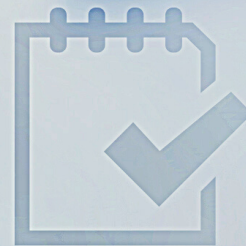
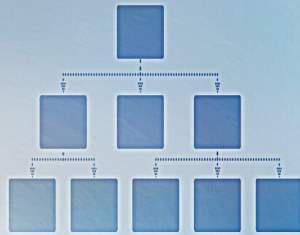


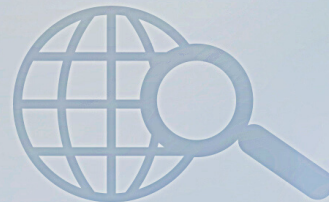
20 21

HR Screening

MANPOWERGROUP
BULGARIA



HR





ManpowerGroup България провежда редица изследвания, свързани с управлението на човешкия капитал в страната.

В постоянно променящата се среда на пазара на труда високата информираност и отлично познаване на новите тенденции и установени практики, както и споделянето на опит са от ключово значение за успеха на всеки бизнес.

Цели и методология

Основната цел на настоящото проучване е да предостави актуални данни за състоянието на HR сектора в България с фокус задълбочено разбиране на функциите на специалистите и отделите по човешки ресурси, като бъдат разгледани два основни аспекта:

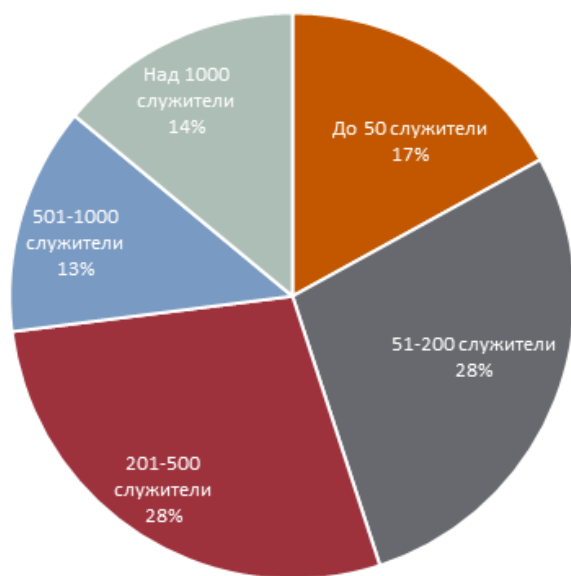
Каква е ролята на HR специалистите/отделите в компаниите?

Какви са предизвикателствата пред тях днес?

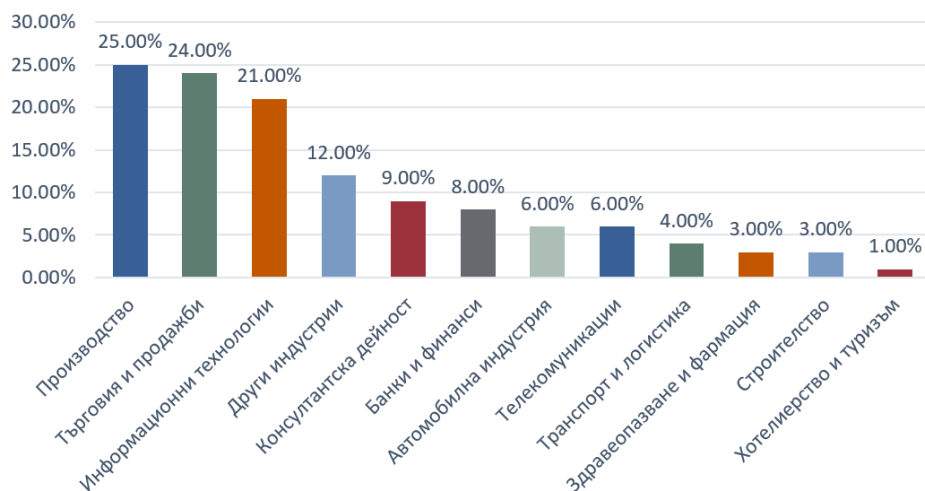
В заключение ще бъдат предложени и приложими решения, които да допринесат за по-високата ефективност на организациите, както и на самите HR отдели.

Профил на респондентите:

Проучването беше проведено в периода януари-март 2021 г. и в него се включиха 101 специалисти по човешки ресурси от различни йерархични нива, индустрии и размер на компаниите:



Таб. 1 - Общ брой служители

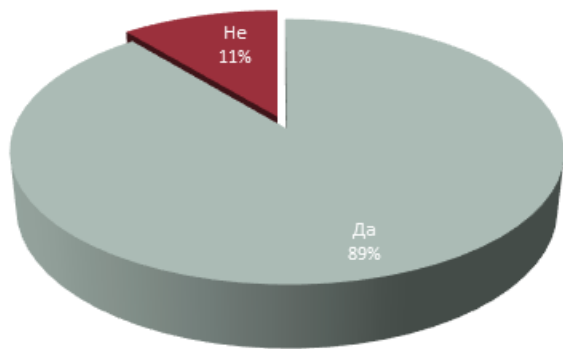


Таб. 2 - Индустрии

Резултати

КАКВА Е РОЛЯТА НА HR СПЕЦИАЛИСТИТЕ/ОТДЕЛИТЕ В КОМПАНИИТЕ?

Има ли отдел "Човешки ресурси" в компанията, в която работите?



Таб. 3 - HR отдел

Като основни функции, извършвани от специалистите по човешки ресурси в компанията, анкетираният посочват администриране на персонал, подбор на нови служители и обучение на работници и служители.

Разглеждайки останалите отговори, впечатление прави строго оперативният характер на посочените функции с едно изключение – анализ на човешки ресурси (56%), който е необходимо и важно условие за добро управление на човешкия капитал.

Анализирайки ролята на HR специалистите и отделите в компанията, е важно да се спомене, че 11% от всички участници посочват, че в тяхната организация няма обособен отдел "Човешки ресурси".

Макар процентът да е нисък, остава притеснителен фактът, че все още има структури, в които функцията на човешките ресурси не е легитимирана и по този начин е лишена от възможност за стратегическо развитие и целенасочено управление на човешкия капитал на организациите.

Разбира се, изключение правят най-малките компании, в които обособяването на такава функция не би било възможно, но в такива случаи от ключово значение остава необходимостта от конкретен човек, интересуващ се и следящ практиките и тенденции за систематично и подходящо управление на човешкия капитал.

Моля да изброите съществуващите функции на HR дирекцията във Вашата компания?



Таб. 4 - HR функции

73%

намират функцията на HR отделите в компанията си не просто като подпомагаща, а като неразделна част от бизнеса

78%

потвърждават, че HR отделът се откроява като силен стратегически партньор за бизнеса или оказва въздействие върху работата на компанията

No1

предизвикателство пред HR практиките продължават да са липсата на кадри и текущото

ТОП 3 НА ОСНОВНИТЕ ДЕЙНОСТИ И ФУНКЦИИ, ИЗВЪРШВАНИ ОТ СЪОТВЕТНИЯ ОТДЕЛ В ОРГАНИЗАЦИИТЕ

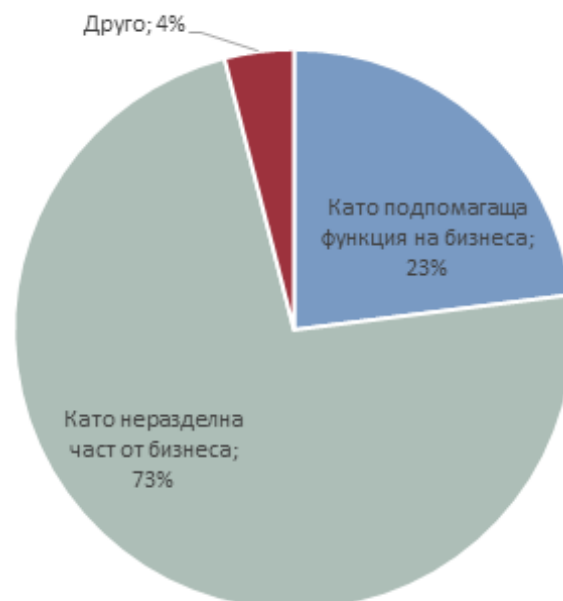
Същата тенденция се потвърждава и при анализа на трите топ дейности, които извършват различните дирекции в компаниите. С малки изключения в лицето на „Идентифициране на таланти, подходящи за промотиране“ и „Идентифициране и планиране на нуждите от обучения“, останалата част от посочените основни функции и дейности, извършвани от различните HR функции в организациите, са фокусирани върху оперативната работа по подsigуряване на необходимата работна ръка.

Отдел	№1	№2	№3
"АДМИНИСТРИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ"	Управляване документация за изменения и/или прекратявания на трудови правоотношения	Поддържане на досиета на служителите	Назначаване и освобождаване на служители
"ПОДБОР НА ПЕРСОНАЛ"	Публикуване на обяви за работа	Интервюта с кандидати	Предварителна селекция и подбор на кандидати
"УПРАВЛЕНИЕ (АТЕСТИРАНЕ) НА ТАЛАНТИ"	Оценка на служителите	Идентифициране на таланти, подходящи за промотиране	Провеждане на интервюта с цел професионално развитие
"ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ"	Организиране на групови обучения	Идентифициране и планиране на нуждите от обучения	Създаване на обучения
"ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И ПРИДОБИВКИ"	Изготвяне и изчисляване на бонуси	Подготовка на ведомости за възнаграждения	Създаване и преразглеждане на нивата на заплащане

В контраст с тези резултати цели 73% от респондентите посочват, че намират функцията на HR отделите в компаниите си не само като подпомагаща, а като неразделна част от бизнеса.

Практиката на ManpowerGroup България сочи, че в настоящата ситуация на пазара на труда действителното интегриране на HR отделите в стратегическото управление на компаниите се откроява като двигател на успешно бизнес развитие, а в други случаи – критична точка за него.

Как виждате функцията на отдел "Човешки ресурси" във Вашата компания?



Таб. 4 - Функцията на отдел човешки ресурси

Общо 78% от анкетиранияте потвърждават, че HR отделът се откроява като силен стратегически партньор за бизнеса или оказва въздействие върху работата на компанията.

Как бихте оценили отдел "Човешки ресурси" във Вашата компания?



Таб. 5 - Оценка отдел човешки ресурси

Друго наблюдение на ManpowerGroup България показва, че все по-голямо внимание се обръща на преживяването на кандидатите и служителите вътре в организациите и на методите за мотивация и задържане на работната ръка.

Данните показват, че освен стандартните функции на HR отдела, анализирани по-горе, като важни такива се открояват и теми като онбординг на новонаети служители, тимбилдинги, програми за развитие на бъдещи мениджъри, но и по-нови и нетрадиционни като психологическо или правно консултиране и wellness програми.

Анализът на получените данни показва разминаване между идентифицираната стратегическа роля на HR практиците и отделите и реалната функция с основно оперативна насоченост, която повечето отдели имат в своите компании.

Добра практика е, че често компаниите се обръщат към външни HR консултанти, които да им помогнат да преминат от оперативно към стратегическо ниво на управление на човешките ресурси, като широко разпространена практика е аутсорсването на определени оперативни процеси, което, от своя страна, освобождава вътрешен капацитет за изпълняване на стратегически функции.

МОЛЯ ИЗБРОИТЕ ДРУГИ ДЕЙНОСТИ НА ВАШАТА HR ДИРЕКЦИЯ, ИЗВЪН СПОМЕНАТИТЕ ОСНОВНИ ФУНКЦИИ

(ИЗПЪЛНЯВАНИ ПОНЕ ВЕДНЪЖ МЕСЕЧНО)

Участие в проекти на компанията

Онбординг на новонаети служители

Сплотяване на екипите

Тиймбилдинг

Wellness програми

Програми за развитие на бъдещи мениджъри

Стажантски програми **Employer branding**

Правно консултиране

Мотивиране на служителите

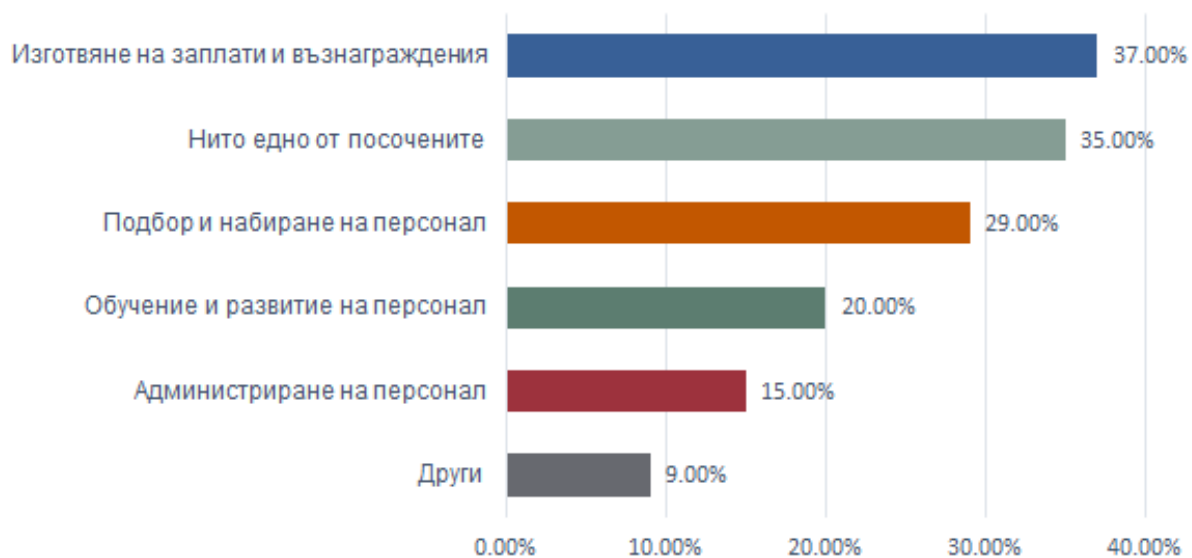
Прилагане на глобални проекти на местно ниво

Разрешаване на конфликти

Участие в здравословни и безопасни условия на труд

Участие в различни форуми и анкети

Кои от следните HR услуги във Вашата компания са възложени на външни изпълнители?



Таб. 6 - HR услуги възложени на външни изпълнители

За да бъдат комбинирани толкова различни функции в едно звено, изборът на външни партньори за различни процеси като подбор на персонал, обучения, ТРЗ администрация и т.н. обичайно също е възложен на HR отделите.

Много често изборът на партньорски организации е от критична важност за работата на HR екипите, като те възлагат най-често процесите по изготвяне на заплати и възнаграждения (37%), подбора на персонал (29%) и обучението и развитието на хората в компаниите си (20%).

Често предизвикателство за HR практиците в цялата страна е необходимостта от сътрудничество с редица външни компании и агенции по различните теми. Изготвянето на заплати и възнаграждения е предадено на счетоводни компании, набирането на персонал - на агенция за подбор, обучението - на външни коучове и т.н. В резултат вместо HR екипите да освободят вътрешен ресурс чрез аутсорсването на определени функции, се създава допълнителна комуникационна тежест за вътрешните отдели.

Препоръката на ManpowerGroup България е компаниите да подхождат стратегически в избора си на HR партньори, като започнат с вътрешен анализ на функциите, които биха изнесли или за които действително имат нужда от външен партньор. За олекотяване на вътрешните процеси оптимално би било всички те да бъдат поети от един стратегически HR партньор на компанията, което би спестило многократното въвеждане на различни компании и трети лица в целите и изискванията на организацията.

КАКВИ СА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА ПРЕД HR СПЕЦИАЛИСТИТЕ/ОТДЕЛИТЕ ДНЕС?

Последните 12 месеца COVID-19 представлява една от основните трудности за компаниите и хората в тях. Въпреки силния ефект на пандемията върху пазара на труда съществуват и други предизвикателства пред специалистите и отделите по човешки ресурси и в актуалната ситуация като най-голямо затруднение в ежедневната си работа половината от респондентите окачествяват липсата на кадри и трудностите в задържането на персонал.

5ТЕ НАЙ-ГОЛЕМИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ОТДЕЛ "ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ" В КОМПАНИИТЕ

- 1 Липса на кадри, текучество, задържане на персонал
- 2 Дигитализацията на процесите. Прилагане на модерни подходи. Бизнес трансформация
- 3 Ангажирането и мотивацията на служителите
- 4 Управление на човешките ресурси при дистанционна работа
- 5 Работа с регионален HR

Наблюденията на ManpowerGroup България потвърждават данните и факта, че динамиката, предизвикана от съкращения в определени сектори, не е довела до големи промени в това отношение – гладът за кадри е едно от основните предизвикателства, за които HR специалистите търсят подкрепа от нас. Позитивна тенденция, която следва да отбележим, е че през последната година наблюдаваме осезаемо повишаване на интереса към стратегии за ефективно задържане на персонала.



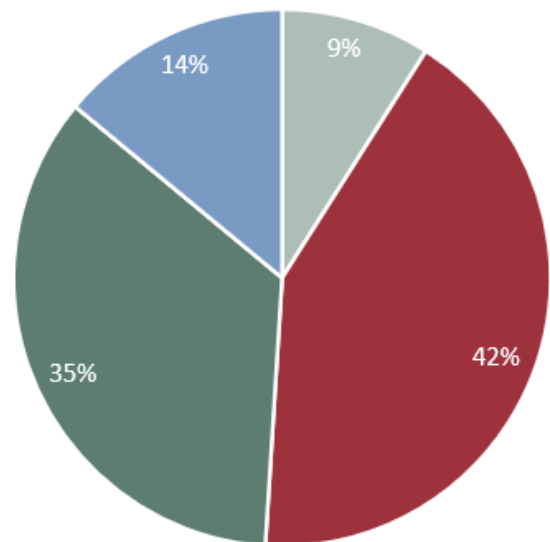
Практиката показва, че липсата на кадри и справянето с текучеството на персонал са сред най-времеемките процеси пред повечето HR специалисти. Честите процеси по подбор са свързани с много оперативна и бюрократична работа и HR практиците споделят, че търсенето на нови кадри често измества на заден план други стратегически въпроси като ангажирането и мотивацията на служителите, управлението на хората при дистанционна работа, дигитализацията на процеси.

При така изложените данни споменатите по-горе стратегически HR въпроси сами се превръщат в следващото голямо предизвикателство.

Работата с международни екипи и политики по човешки ресурси също намира място в Топ 5 на предизвикателствата. Повече от 2/3 от респондентите, работещи в международни организации, споделят, че работата им е в пряка зависимост с HR политики и мениджмънт извън страната.

Споделянето на добри практики, използването на опита на други държави и отговарянето на международни стандарти са предпоставки за добро качество на управление на човешкия капитал. От друга страна, подобен начин на работа би могъл да донесе със себе си и негативи като липса на адаптивност към спецификите на локалните пазари, недостатъчна възможност за решения, съобразени със спецификата на конкретната държава, и дори блокиране на креативността у локалните HR практики.

До каква степен дейностите и функциите по управление на човешките ресурси във Вашата организация са управлявани на глобално ниво?

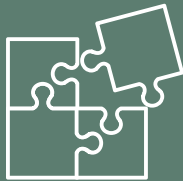


- Работим в глобални рамки с минимални корекции на локално ниво
- Ние нямаме отдел Човешки ресурси и/или се справяме на локално ниво с оперативното изпълнение.
- Има определени насоки, но решенията се вземат на местно ниво
- Няма пряко сътрудничество с глобално управление по човешки ресурси

Таб. 7 - HR управление на глобално ниво

Заключения и Насоки

Настоящият анализ потвърждава ежедневните наблюдения на ManpowerGroup България. Основните и най-важни заключения са:



73%

намират функцията на HR отделите в компаниите си не просто като подпомагаща, а като неразделна част от бизнеса



78%

потвърждават, че HR отделът се откроява като силен стратегически партньор за бизнеса или оказва въздействие върху работата на компанията



№1

предизвикателство пред HR практиците продължават да бъдат липсата на кадри и тежестта

Препоръките на ManpowerGroup България са:

Целенасочена стратегическа работа по изграждане и запазване на отлична работодателска марка като механизъм за справянето с постоянния недостиг на кадри.

Разработване на конкурентна вътрешна програма за развитие на таланти с цел преодоляване на тежестта и успешното дългосрочно задържане на персонал – фактори от ключово значение за успеха на бизнес операциите.

Оперативните задачи и ежедневни функции не следва да изместват фокуса от стратегическите и основополагащи такива. Активната работа с доверен външен партньор за аутсорсване на тромави, повтаряеми, оперативни процеси е ключ към освобождаване на достатъчно време и ресурс за изпълнение на стратегическите функции на HR отдела като позициониране на работодателската марка, планиране и развитие на човешкия капитал.



С добавянето на услугите на Assert International към портфолиото на ManpowerGroup 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.

Изследванията съчетават актуална бизнес информация, официални статистически данни и обратната връзка от кандидати за работа и настоящи служители. По този начин нашите проучвания дават цялостен поглед над пазара на труда в България и позволяват своевременни информирани решения за стратегическото развитие на човешкия капитал.

За повече информация може да се обърнете към нашите експерти:

Мария Стоева
Мениджър продажби и бизнес развитие
maria.stoeva@manpower.bg
+359 879 958 628

Герасим Найденов
Старши консултант
gerasim.naydenov@manpower.bg
+359 879 958 620

www.manpower.bg