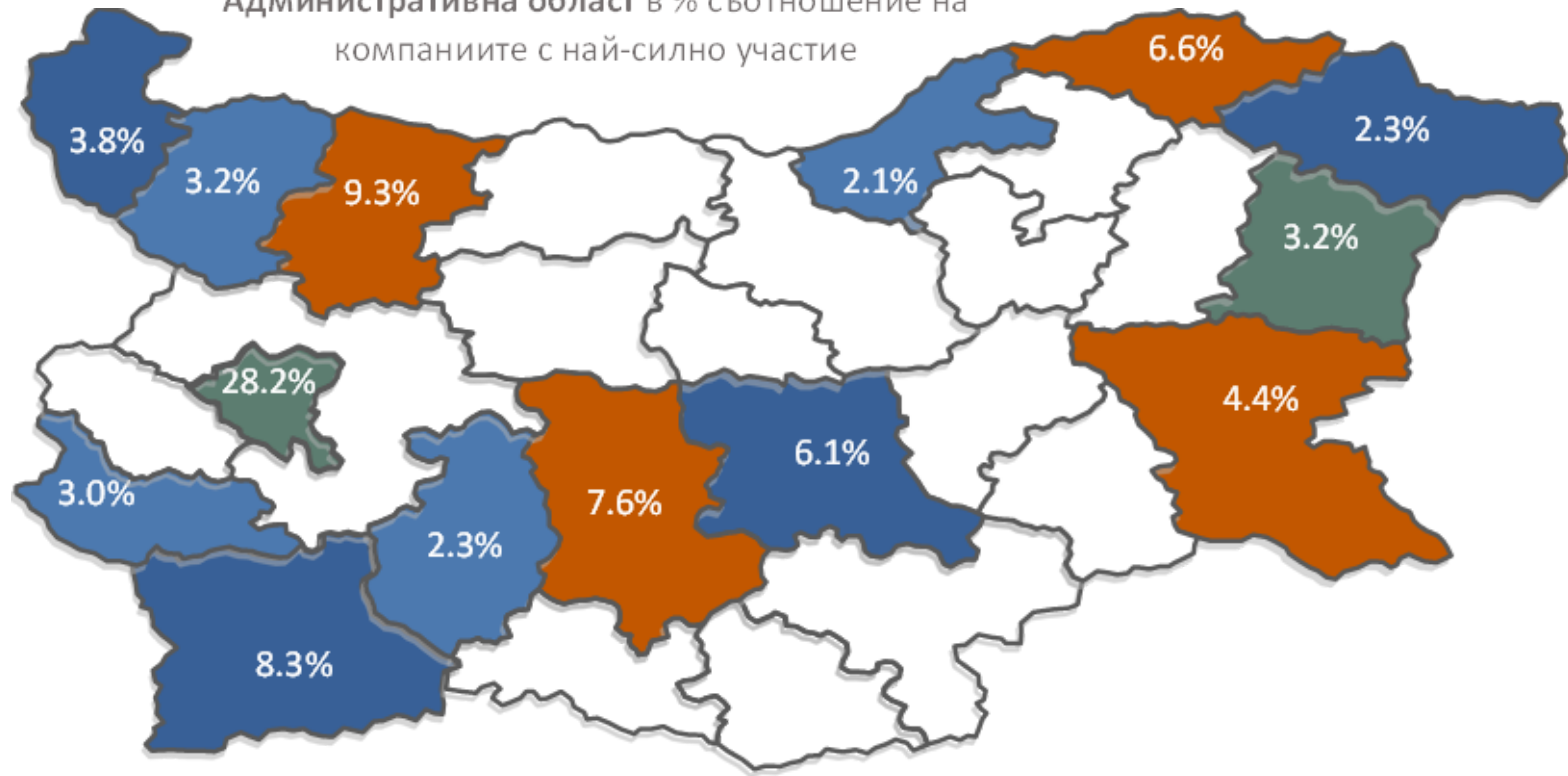
Най-много представители от всички респонденти спадат към няколко бизнес сфери, а именно: **Производството** (29,9% или 141 компании), последвано от **Търговия на дребно, едро и/или бързооборотни стоки** (13,3% или 63 организации) и на трето място **Консултантска дейност и услуги** с 8,3% или 39 компании, включили се. Последващите бизнес сектори с най-много респонденти са **Наука, култура и образование** с 38 отговора (8,1%), **Информационни технологии** с 32 отговора (6,8%), **Туризм и хотелиерство** с 26 респонденти (5,5%) и **Строителство и инженеринг** с 25 представители (5,3%).

Респонденти по бизнес сектори



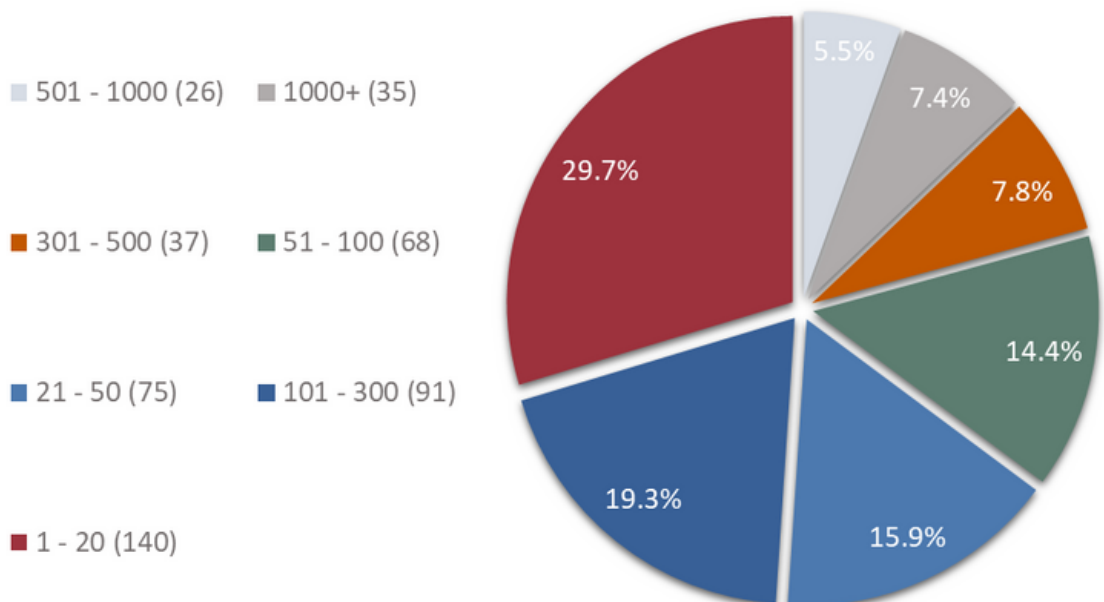
Организациите с най-голяма активност в анкетата са позиционирани в **София и софийска област** (28,2%), последвани от тези във **Враца** (9,3%) и **Благоевград** (8,3%), след това са онези с организации в **Пловдив** (7,6%) и **Силистра** (6,6%).

Административна област в % съотношение на компаниите с най-силно участие



Най-много отговори са дали компании с до 20 служители (29,7% или 140 отговора), последвани от 91 уникални отговора на организации с до 300 наети. Средностатистически зад всички 472 респонденти представители на бизнеса, включили се в настоящото проучване, стоят **80 хиляди заети лица**.

Големина на компаниите взели участие в % съотношение спрямо всички участвали

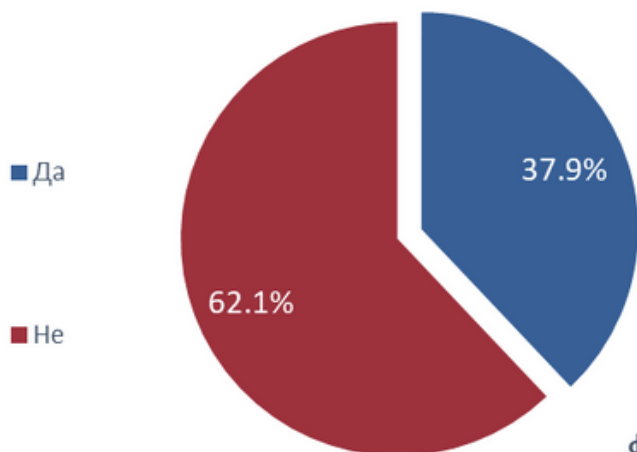


Общ анализ и сравнение с резултати от 2022 година

В същото проучване за 2022 година едва 5% от всички 130 специалисти, споделиха, че все още нямат учреден отдел „Човешки ресурси“ в организациите си. Необходимо е да се вземе предвид, че проучването за 2022 година се фокусира изцяло върху частния бизнес в България, където близо 50% от специалистите представляваха София и областта. В настоящото проучване близо 8% от респондентите са представлявани от сектори „Общинска и публична администрация“, заедно със „Земеделие и животновъдство“ и представителства на Неправителствени организации.

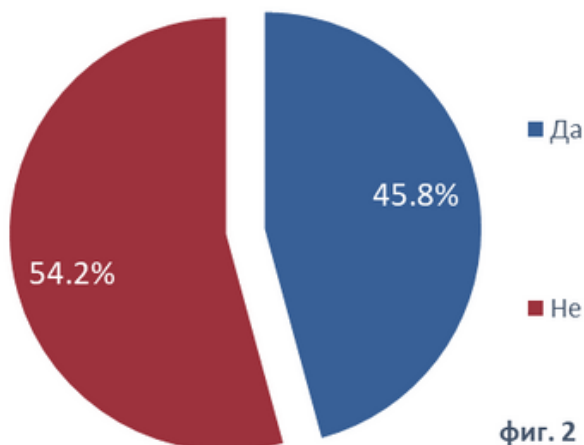
Въпросите, на които отговориха **всички 472 специалисти** тази година, както и миналата, анализират кандидатстването на новите служители в техните организации.

Попитахме експертите „Важно ли е кандидатите да предоставят препоръка към своето резюме?“ (фиг. 1) и „Проверявате ли достоверността на написаното?“ (фиг. 2) – както резултатите от 2022, така и тези за 2023 показват тенденциозно, че препоръките на са от голямо значение за HR специалистите.



фиг. 1

За 2022 г. „Не“ = 74%, „Да“ = 26%



фиг. 2

За 2022 г. „Не“ = 53%, „Да“ = 47%



„Белите лъжи“ по време на кандидатстване за нова позиция

Специалистите споделиха своите впечатления от процеса подбор на нови кадри по отношение на „белите“ лъжи, с които кандидатите стимулират своите кандидатури. Най-често талантите преувеличават за задължения и отговорности на предишни длъжности, паралелно с личностни качества от всякакъв тип и владееене на чужд език.

Тип лъжа	2023 г.	2022 г.
За задължения и отговорности на предишна длъжност	45%	57%
За личностни качества от всякакъв тип	44%	51%
За ниво на владееене на чужд език	40%	58%

Най-рядко, и за двете години на изследването, кандидатите преувеличават за условията на труд в предишните организации, паралелно с годините работен стаж и уменията за работа с техника. За 2023 г. специалистите споделят, че кандидатите за работа започват предимно да са откровени, когато става въпрос за възприятието им към обратната връзка в процеса.



Анализ на данните за работодателите, които нямат отдел „Човешки ресурси“

При 139-те представители на бизнеса в България, които отбелязват, че нямат отдел „Човешки ресурси“ в компаниите си, функциите на тази роля изпълняват други позиции в организацията, като най-често ролята на HR се пада на Управителя на фирмата (33,1%) или Изпълнителния директор (20,1%). При малка част от компаниите (11,5%), Счетоводителите (8,6%) и/ли Финансовите директори (2,9%) са отговорни за различните процеси и функции в изпълнението на човешките ресурси.

Изпълняващ функция на "Човешки ресурси" в компаниите без отдел



При разпределение на различните функции от управлението на човешките ресурси, най-често отговорността за планиране и подбор (66,9%), проследяване на възнагражденията и представянето на служителите (63,3%) наравно с цялостното администриране на персонала на компанията (56,1%) спадат към допълнителни отговорности на изпълняващите функцията. За сравнение в част от организациите с екип от няколко отговорни служители в екипа, тези функции поотделно се изпълняват от различни служители и съответните назначени на различни роли.

Отговорности на изпълняващ функцията на "Човешки ресурси"



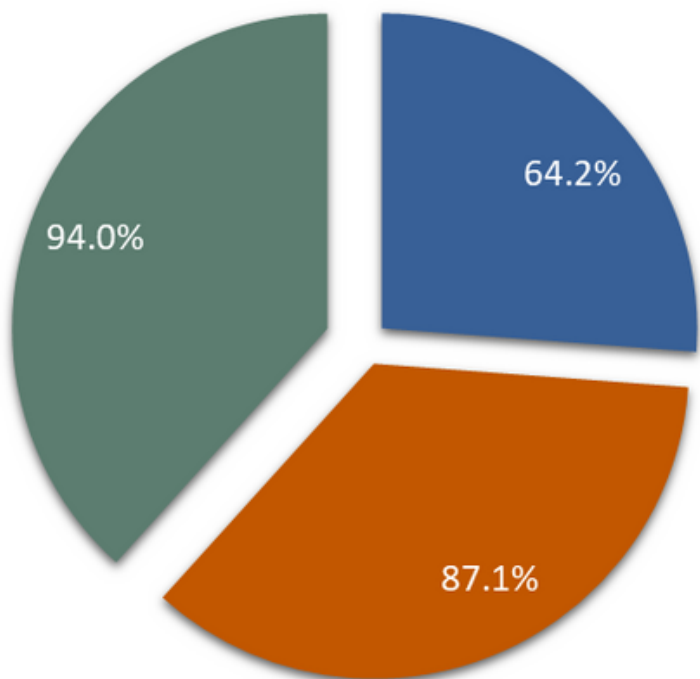
Анализ на данните за работодателите, които имат отдел „Човешки ресурси“

При организациите с екип от един или повече от двама души, специализирани в управление на Човешки ресурси в една организация, най-често изпълняваните функции са цялостното администриране на персонал (70,9%), последвано от планиране и подбор (70%). Различното при специалистите, включили се като представители на екипи и тези, които само изпълняват HR функция, е функционалното разпределение на стратегическото управление на отдела и оптимизацията за процеси. Забелязва се, че при специализираните към професията хора тези две звена означат доста по-детайлна и фокусирана работа, отколкото при организациите без отдел и служителите с разпределени функции, но изпълняващи друга роля.

Изпълнявани функции като HR



Попитаме специалистите какво представляват различни функции, които вие изпълнявате и кои са трите най-детайлни определения, които можете да свържете с тях. Ето и резултатите спрямо процентово разпределение на най-много респонденти по въпроси:

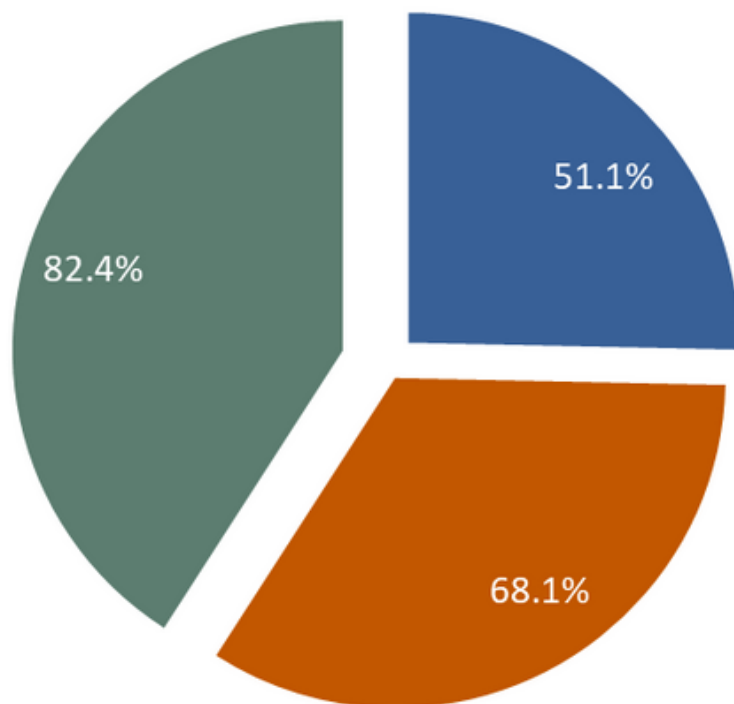


Функцията „Планиране и подбор“:

- Планиране на работната сила
- Привличане на кандидати
- Процес на подбор и селекция

Функцията "Обучение и развитие":

- Оценка на ефективността
- Кариерно развитие, индивидуални планове и пътеки
- Идентифициране на нуждите



Функцията „Представяне, възнаграждения и придобивки“

51.8%



Бенчмаркинг на заплата и придобивки

60.9%



Оценка на представянето

70.1%



Стратегия за възнагражденията в организацията

Функцията „Администриране на персонал“

51.3%



Payroll

91.5%



Регулярни дейности по администриране

95.8%



Назначаване, поддържане на документация, освобождаване

Функцията „Ангажираност на служителите“

67.1%



Разработване/оптимизиране на стратегията за повишаване на ангажираността на служителите

72.8%



Измерване на удовлетвореността на служителите

74.1%



Работа с лидерите и мениджърите за тяхната роля в процеса по повишаване на ангажираността

Функцията „Стратегическо управление на HR“

53.5%



Оптимизиране на HR процесите

55.2%



Адаптиране структурата и стратегията на HR функцията спрямо бизнес целите на организацията

60.3%

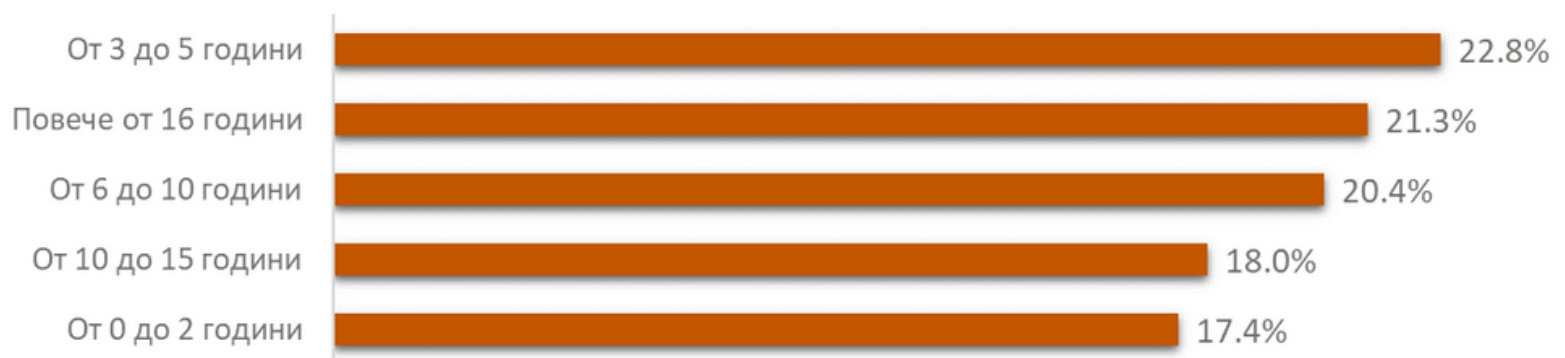


Изграждане/оптимизиране на HR стратегията на организацията

Споделен опит и текущи предизвикателства

Всички 333 специалисти, които изпълняват различни роли в направлението в екипи от един или повече от двама души, споделиха за конкретния си трудов стаж в организациите, които представляват. От резултатите по-долу наблюдаваме тенденция за над 60% участвали със стаж над 3-5 години в съответните организации. При много от отговорите се наблюдават коментари с насоки за устойчиви, изградени дългогодишни екипи в сферата на човешките ресурси и липса на текучество или нужда от привличане на нови кадри.

Години натрупан стаж в текущата организация



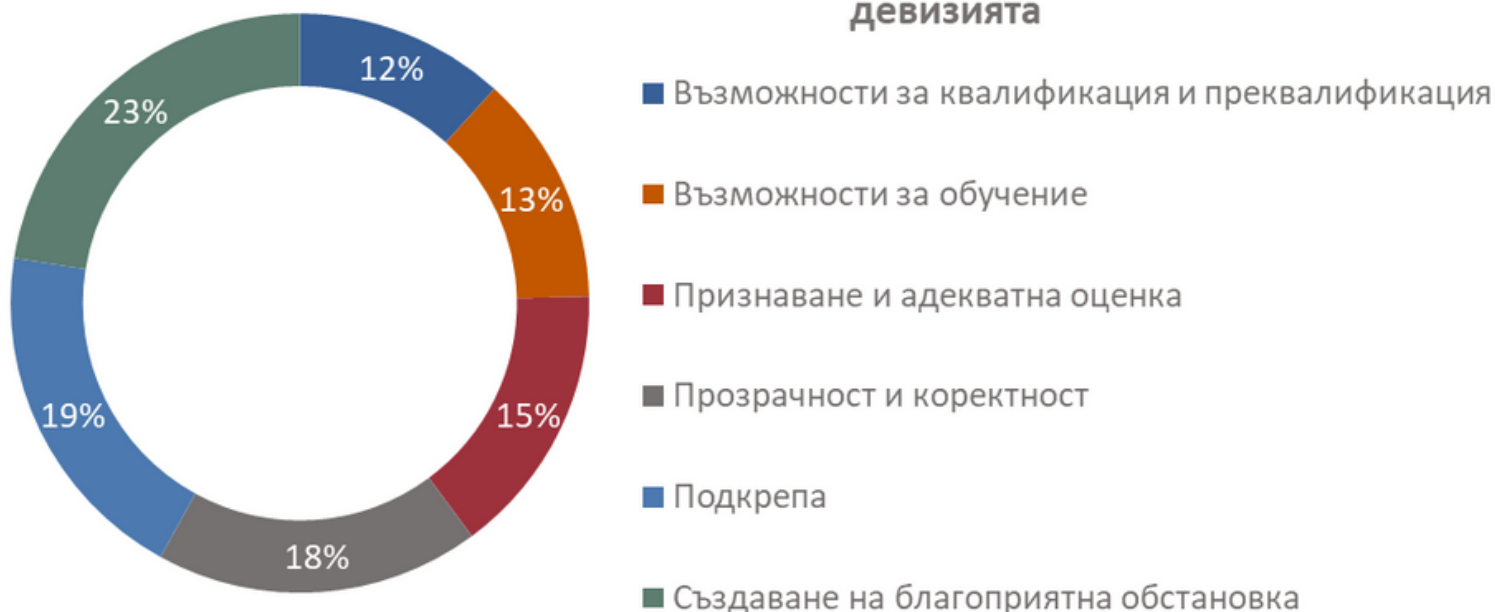
Въпреки споменатите коментари, повечето специалисти споделиха, че и за 2023 година се очаква да има затруднения в привличането на кадри за съответните функции. Най-често това са кадрите за планиране и подбор, обучения и развитие и стратегическо управление в направление „Човешки ресурси“. Резултатите от 2022 година потвърждават тенденциозно, че млади кадри за съответните направления все по-трудно успяват да бъдат привлечени към традиционните организации с постоянна заетост. Друго проучване на Manpower потвърждава, че младите специалисти се насочват към организации със сигурна заетост, но с повече свобода на управление на времето и локацията за извършване на работа.

Направление на HR с най-трудно привличане на кадри



За целите на критичния и качествен анализ попитахме какви са очакванията на служителите към дивизията на „Човешките ресурси“ и в по-голямата си част работещите не очакват администрирането на служители служители да влиза в HR функцията. При 23% от отговорилите очакванията към HR практиците са свързани със създаване на благоприятна обстановка и отношения в културата на организацията, заедно с изразяването на подкрепа и прозрачност в комуникацията.

Очакванията на служителите в компанията към работата на HR дивизията



От друга страна, ангажираността на специалистите към очаквания на служителите при близо 56% или е при необходимост, или изобщо не съществува като изпълнение и функция. Забелязваме доста големи разлики в очакванията на служителите и изпълнение на съответната роля в екипите. При по-големите организации това е по-малко видно, тъй като с по-голям екип от хора, разделени по роли/функции, служителите виждат доста по-голямо покритие на очакванията.

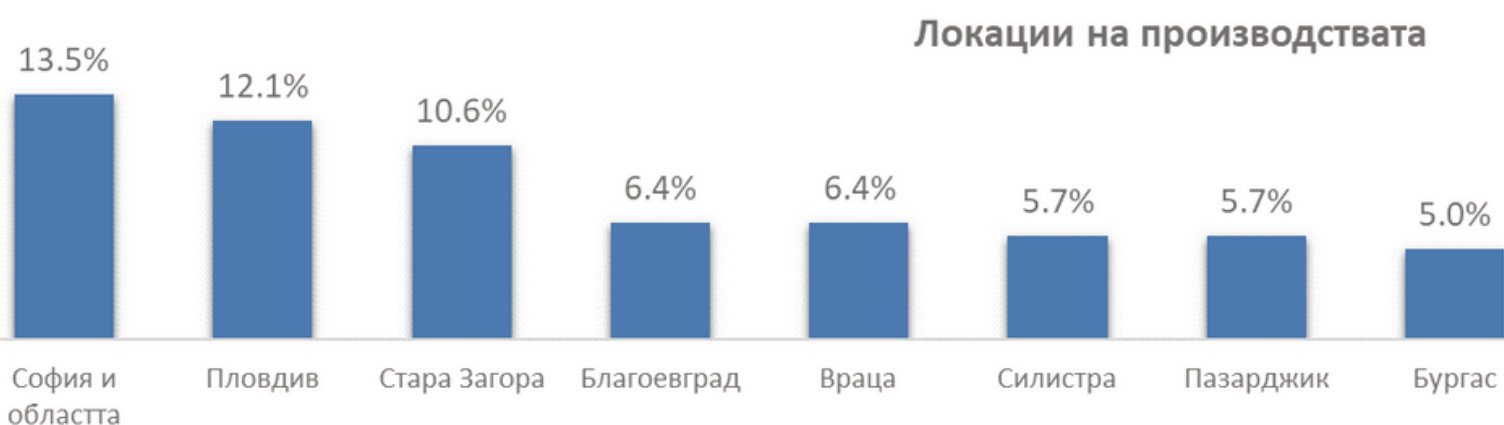
Ангажираност на HR към очакванията на служителите



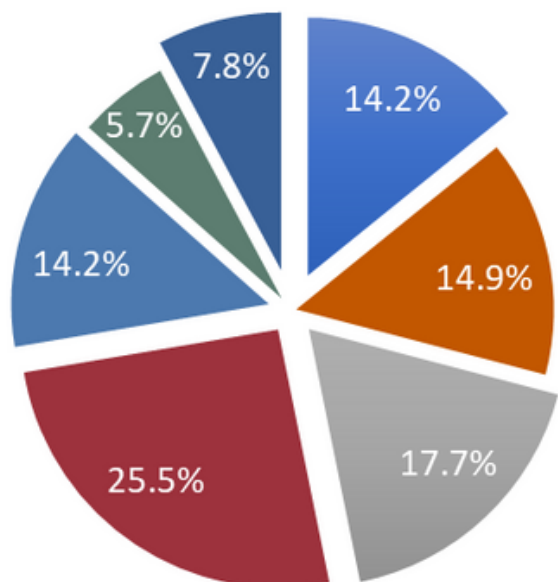
Анализ на резултатите за бизнес секторите с най-висока активност в проучването

Производство

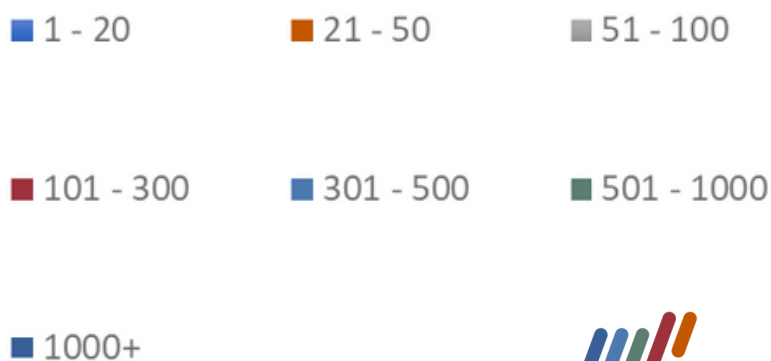
Профил на участниците



Профилът на респондентите от сектор „Производство“, представляващ 141 отговора от общо 472 включили се, в по-голямо процентно разпределение се състои от компании от София и областта (25,6%), последвани от Пловдив (12,1%) и Стара Загора (10,6%), като една четвърт от всички работодатели са с до 300 наети лица (25,5%).



Големина на компаниите



Най-много представители на HR специалистите, включили се в настоящото проучване са с до 5-годишен стаж в организацията, която представляват, последвани от 20% представители с дългогодишен стаж до 15 години. Данните следва да покажат, че в по-голямата си част специалистите в това направление се задържат на работното си място средно 5-7 години.

Години натрупан стаж в текущата организация



От всички 141 представители на сектор „Производство“ 22% сочат, че нямат учреден екип, който да изпълнява функциите на дивизията. Резултатите показват, че в това бизнес направление, когато няма човек, специализиран за ролята, най-често тя се изпълнява от Изпълнителния директор, различните ръководители на екипи или счетоводните отдели. Това са производства с до 30 работещи, предимно разпределени в по-малките населени места в България.

Брой души в HR отделите



Разпределението на отговорностите при предприятията без отдел, който да се грижи за служителите, функциите заемат различна по степен важност. Най-често администрирането на кадрите, паралелно с представянето им и организацията на възнагражденията и социалните пакети е на фокус.

Отговорности на изпълняващ функцията на "Човешки ресурси" в компаниите без отдел



При работодателите с един или повече представители на HR отдели, първо място заема функцията по планиране и подбор, а обучението и развитието на работещите се нареждат на второ място паралелно с представянето и проследяването на цялостния социален пакет с възнагражденията към съответната роля.

Изпълнявани функции като HR

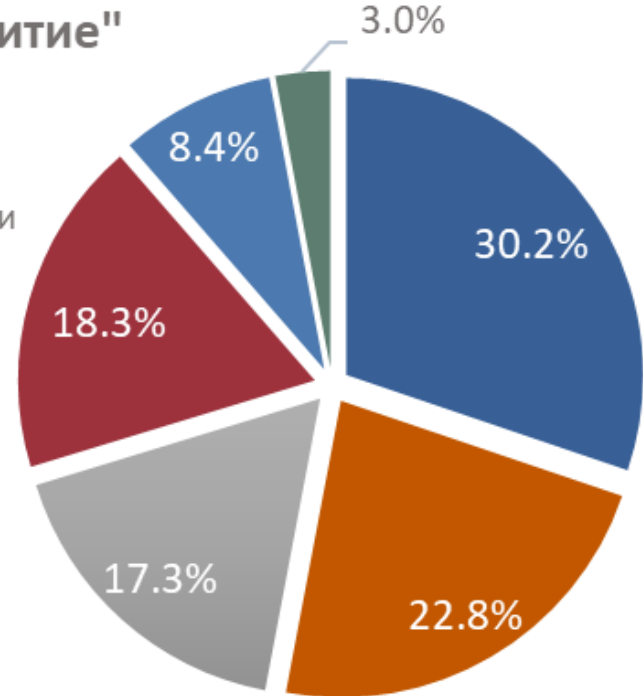


Дефиниране функциите на дивизията в сектора

Попитахме специалистите в сектор „Производство“, които заемат дефинирана роля в учреден отдел (близо 72% от 141 респонденти), как могат да определят различните функции като детайл, ето какво споделиха те за концепцията и реалните процеси зад различните функции:

Функцията "Обучение и развитие"

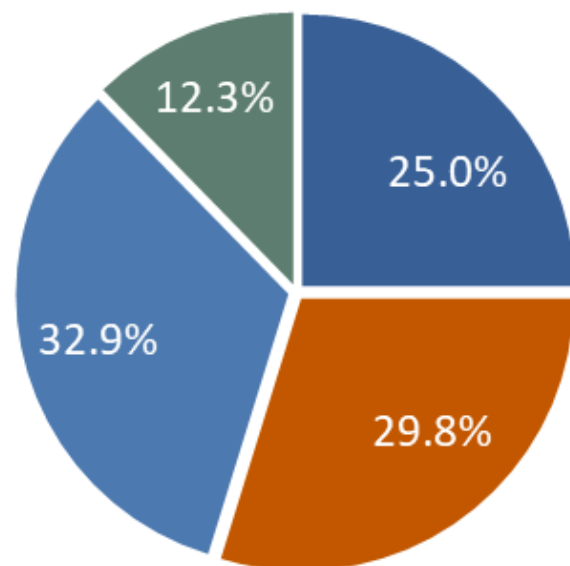
- Идентифициране на нуждите
- Кариерно развитие, индивидуални планове и пътеки
- Създаване на програми за развитие на таланти и лидерство
- Оценка на ефективността
- Създаване на учееща организация
- Изграждане на e-learning формати



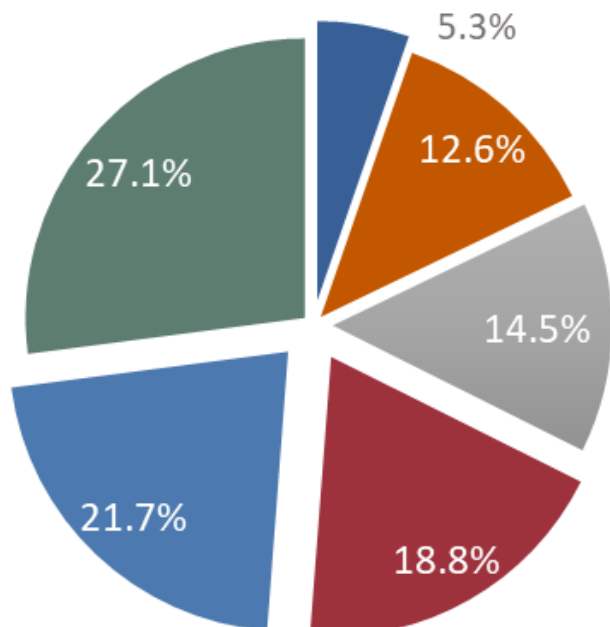
Интересно във функцията за развитие на хора е това, че първо място заема „идентифициране на нуждите“ – тези резултати следва да се четат като идентифициране както на бизнес нуждата, така и на онази, която е свързана с работещите и тяхното професионално развитие в контекста на компанията.

Функцията „Планиране и подбор“

- Планиране на работната сила
- Привличане на кандидати
- Процес на подбор и селекция
- Изграждане на работодателска марка



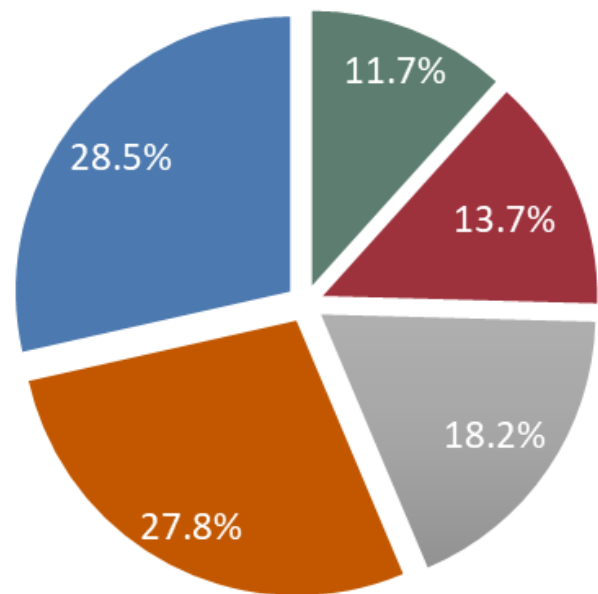
Функцията „Представяне, възнаграждения и придобивки“



- Оптимизиране на представянето
- Разработка/оптимизация на стратегията за придобивките
- Въвеждане/оптимизация на гъвкави придобивки
- Бенчмарк с конкуренти за заплати и придобивки
- Оценка на представянето
- Изграждане/оптимизация на стратегия за възнагражденията в организацията

Функцията „Администриране на персонала“

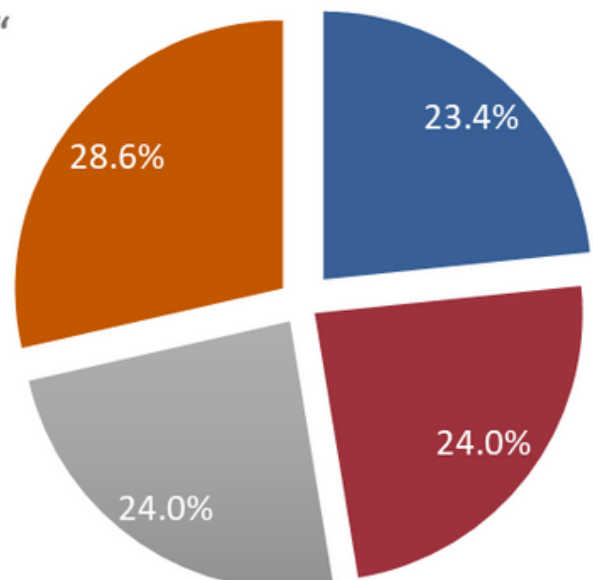
- ЗБУТ
- Защита на личните данни
- Payroll
- Регулярни дейности по администриране – болнични, отпуски, др.
- Назначаване, поддържане на документация, освобождаване



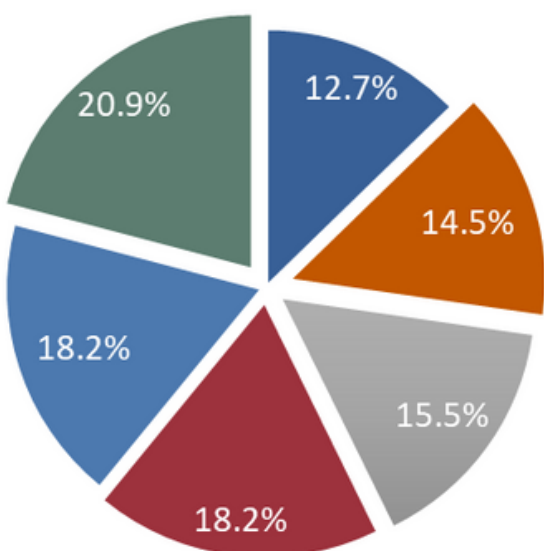
Почти единодушие в процентно съотношение между четирите избираеми отговори при дефиниране на **функция „Ангажираност на служителите“**

Функцията „Ангажираност на служителите“

- Разработване/оптимизиране на стратегията за повишаване на ангажираността на служителите
- Измерване на удовлетвореността на служителите
- Разработване на програми за повишаване на ангажираността
- Работа с лидерите и мениджърите за тяхната роля в процеса по повишаване на ангажираността



Функцията „Стратегическо управление на HR“



- Мониторинг и контрол по всяко направление в HR функцията
- Бюджетиране
- Координация на ЧР инициативите със заинтересованите страни в компанията извън HR отдела
- Адаптиране структурата и стратегията на HR функцията спрямо бизнес целите на организацията
- Оптимизиране на HR процесите
- Изграждане/оптимизиране на HR стратегията на организацията

В сектор "Производство" трудността за намиране на специалисти в HR функциите също не е непозната. В проучването за 2022 година, данните показваха, че най-трудно кадри се привличат за процеса по планиране и подбор, като тази година следва да видим промяна в тенденцията за привличане на кадри и в стратегическото управление на цялостната функция на човешките ресурси. Предизвикателства се откриват също така при привличането на специалисти за обучение и развитие на екипи.

Направление на HR с най-трудно привличане на кадри



Попитахме респондентите за различните очаквания в контекста на отношенията на служителите с HR отделите и както общия анализ на всички 472 отговора, потвърждават, че и в контекста на 141 респонденти в производствения сектор, служителите очакват предимно създаване на благоприятна обстановка и прозрачност в комуникацията.

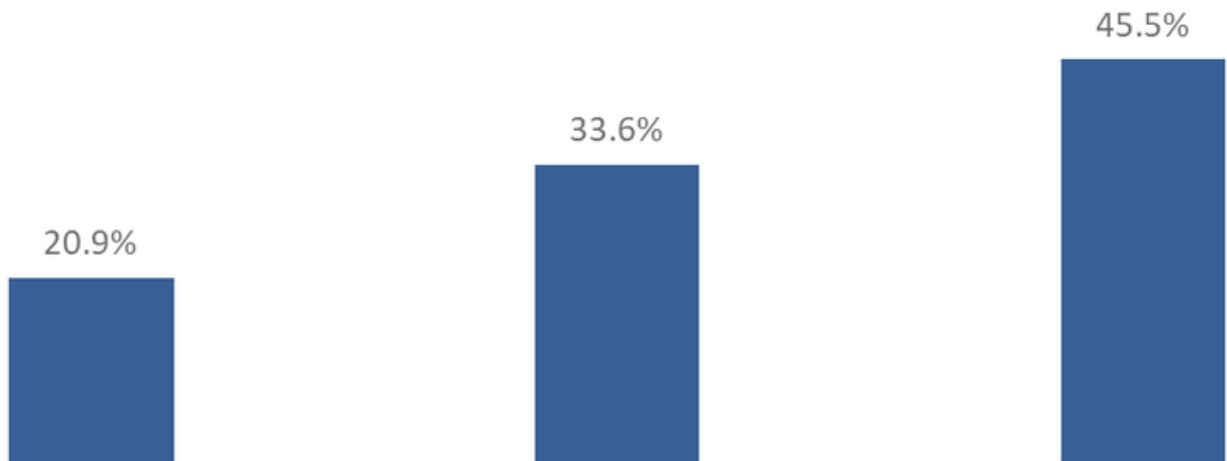
Очакванията на служителите в компанията към работата на HR девизията



От друга страна, попитахме и специалистите за оценка на тяхната ангажираност към служителите и, както общия анализ показва, близо 55% от всички включили се потвърждават, че имат слаба ангажираност, или никаква такава към работещите.

Наблюдава се значително разминаване между служителите, техните възприятия и HR специалистите с техните функции.

Ниво на ангажираност на HR към очакванията на служителите



Не сме ангажирани изобщо

Донякъде сме ангажирани, но фокусът се измества често

Напълно ангажирани сме с очакванията им

„Белите лъжи“ по време на кандидатстване за нова позиция

Като и през 2022 година, така и за 2023 наблюдаваме тенденциозно, че препоръките към автобиографията не са необходими на специалистите, когато кандидат влиза в процес по назначение и/или подбор към дадена организация. Ето какво споделиха за белите лъжи, които се наблюдават като най-често използвани за 2023 година:

За задължения/отговорности на предишна длъжност	15.6%
За възнаграждение в предишна компания	14.4%
За умения за работа в екип	13.3%
За личностни качества от всякакъв тип	12.8%



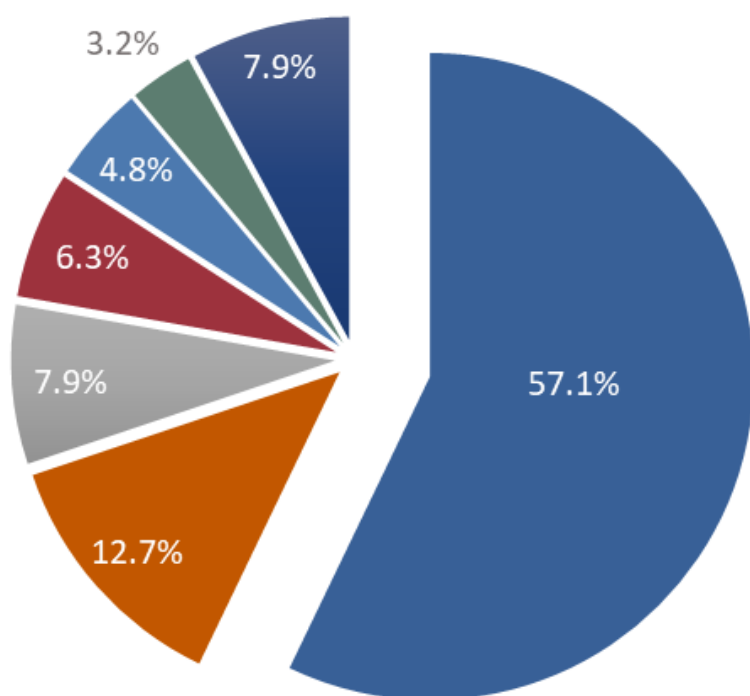
Търговия на едро, дребно & бързооборотни стоки

Профил на представителите

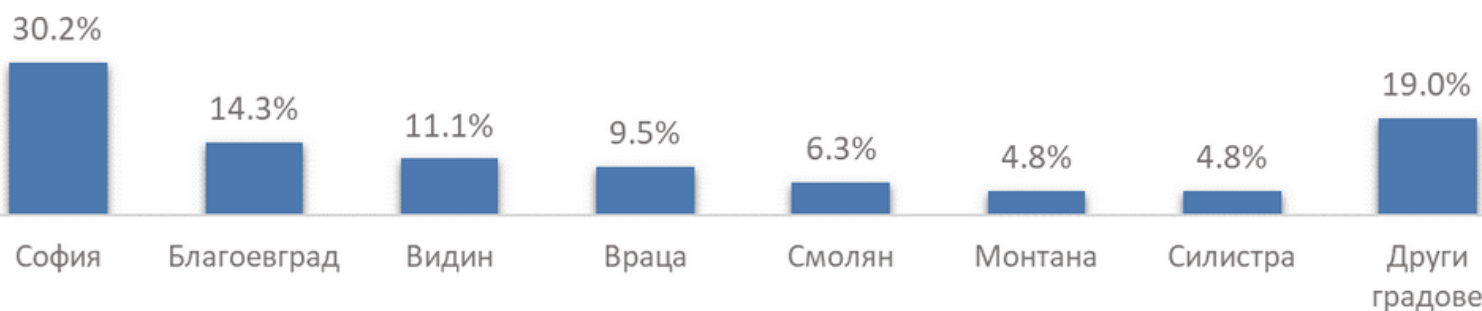
Сектор „Търговия на едро/дребно и/или бързооборотни стоки“ представлява 63 респонденти от общата извадка на 472 респондентите. За тези 63 работодатели специалистите споделиха големината на организациите и локацията си, като масово представителствата са в по-големите градове от страната.

Големина на компаниите в сектора

- 1 - 20
- 21 - 50
- 51 - 100
- 101 - 300
- 301 - 500
- 501 - 1000
- 1000+

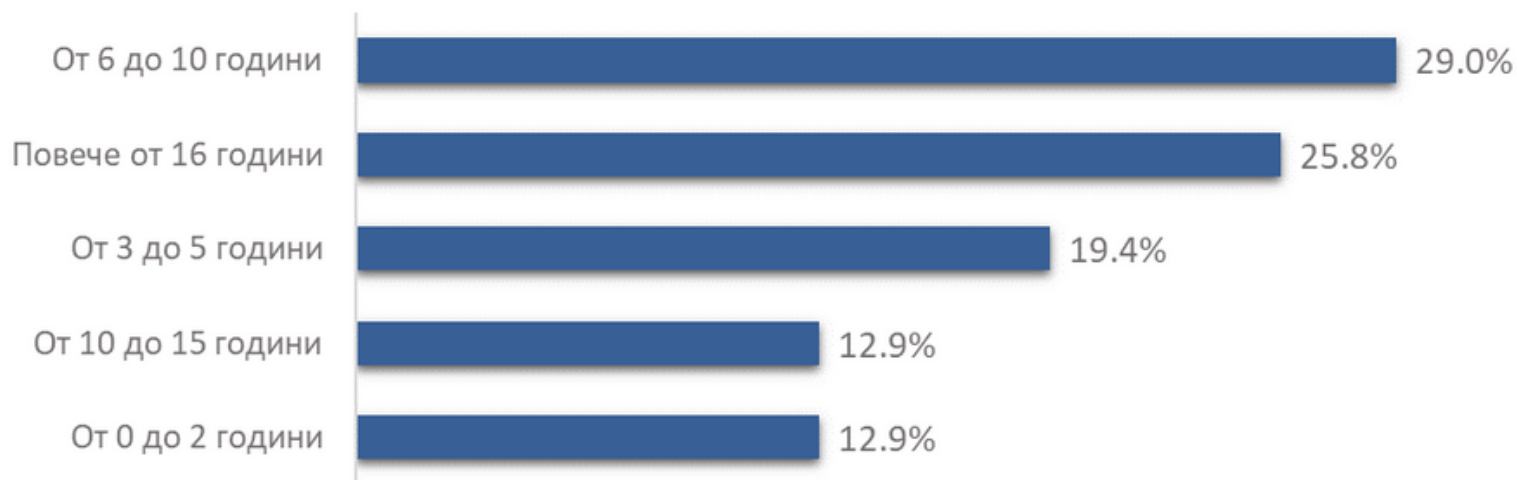


Локации на компаниите



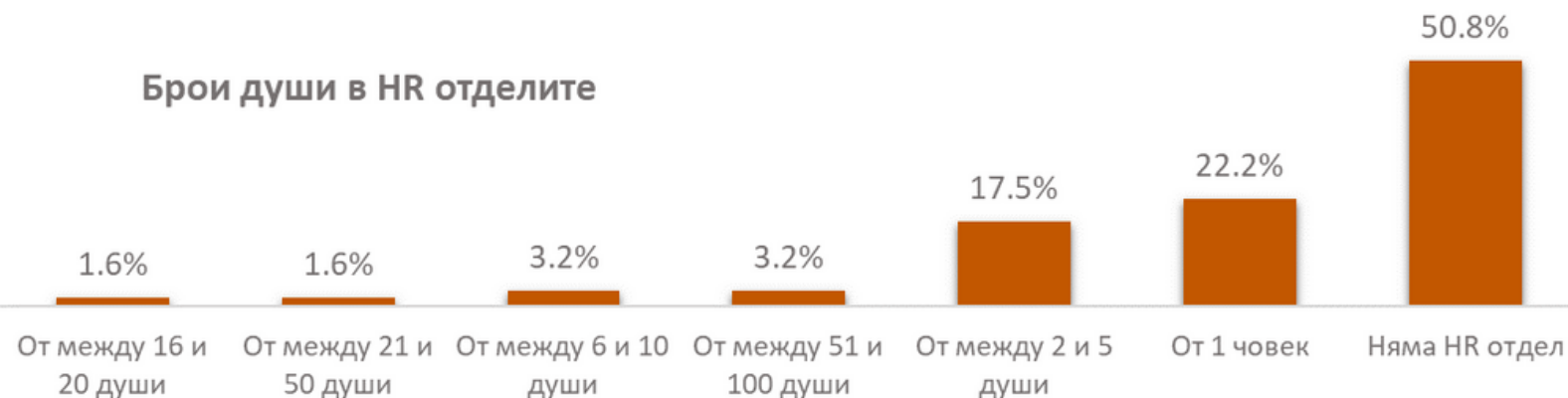
За разлика от сектор „Производство“, тук наблюдаваме, че близо 30% от специалистите са прекарвали до 10 години в текущите организации, като са последвани от 25% отговорили, че имат натрупан стаж повече от 16 години.

Години натрупан стаж в текущата организация



Най-интересната тенденция при тези респондентите е, че в цели 33 организации HR функцията се упражнява от хора с други основни отговорности - най-често управители или хора от финансов отдел.

Брой души в HR отделите



Основният фокус на хората, изпълняващи HR функции, са планиране и подбор на нови хора, паралелно с проследване на възнаграждения и социални придобивки.

Отговорности на изпълняващ функцията на "Човешки ресурси" при липса на отдел



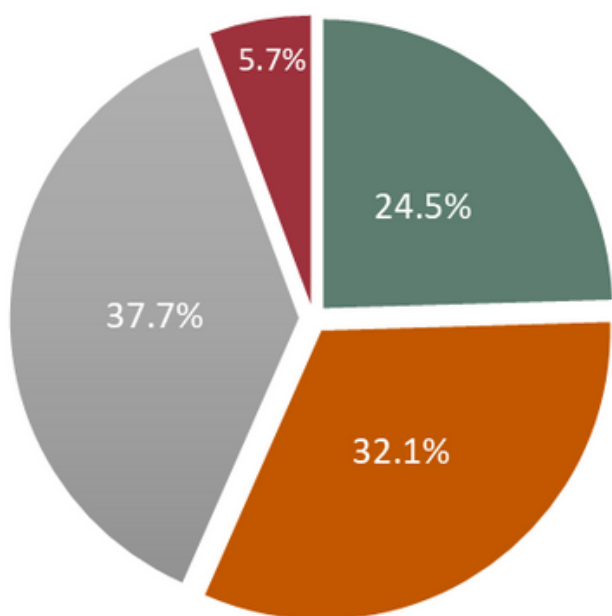
Няма разлика в изпълнението на функциите при останалите 50% от респондентите, които имат един или повече работещи в отдел „Човешки ресурси“

Изпълнявани функции като HR



Дефиниране функциите на дивизията в сектора

Как дефинират различните функции хората, специализирани в различни HR направления за сектора, можете да откриете в резултатите по-долу:

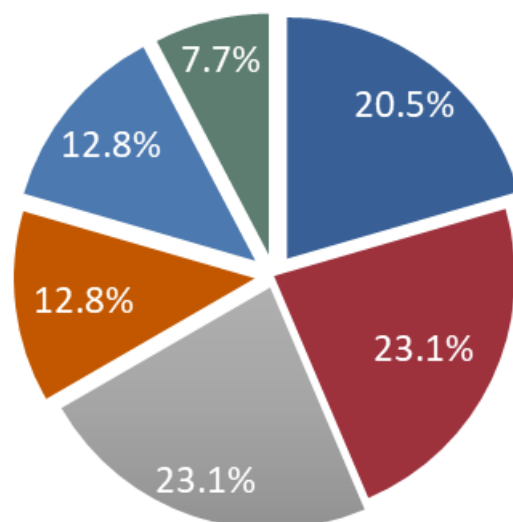


Функцията "Планиране и подбор"

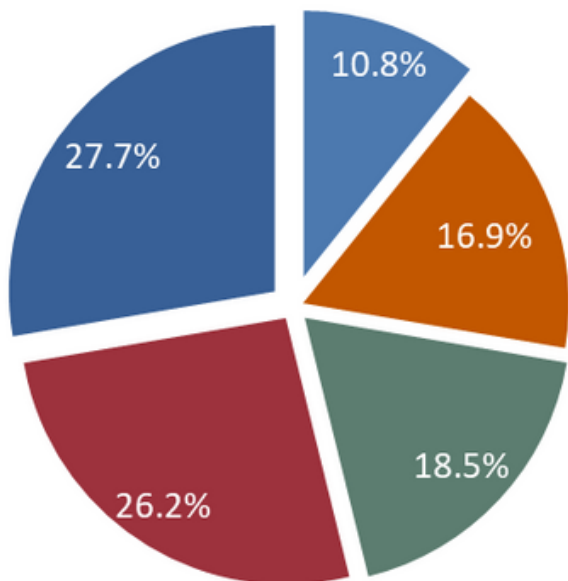
- Планиране на работната сила
- Привличане на кандидати
- Процес на подбор и селекция
- Изграждане на работодателска марка

Функцията "Обучение и развитие"

- Идентифициране на нуждите
- Кариерно развитие, индивидуални планове и пътеки
- Създаване на програми за развитие на таланти и лидерство
- Оценка на ефективността
- Създаване на учеща организация
- Изграждане на e-learning формати



За разлика от сектор „Производство“, в сектор „Търговия на едро/дречно и/или бързооборотни стоки“ най-важни за функция „Обучение и развитие“ са кариерното развитие и създаването на програми за развитие на талантите.

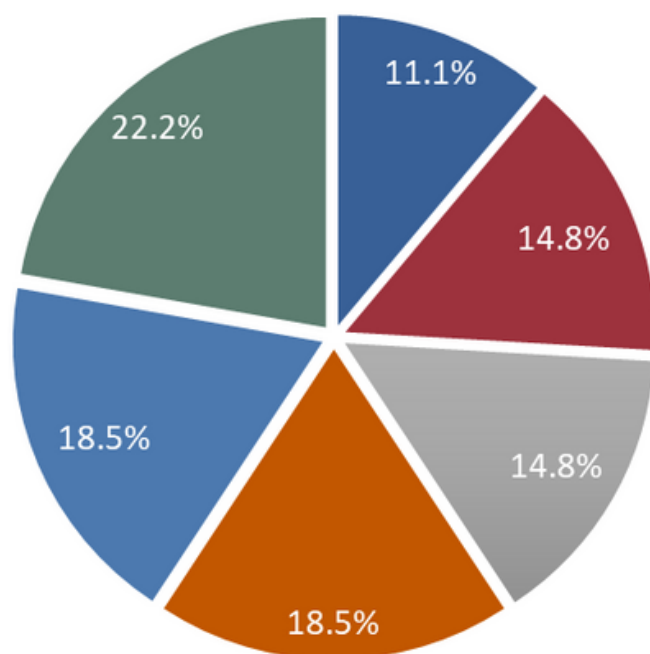


Функцията "Администриране на персонала"

- Защита на личните данни
- ЗБУТ
- Payroll
- Регулярни дейности по администриране – болнични, отпуски, др.
- Назначаване, поддържане на документация, освобождаване

Функцията „Стратегическо управление на HR“

- Оптимизиране на HR процесите
- Мониторинг и контрол по всяко направление в HR функцията
- Адаптиране структурата и стратегията на HR функцията спрямо бизнес целите на организацията
- Координация на ЧР инициативите със заинтересованите страни в компанията извън HR отдела
- Бюджетиране
- Изграждане/оптимизиране на HR стратегията на организацията



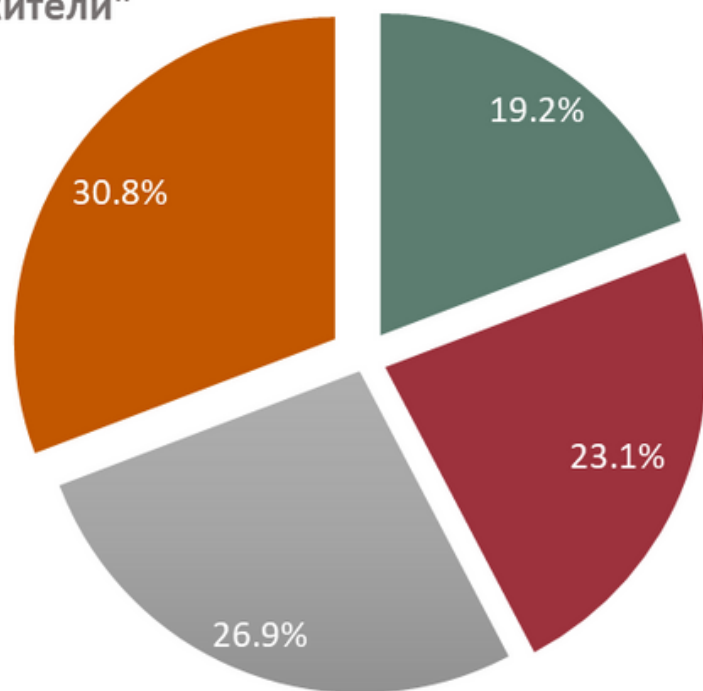
Основната дефиниция на функцията, свързана управление на възнаграждения и придобивки, е изграждане на оптимизиран план за възнагражденията, който от една страна да бъде ефективен, лесен и достъпен за администриране, от друга страна бюджетен, но конкурентен за пазара на труда. Именно в изпълнение на втората цел, близо 30% от респондентите споделят, че с тази функция дефинират и бенчмарк на възнаграждения с конкурентни компании в бранша или съответните роли/необходими таланти.

Функцията "Представяне, възнаграждения и придобивки"



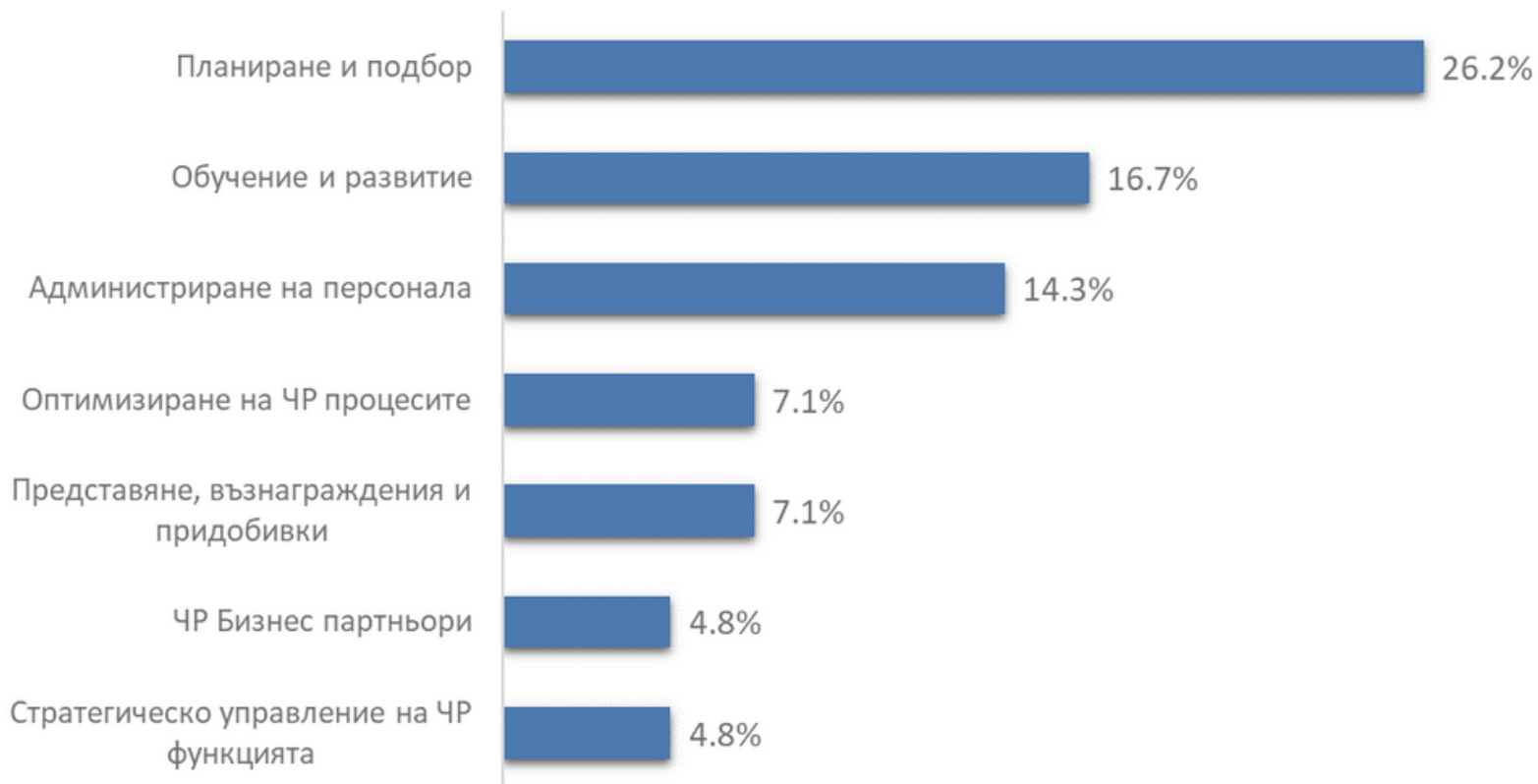
Функцията "Ангажираност на служители"

- Разработване/оптимизиране на стратегията за повишаване на ангажираността на служителите
- Разработване на програми за повишаване на ангажираността
- Работа с лидерите и мениджърите за тяхната роля в процеса по повишаване на ангажираността
- Измерване на удовлетвореността на служителите



Първа позиция по дефиниране за специалистите в сектора е **измерването на удовлетвореността на служителите**, като това най-често се прави чрез таргетираните анкети и прилагане на изчислителни метрики с цел изграждане на стратегия за подобрене. Доста често, обаче, специалистите споделят, че не успяват да приложат на практика препоръките, особено когато този процес е в контекста на голяма международна компания и процесът не е локално разработен.

Направление на HR с най-трудно привличане на кадри



За разлика от резултатите за 2022 година, в настоящата наблюдаваме, че специалистите по обучение и развитие са по-трудни за привличане, отколкото хората, ангажирани с администриране на персонал.

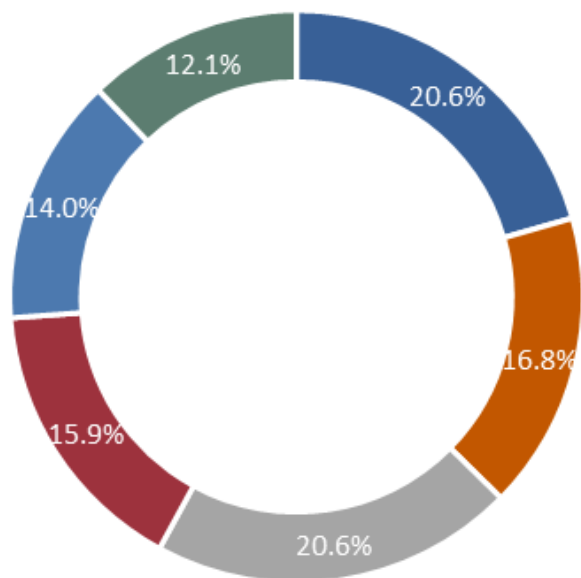
Ниво на ангажираност на HR към очакванията на служителите



Интересна тенденция се наблюдава, засягайки темата за ангажираността на екип „Човешки ресурси“ към работещите в компанията. Данните са разногласни, а нивото на ангажираност зависи от организацията. Тук е удачно да се разгледа и темата за самите очаквания на служителите към отговорностите на HR дивизията. Обобщено казано, очакванията на служителите са екипът по „Човешки ресурси“ да е техен доверен партньор и защитник на интересите им в компанията. Любопитно е да се отбележи, че резултатите от анкетата поставят акцент върху умението им да създадат благоприятна работна обстановка и да осигуряват нужната подкрепа. Темата за квалификация и преквалификация е по-слабо засегната, като тук е възможно отговорността да е насочена към преките ръководители и мениджърите.

Очакванията на служителите в компанията към работата на HR

девизията



- Създаване на благоприятна обстановка
- Прозрачност и коректност
- Подкрепа
- Признаване и адекватна оценка
- Възможности за обучение
- Възможности за квалификация и преквалификация

„Белите лъжи“ по време на кандидатстване за нова позиция

Темата за „Белите лъжи“ по време на интервю и кандидатстване за позиция в организациите от търговския сектор също следва тенденцията за преувеличение на кандидатите в посока задължения и отговорности и възнаграждение. Тази тенденция запазва резултатите си от 2022 година насам. Колкото до препоръките и достоверността им, специалистите в сферата са с равно разпределение между липсата на нужда от такава и положителния отзвук от препоръка. Повечето специалисти са единодушни в съгласието си, че ако се взема предвид препоръката, то тя трябва да премине през проверка на достоверността.

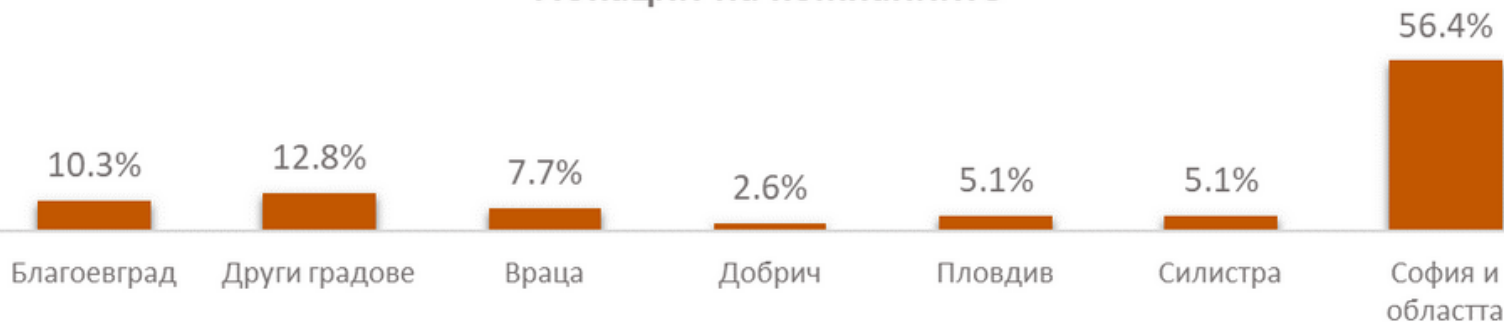
За задължения/отговорности на предишна длъжност	15.6%
За възнаграждение в предишна компания	14.4%
За умения за работа в екип	13.3%
За личностни качества от всякакъв тип	12.8%

Консултантска дейност и услуги

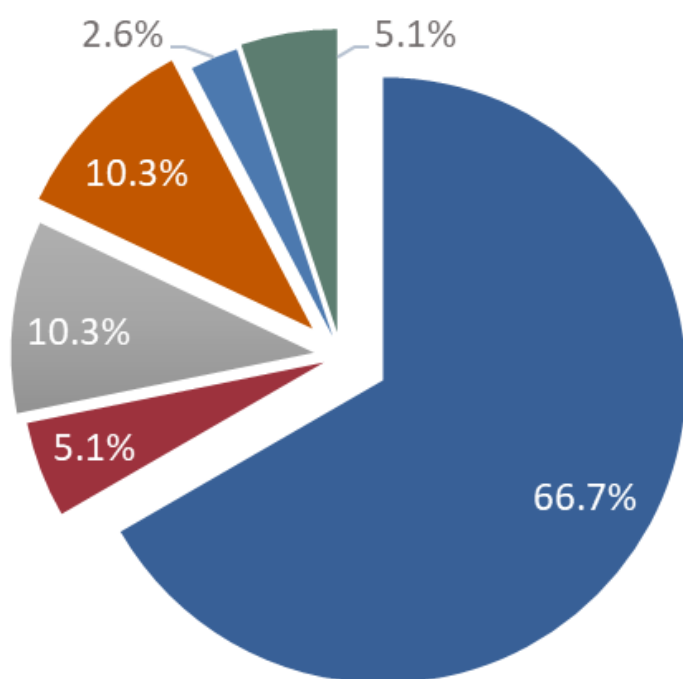


Профил на представителите

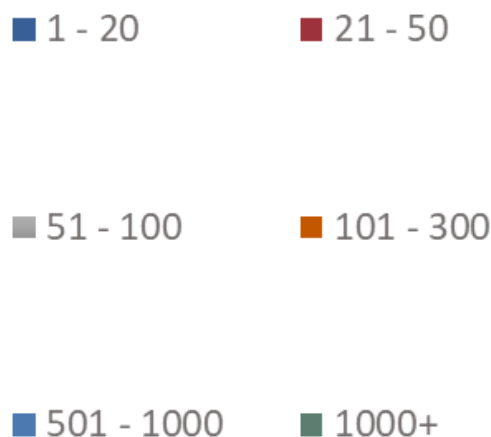
Локации на компаниите



Данните за представителите от сектор „Консултантска дейност и услуги“, включили се в анкетата, сочат, че бизнесите са предимно разположени в столицата, като масово големината на организациите варира между 1 и 20 служители.



Големина на компаниите



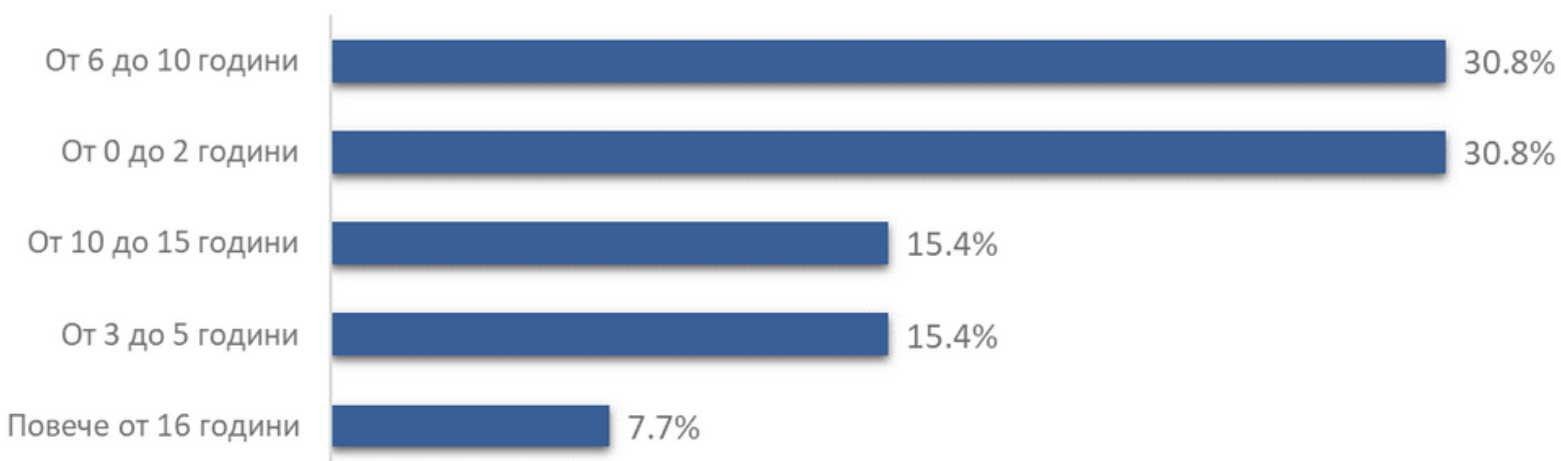
Не е изненада, че екипите „Човешки ресурси“, функциониращи в тези компании, се състоят от 1 до максимум 5 човека, или биват изцяло замествани от служители, изпълняващи други функции.

Големина на HR отделите



Относно годините стаж, натрупани в компанията, данните са разнообразни, а в тези организации длъжности изпълняват служители както с 10-годишен стаж, така и младши специалисти със стаж не повече от 2 години. По-малко са респондентите, които споделят, че опитът им в текущата организация е повече от 16 години.

Години натрупан стаж в текущата организация



Изпълнявани функции като HR



Главните функции, които служителите от „Човешки ресурси“ изпълняват, са свързани с планиране и подбор, последвано от администриране на персонала. Към самите отговорности, освен администриране на персонала и планиране и подбор, е посочена и темата за представяне, възнаграждения и придобивки. Най-слабо е засегната функцията HR Бизнес партньори и онези специалисти отдадени на оптимизацията на процесите в контекста на цялата дивизия „Човешки ресурс“.

Отговорности на изпълняващ функцията на "Човешки ресурси" при липса на отдел



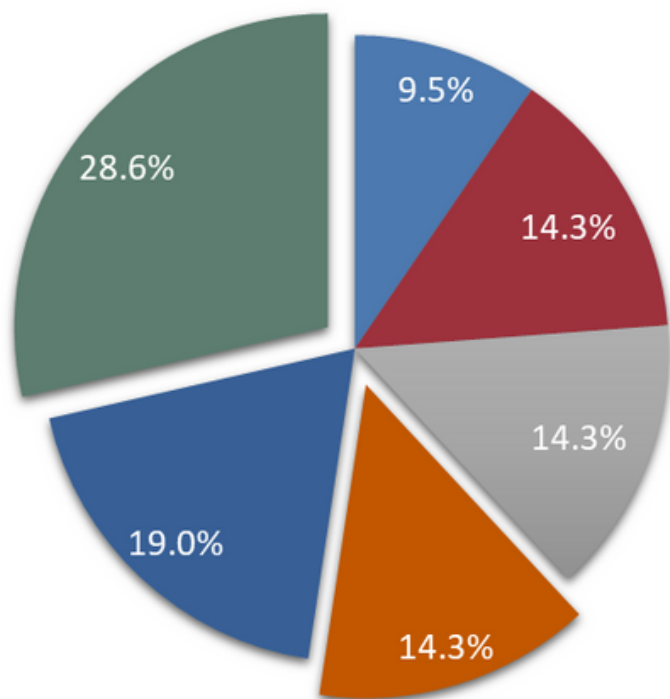
Ако в организациите от търговски и производствен тип, при компаниите без отдел „Човешки ресурс“ първо място заемат функциите подбор, представяне и проследяване на възнаграждения и придобивки, то в сферата на консултантските услуги служителите с други роли, изпълняващи функции на HR, споделят че администрирането на персонал е процеса, който заема основен фокус. Предимно в сферата, специалистите споделят, че счетоводните отдели се занимават с това да изпълняват функциите на несъществуващите отдели. В голяма част това са организации-посредници.



Дефиниране функциите на дивизията в сектора

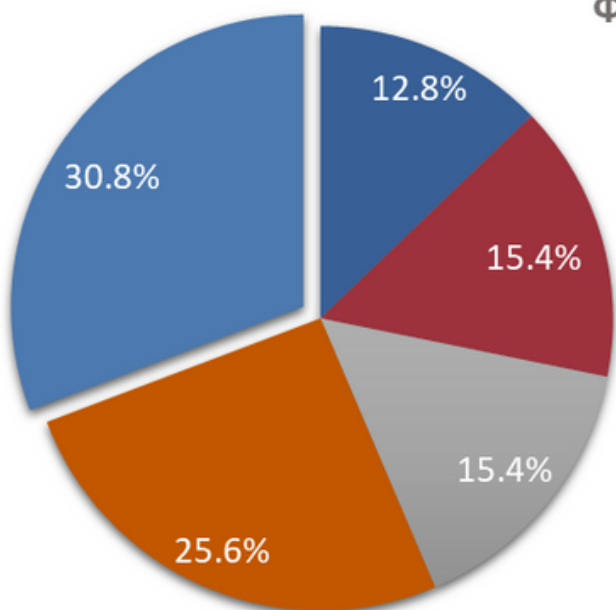
В последващите няколко диаграми, специалистите от екипи „Човешки ресурси“ в сферата на Консултантските услуги и дейност, споделят своите основни процеси в контекста на детайлите на различните функции:

Функцията „Представяне, възнаграждения и придобивки“



- Оптимизиране на представянето
- Разработка/оптимизация на стратегията за придобивките
- Въвеждане/оптимизация на гъвкави придобивки
- Бенчмаркинг с конкуренти за заплати и придобивки
- Оценка на представянето
- Изграждане/оптимизация на стратегия за възнагражденията в организацията

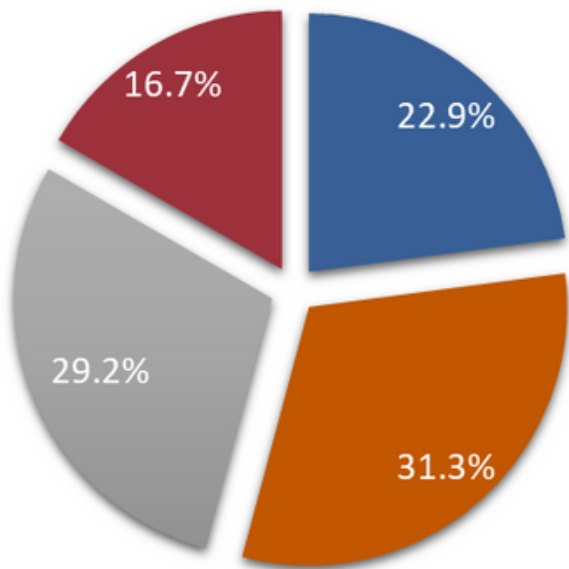
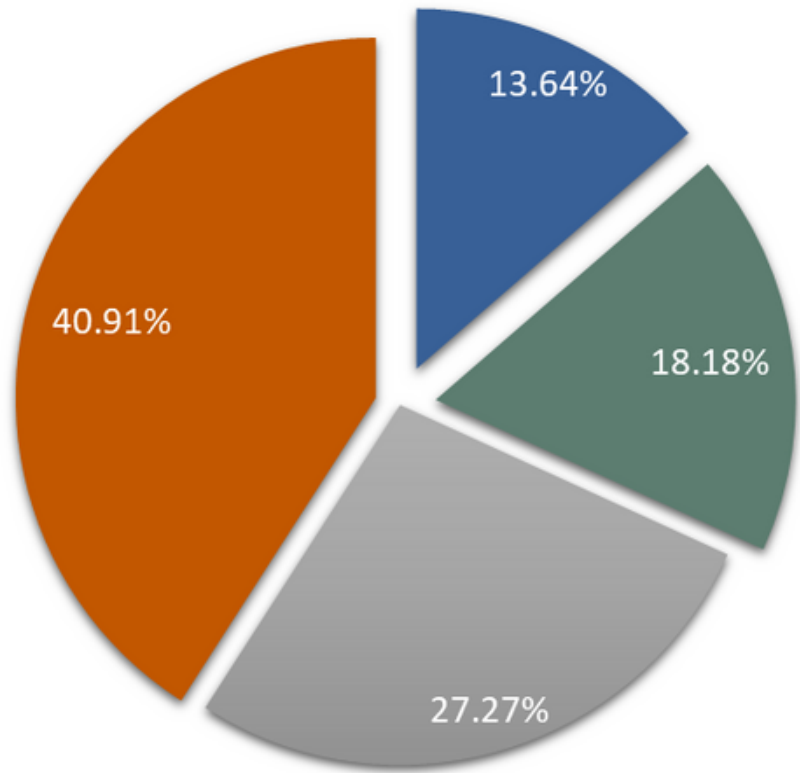
Функцията „Администриране на персонала“



- Защита на личните данни
- Payroll
- ЗБУТ
- Назначаване, поддържане на документация, освобождаване
- Регулярни дейности по администриране – болнични, отпуски, др.

Функцията „Ангажираност на служителите“

- Разработване на програми за повишаване на ангажираността
- Разработване/оптимизиране на стратегията за повишаване на ангажираността на служителите
- Работа с лидерите и мениджърите за тяхната роля в процеса по повишаване на ангажираността
- Измерване на удовлетвореността на служителите

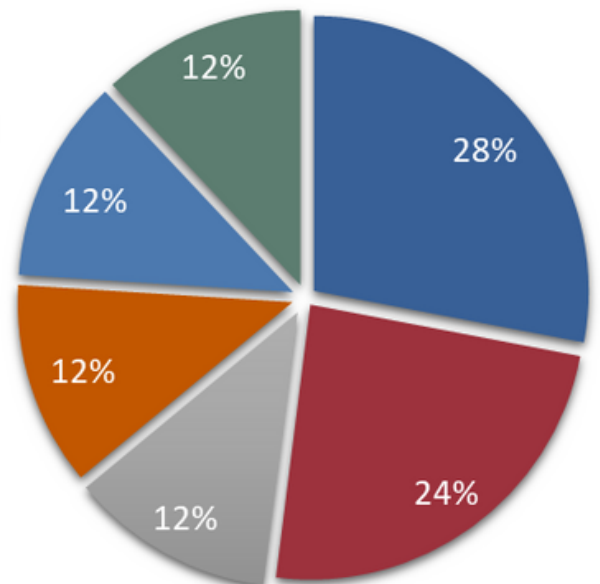


Функцията „Планиране и подбор“

- Планиране на работната сила
- Привличане на кандидати
- Процес на подбор и селекция
- Изграждане на работодателска марка

Функцията "Обучение и развитие"

- Идентифициране на нуждите
- Кариерно развитие, индивидуални планове и пътеки
- Създаване на програми за развитие на таланти и лидерство
- Оценка на ефективността
- Създаване на учеща организация
- Изграждане на e-learning формати



В сектора резултатите по отношение идентифициране на нуждите е пряко свързан с втория най-посочван отговор, а именно кариерното развитие и индивидуален план. Специалистите споделят, че изпълнявайки тази функция, почти еднакво внимание се отделя на оценката на ефективност, създаването на програми за развитие и установяването на добри практики.

Функцията „Стратегическо управление на HR“



Близо 50% от специалистите в сектора споделят, че най-трудно се привличат кадри за планиране и подбор. Следващото предизвикателство, което има при привличането на специалисти в сферата на човешките ресурси са функциониращи специалисти, които да познават проследяването на представянето, придобивките и възнагражденията за служителите в организацията. Най-много респонденти от сектора споделят, че все още изпитват трудности при привличане и задържане на кадри за HR екипите си, което е видно и от статистиката за специалистите, включили се в настоящото проучване със стаж не повече от 2 години.

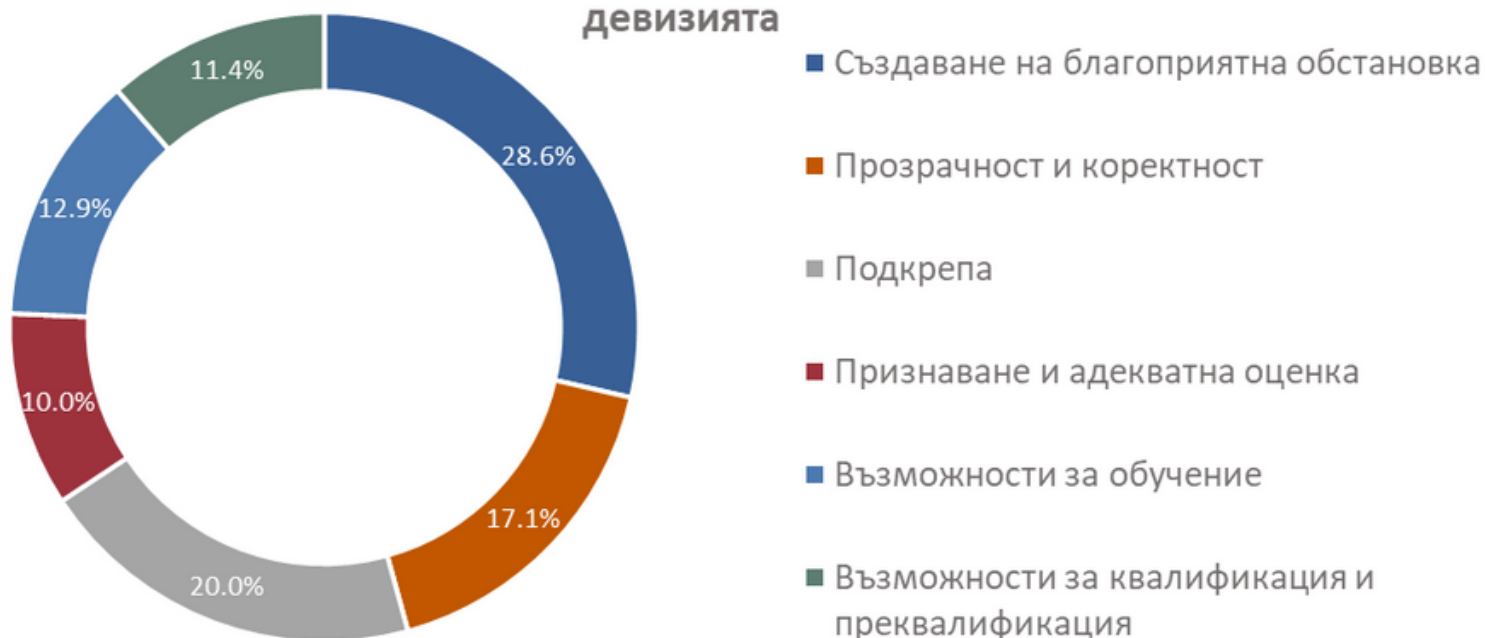
Направление на HR с най-трудно привличане на кадри



Както в секторите „Производство“ и „Търговия“, и тук за служителите в сектора от най-голямо значение е създаването на благоприятна обстановка и подкрепата в лицето на HR отделите. При запитване към специалистите се наблюдава, че голяма част от тях са категорични в това, че са напълно ангажирани с очакванията на работещите, но отново превес вземат близо 65% от онези, чийто фокус по-скоро е в други процеси и функции на ролите.

Очакванията на служителите в компанията към работата на HR

девизията



Ниво на ангажираност на HR към очакванията на служителите



„Белите лъжи“ по време на кандидатстване за нова позиция

„Белите лъжи“ във сектора също не са непознати за HR-ите, като при тях превес заемат онези качества и функции свързани с владенето на чужди езици и личностни качества от всякакъв тип. Типично за сектора е служителите на различните роли да притежават доста умения за работа с хора, които не винаги успяват да бъдат идентифицирани от симулираната среда на провеждане на интервю и/ли разговор.

За ниво на владеене на чужд език	14.9%
За личностни качества от всякакъв тип	13.2%
За задължения/отговорности на предишна длъжност	12.4%

КЛЮЧОВИ ИЗВОДИ:

- За 2023 година, както през 2022, специалистите споделят, че препоръките към автобиографиите на кандидатстващите не са от ключово значение при избора им за съответните роли.
- Различните функции в HR дивизията биват индивидуално определяни спрямо бизнес сектора и специфичните нужди.
- Малкият и среден бизнес в България не разпознава нуждата или не намира начин да сегментира отдел „Човешки ресурси“, който да се грижи за различните функции на ролята, и често извършваните дейности заемат по-високите ръководни позиции като управители, ръководители и директори.
- Все още в България се наблюдава недостиг на таланти в звено HR, като най-силно страдащи са бизнесите, в чиято основа на функциониране седят меките умения.
- Тенденцията за преувеличаване на умения и качества и „бели лъжи“ по време на интервю от страна на кандидатстващите за работа продължава и през тази година.

Контакти

С добавянето на услугите на **Assert International** към портфолиото на Manpower България стартирахме изследвания в реално време на ключови HR метрики като нива на заплащане, допълнителни придобивки, удовлетворение и ангажираност на служителите в комбинация с автоматизирани пазарни проучвания за наличието на кадри в конкретни региони и индустрии.

Assert Business Intelligence - Целта е да се осигури на всеки бизнес успешно бенчмаркинг проучване, както по отношение на условията на труд, така и на човешкия потенциал, на пазара на труда.

Assert Assessment - Предлага широка гама от качествени решения, които предоставят информация относно способности, умения, личностни характеристики, мотивация, предпочитания, емоционална интелигентност и всички други аспекти, които са необходими в работна среда.

Assert People Development - Подходът се основава на точното идентифициране на нуждите за развитие, прилагането на най-ефективните методи и техники, основани на иновативни и адаптирани решения за развитие.

За допълнителен анализ на резултати за други бизнес сектори и допълнителна информация, може да се свържете с експертите:

Мария Динева

Ръководител екип „Бизнес
Интелигентност“

М: +359 878 573 521

E-mail: maria.dineva@manpower.bg

Мария Стоева

Директор „Прождаби и Бизнес
Развитие“

М: +359 879 958 628

E-mail: maria.stoeva@manpower.bg



БЪЛГАРСКА АСОЦИАЦИЯ
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА

Полина Господинова

Изпълнителен директор БАУХ

М: +359 899 240 586

E-mail: pgospodinova@bapm.bg



Полина Маринова

Изпълнителен директор АЗ

М: +359 899 240 586

E-mail: p.marinova@az.government.bg