

HR-owca portret własny

Badanie przeprowadzone na 400 klientach Grupy Pracuj Solutions Sp. z o.o. – styczeń 2013 r.



HR-owca

portret własny

Dynamiczne zmiany polityki personalnej w większości organizacji, nowe wyzwania związane m.in. z rosnącym zapotrzebowaniem na kandydatów o unikatowych umiejętnościach, a także pogłębiający się rozdziewiek między oczekiwaniami firm a kompetencjami kandydatów - to rzeczywistość, w jakiej funkcjonują specjaliści ds. Human Resources.

Jeśli do tego dodamy konieczność dostosowania metod i podejścia do oczekiwań wchodzącego na rynek pokolenia Z oraz malejące budżety departamentów HR, z łatwością dostrzeżemy, że osoby zarządzające zasobami ludzkimi nie mogą narzekać na brak adrenaliny w pracy. Co więcej, nawet w wolnym czasie poszukują oni silnych wrażeń, zaczynając się w trzymających w napięciu kryminałach. Niniejsza publikacja zawiera odpowiedzi na wiele pytań, m.in. o to, czym pracownicy HR mogą zaskakiwać, jakie są ich cele i ambicje zawodowe, w jaki sposób pracują i odpoczywają – innymi słowy HR-owca portret własny!

W tym roku, Grupa Pracuj Solutions po raz pierwszy przygotowała specjalny raport „**HR-owca portret własny**”, który poświęcony jest przede wszystkim rekruterom – pracownikom departamentów Human Resources, ale także osobom pracującym w działach kadr i szkoleń, dyrektorom personalnym oraz wszystkim, na co dzień odpowiadającym za zarządzanie zasobami ludzkimi. Raport powstał w oparciu o badanie ankietowe, przeprowadzane drogą internetową, na grupie 400 osób, pracowników HR w firmach zatrudniających, co najmniej dziesięciu pracowników. W oparciu o ich odpowiedzi Grupa Pracuj opracowała unikatowy raport, który jest próbą pokazania codzienności polskiego HR-owca.

Działy HR w naturalny sposób stanowią punkt styku między organizacją a jej otoczeniem. Zarówno wewnątrz firmy, poprzez motywowanie, szkolenie czy zarządzanie ta-

lentami, jak również na zewnątrz, rekrutując i konfrontując się z bieżącą sytuacją na rynku pracy. Dział HR jest więc papierkiem lakmusowym kondycji całej organizacji. Właśnie HR-owiec najszybciej dostrzega i reaguje na dopiero nadchodzące zmiany.

Z danych zawartych w niniejszej publikacji wyłania się spójny obraz, łączący w sobie zarówno zadania i obowiązki pracowników HR, jak również ich dążenia i aspiracje zawodowe. Te ostatnie, doskonale wpisują się w globalne trendy wskazywane w międzynarodowych badaniach oraz prestiżowych publikacjach branżowych.

Jako że nikt tak dobrze jak pracownicy HR nie rozumie starej maksymy „nie samą pracą żyje człowiek”, druga część raportu zawiera informacje dotyczące tego, jak osoby zarządzające zasobami ludzkimi spędzają swój wolny czas. Jakiej mają priorytety i jakie wartości są im bliskie w życiu prywatnym?

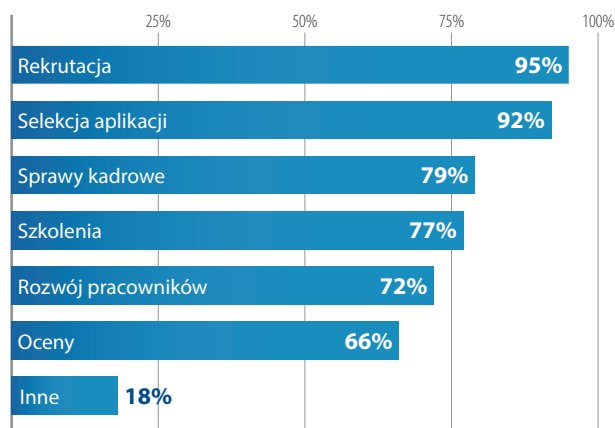
CZĘŚĆ I. HR-owiec W PRACY

HR strategiczny – nie tylko życzeniowo

Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że oczekiwania firm wobec pracowników HR są wysokie i obejmują wiele różnorodnych zadań. Zapytani o obszary, jakimi zajmują się w swojej codziennej pracy, klienci Grupy Pracuj najczęściej wskazywali na sześć odpowiedzi, z czego aż cztery z nich zostały wskazane przez więcej niż ¾ ankietowanych. Na barkach HR-owca bardzo często spoczywają kompleksowe działania związane zarówno z rekrutacją nowych pracowników (95%), selekcją napływających aplikacji (92%), czy kwestiami kadrowymi (79%). Interpretując te dane, należy zwrócić uwagę, że respondentami badania są klienci Grupy Pracuj, którzy odpowiadają za rekrutację częściej, niż za inne obszary HR.

Ponad ¾ osób ankietowanych zajmuje się także doskonaleniem pracowników i umożliwianiem im rozwijania swoich kompetencji poprzez szkolenia (77%). Niewiele mniej, bo 72% wskazań, zdobyło także motywowanie pracowników, poprzez zapewnianie im możliwości rozwoju w ramach organizacji.

**Proszę wskazać obszary, którymi zajmuje się Pan(i) w pracy.
Proszę wskazać wszystkie pasujące odpowiedzi.**

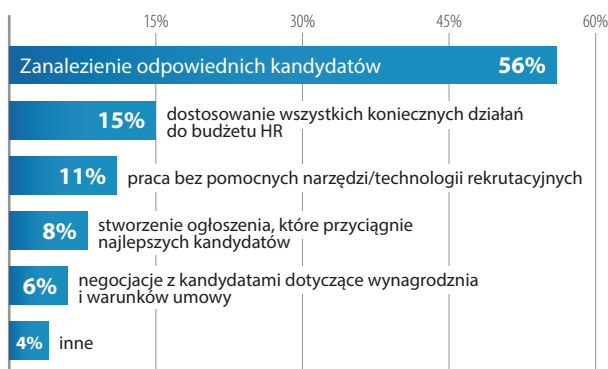


Kluczowa rekrutacja

Największym wyzwaniem w codziennej pracy większości HR-owców jest znalezienie odpowiednich kandydatów. Tę odpowiedź wskazało aż 56% badanych.

Tak wysoki odsetek wskazań jest interesujący, zwłaszcza w kontekście statystyk dotyczących bieżącej sytuacji na rynku pracy. Według danych GUS, stopa bezrobocia pod koniec marca br. wynosiła 14,3 %. Oznacza to, że bez pracy znajduje się obecnie najwięcej osób od sześciu lat¹. Z kolei według danych Eurostatu przeprowadzonych w trzecim kwartale 2012 roku, mówiących o odsetku nieobsadzonych miejsc pracy w krajach europejskich, Polska zajmuje drugie od końca miejsce, znajdując się razem z Łotwą, Cypr i Portugalią w grupie krajów, w których jest jedynie 0,4% nieobsadzonych, wolnych wakatów. Gorsza sytuacja jest jedynie w Grecji, w której jest ich 0,3%². Tak znaczący rozdźwięk między wskazaniami specjalistów zarządzających zasobami ludzkimi a danymi statystycznymi, może być spowodowany dużą skalą zjawiska luki kompetencyjnej w naszym kraju.

Co jest dla Pana(i) największym wyzwaniem w codziennej pracy?



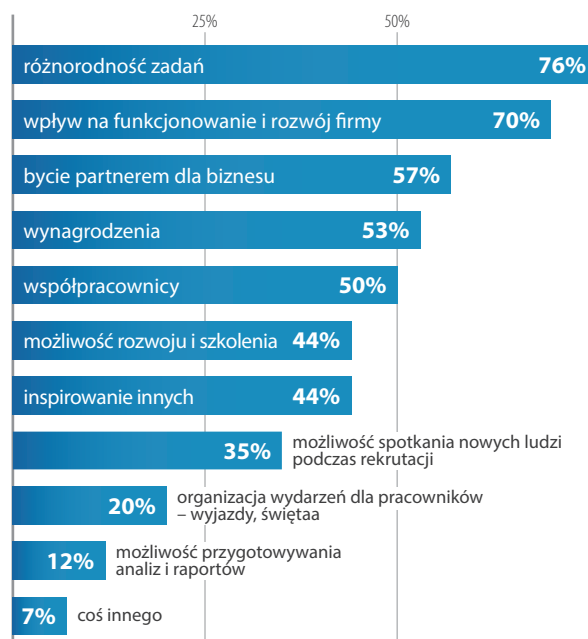
Pierwszy wniosek, jaki nasuwa się, gdy spojrzymy na poniższy wykres, można zawrzeć w jednym krótkim zdaniu: HR-owcy zdecydowanie nie lubią monotonii. Ponad ¾ osób zapytanych o to, co jest dla nich największym motywatorem, wskazało na różnorodność wykonywanych zadań. Dwa kolejne miejsca na podium zajęły czynniki zbliżone do siebie i w pewnym sensie komplementarne, czyli poczucie wpływu na rozwój całej firmy (70%) oraz bycie partnerem dla biznesu (57%).

Okazuje się, że HR-owców bardziej motywuje większa decyzyjność i związana z nią odpowiedzialność za całościowy rozwój organizacji niż determinant ekonomiczny w postaci wynagrodzenia, (wyimek), który znalazł się na czwartym miejscu ze wskazaniem 53%.

Tak wysoki odsetek wskazań na partnerstwo dla biznesu oraz wywieranie wpływu na rozwój firmy, jako czynników motywujących, jest symptomatyczny, ponieważ potwierdza globalne tendencje opisywane w najnowszych światowych badaniach. W obszernym raporcie firmy Deloitte Human Capital Trends 2013 dla krajów z grupy EMEA (Europe, the Middle East and Africa) spośród trzynastu wiodących trendów w branży HR wyłaniają się trzy dominujące tendencje. Na pierwszym miejscu plasuje się redefinicja tradycyjnego modelu przywództwa

skupionego w większym stopniu na partnerstwie, a nie na hierarchiczności (61%). Na drugim – zmiana modelu HR w organizacjach, idąca w kierunku pogłębiania roli HR w budowaniu strategii biznesowej (60%). Na trzecim – wzrost znaczenia zarządzania talentami, jako kluczowego czynnika rozwoju firmy (59%).

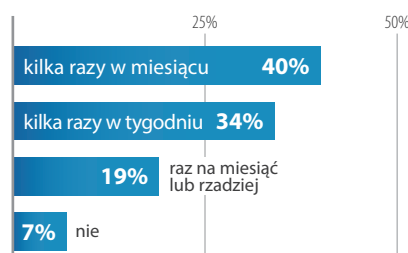
Co najbardziej motywuje Pana(ią) do pracy? Proszę zaznaczyć wszystkie odpowiedzi, które są dla Pana(i) istotne



Specjaliści HR zarządzają swoim czasem

Duże wymagania, rosnąca odpowiedzialność, mnogość zadań oraz wysokie aspiracje przekładają się na czas pracy HR-owców. Aż 93% osób biorących udział w badaniu, na wykonywanie obowiązków zawodowych poświęca większą liczbę godzin, niż przewidują to wyznaczone ramy czasu pracy. Najbardziej zapracowana grupa specjalistów, stanowiąca 34% badanych, pracuje nadliczbowo kilka razy w tygodniu. 40% pracuje po godzinach kilka razy w miesiącu, natomiast 19% sporadycznie, raz w miesiącu lub rzadziej.

Czy zdarza się Panu(i) pracować po godzinach?

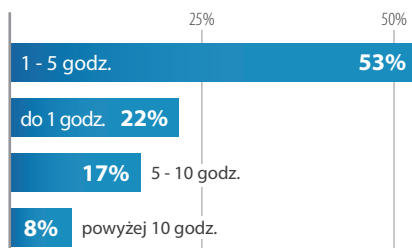


¹ GUS oraz <http://praca.wp.pl/title,Bezrobocie-najwyzsze-od-6-lat,wid,15476094,wiadomosc.html?ticaid=110a4f>

² Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00172&toolbox=types>

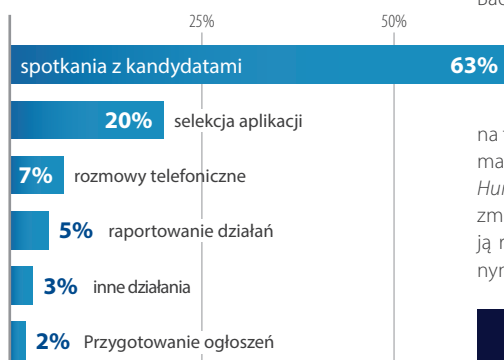
Średnia liczba godzin, którą pytani klienci Grupy Pracuj spędzają w ciągu tygodnia na selekcji aplikacji wynosi 4 godziny i 45 minut.

Ile godzin w ciągu tygodnia poświęca Pan(i) na selekcję aplikacji?



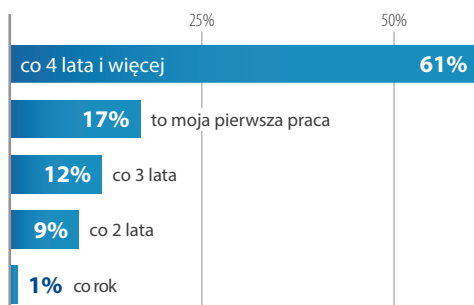
Specjaliści biorący udział w badaniu zapytani o zadania, które są najbardziej czasochłonne w procesie rekrutacji, wskazują najczęściej na spotkania z kandydatami (63% wskazań).

Co zajmuje Panu(i) najwięcej czasu w procesie rekrutacji?



Z badań „HR-owca portret własny” wynika, że praca w branży HR jest stabilna - i charakteryzuje się niskim poziomem fluktuacji pracowników. Aż 61% badanych zmienia miejsce pracy, co 4 lata lub rzadziej.

Jak często średnio zmienia Pan(i) miejsce pracy?

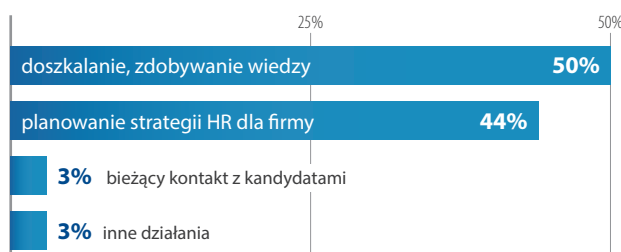


17% osób ankietowanych nie miało jeszcze okazji zmieniać miejsca pracy, ponieważ firma, w której są zatrudnieni, jest pierwszą w ich zawodowej karierze. 21% osób zmienia pracę, co dwa lub trzy lata. A tylko 1%, co rok zatrudnia się u nowego pracodawcy.

HR-owiec rozwija skrzydła

Nie bez przyczyny to właśnie HR-owcy często odpowiadają za zapewnienie pracownikom firmy możliwości rozwoju (wykres 1). Poniższe dane wskazują, że świetnie rozumieją oni rolę doskonalenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Połowa badanych deklaruje, że chciałaby poświęcać więcej czasu na doszkalanie się i zdobywanie wiedzy, a 44% chciałoby móc poświęcić więcej czasu na planowanie strategii działu HR.

Na co chciał(a)by Pan(i) przeznaczyć więcej czasu w pracy?



Badania wskazują, że HR-owcy w publikacjach branżowych najczęściej poszukują treści dotyczących rekrutacji kandydatów z unikatowymi umiejętnościami. Takich informacji poszukuje 41% badanych. Na drugim miejscu, wśród tematów najchętniej poszukiwanych, znalazły się nowe technologie w rekrutacji (38%), a na trzecim informacje dotyczące niedopasowania kandydatów do wymagań rynku pracy (35%). Specjaliści z KPMG w publikacji *Rethinking Human Resources in a Changing World* zwrócili uwagę na konieczność zmian w strukturze i strategii HR. Zmiany te, jednocześnie potwierdzają rosnącą rolę zarządzania talentami, w coraz bardziej konkurencyjnym i dynamicznym środowisku globalnym.

We wnioskach czytamy:

Największym, wręcz krytycznym dla rozwoju biznesu wyzwaniem, jakiemu musi sprostać HR jest rekrutacja oraz – co jeszcze istotniejsze – zatrzymanie najcenniejszych talentów w organizacji. Trzeba dokonywać tego w środowisku, które sprawia, że zaangażowanie pracowników jest i będzie coraz trudniejsze.

Jak wynika z wcześniej prezentowanych danych, HR-owcy cenią rozwój osobisty i chętnie się doszkalają. 43% ankietowanych deklaruje, że bierze udział w konferencjach średnio raz na rok. Jeśli zaś chodzi o udział w szkoleniach, to ponad 2/3 ankietowanych wskazało, że bierze w nich udział raz na rok, a 43% dwa lub trzy razy w roku.

Obraz branży rysujący się w badaniu „HR-owca portret własny” ukazuje środowisko specjalistów HR, jako grupę autonomiczną, w której rola konkretnych osób, będących autorytetami czy liderami opinii, jest mniejsza, niż ma to miejsce chociażby w marketingu czy sprzedaży. Tylko niespełna, co piąty ankietowany wskazywał, że w branży HR są osoby, których wiedzę szczególnie sobie ceni, i których idee są jej bliskie. Wśród nazwisk najczęściej wymienianych, pojawiły się uznane autorytety w dziedzinie szkolenia i rozwoju osobistego jak Jacek Santorski czy Stephan Covey. Spośród praktyków, na co dzień zajmujących się HR - najczęściej wymieniano Joannę Malinowską-Parzydło.

Metody i narzędzia pracy w HR

Rozmowy z kandydatami stanowią istotny obszar działań HR-owca. To podczas rozmowy kwalifikacyjnej może on najlepiej zweryfikować informacje deklarowane w treści aplikacji oraz ocenić charakterologiczne dopasowanie danej osoby do stanowiska, o które się ona ubiega. Wśród pytań często zadawanych kandydatom przez rekruterów - biorących udział w badaniu - znalazły się pytania wymagające konkretnych i rzeczowych odpowiedzi, związane z oczekiwaniami kandydata wobec pracy w danej firmie, powodu zmiany dotychczasowej pracy oraz oczekiwań wobec potencjalnego pracodawcy (w tym także oczekiwań finansowych). Poza tymi szczegółowymi pytaniami, odnoszącymi się do konkretnych obszarów i aktualnej sytuacji kandydata, często padają też pytania bardziej ogólne, na przykład o czynniki motywujące do pracy, wyobrażenia kandydata o stanowisku, na które aplikuje, kierunki rozwoju i przyszłe cele zawodowe oraz o dotychczasowe sukcesy.

Social media nadal w uśpieniu

Social media wyraźnie są traktowane, jako nowinka i nie zdobyły masowej popularności wśród pracowników HR. Aż 57% badanych w ogóle nie wykorzystuje social media do celów zawodowych. ¼ wskazała, że w social media zdarza im się aktywnie szukać kandydatów. Co piąty ankietowany wskazał, że okazjonalnie publikuje ogłoszenia o pracę wykorzystując media społecznościowe, a 7% respondentów zadeklarowało, że posiada firmowy fanpage dla potencjalnych kandydatów.

W kolejnym pytaniu, dotyczącym tego, czy rekruterzy sprawdzają profile kandydatów w serwisach społecznościowych 18% osób wszystkich respondentów wskazało, że sprawdza, ale tylko w portalach o charakterze biznesowym. Co dziesiąty ankietowany sprawdza profile zarówno w portalach o charakterze biznesowym, jak i niebiznesowym. 42% wskazało, że sprawdza profile kandydatów tylko w niektórych przypadkach, a ponad 30% nie robi tego nigdy.

W odniesieniu do „nowinek technologicznych” w środowisku HR-owców rysują się dwie, równoważne, lecz opozycyjne frakcje. 39% badanych jest zwolennikami zdobyczy techniki i często korzysta z urządzeń mobilnych w codziennej pracy. Natomiast tylko 3% mniej znajduje się w grupie tradycjonalistów, która nie korzysta z takich urządzeń w ogóle.

CZĘŚĆ II. HR-owiec POZA PRACĄ

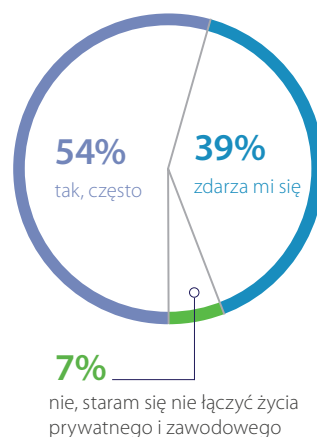
Przeprowadzone badanie w głównej mierze dotyczyło obszarów związanych z codzienną pracą wykonywaną przez specjalistów Human Resources. Jednak work-life balance, czyli umiejętność zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, znalazła swoje odzwierciedlenie w drugiej części raportu, w której respondentom zadano pytania dotyczące właśnie ich życia pozazawodowego. Choć wypełnienie tej części raportu nie było obowiązkowe, to aż 97% ankietowanych wzięło udział w nim udział.

Jak wynika z raportu CBOS z 2012 roku, przeciętny Polak ma średnio 4 godziny i 39 minut wolnego czasu w ciągu doby. Natomiast z badań Budżet czasu, które jest przeprowadzane w różnych krajach – w Polsce dane te zbiera Główny Urząd Statystyczny – wynika, że średnio w ciągu doby Europejczycy mają od 4 i pół godziny do 6 godzin wolnego czasu, czyli jak widać Polacy są w średniej europejskiej.

W ubiegłorocznej sondzie przeprowadzonej przez portal RynekPracy.pl wskazano, że aż 65% Polaków jest zbyt zmęczona, aby korzystać z wolnego czasu po pracy, a 44% odpowiedziało, że często towarzyszy im uczucie zmęczenia po pracy. Wyniki te zdają się potwierdzać także odpowiedzi na pytania stawiane przez Grupę Pracuj Solutions w ramach raportu „HR-owca portret własny”.

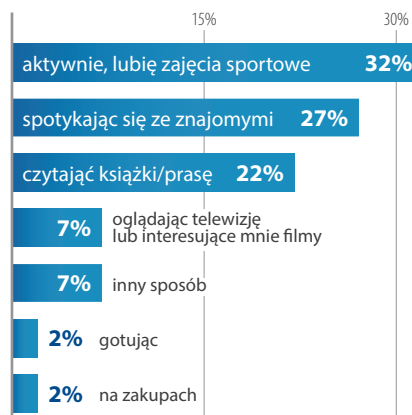
Pokazują one, że ponad połowa – 54% osób ankietowanych wychodząc z pracy często o niej myśli, a prawie 40% zdarza się myśleć o pracy. (wyimek) Jedynie 7% stara się nie łączyć życia prywatnego z zawodowym.

Czy często po pracy myśli Pan(i) o swoich obowiązkach zawodowych?



Najwięcej, aż 32% respondentów, zadeklarowało, że aktywnie spędza czas poza pracą. Druga forma spędzania wolnego czasu, którą preferuje 27% badanych to spotkania ze znajomymi. Wysoko ocenione zostało także czytanie książek i czasopism (22%), a relatywnie nisko - jedynie 7% wskazań - oglądanie telewizji bądź wybranych filmów.

Jak lubi Pan(i) spędzać wolny czas?



Czytam, więc jestem

Choć w Polsce spada czytelnictwo książek i czasopism w formie drukowanej – wskazują na to między innymi badania opublikowane przez Bibliotekę Narodową i TNS Polska mówiące o tym, że w 2012 roku tylko 11% Polaków przeczytało 7 książek w ciągu roku, podczas gdy aż 61% nie przeczytało w tym czasie ani jednej – to badanie przeprowadzone wśród HR-owców zdecydowanie optymizmem... napawają.

Wyniki badania „HR-owca portret własny” pokazują, że pracownicy HR w wolnym czasie bardzo chętnie czytają książki, – co piąty ankietowany podał, iż lektura książek bądź czasopism to wybierana przez niego forma spędzania czasu wolnego.

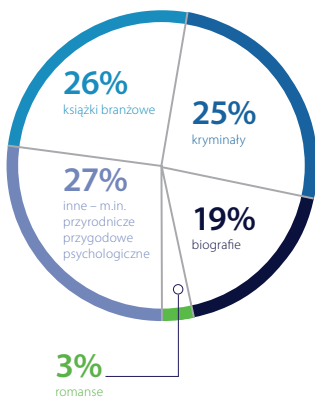
Zestawiając liczby podane w badaniu Biblioteki Narodowej z danymi z raportu Grupy Pracuj, widzimy, że czytanie jest szczególnie wysoko ocenione – zarówno jako forma samokształcenia, jak i czysto hobbystycznie.

Najczęściej wybieranym gatunkiem są książki branżowe -26%.

Co ciekawe, na drugim miejscu – z bardzo wysokim wynikiem 25% – znalazły się kryminały. Można, zatem przypuszczać, że, mimo, iż codzienna praca i tak w znaczącym stopniu podnosi poziom adrenaliny, to najwyraźniej specjaliści ds. HR lubią mocne wrażenia.

W kategorii „inne” znalazły się książki o tematyce: podróżniczej, przygodowej, psychologicznej, historycznej oraz science fiction. W następnej kolejności pojawiają się odpowiedzi, dotyczącą formy spędzenia wolnego czasu po pracy, było oglądanie telewizji bądź interesujących filmów. Takich osób jest niewiele, bo tylko 7%. Także 7% osób wskazało, że wolny czas spędza w „inny” sposób - najczęściej łącząc różne formy aktywności.

W wolnym czasie lubi Pan(i) czytać:



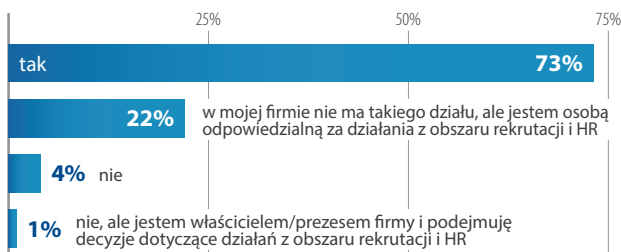
Podsumowując tę część raportu można stwierdzić, że HR-owiec ceni swój czas wolny i potrafi zadbać o higienę życia zawodowego, umiejętnie rozdzielając pracę i życie prywatne. Choć oczywiście zdarza się, że myśli o pracy także w domu, to jednak jego aktywności pozazawodowe wskazują na umiejętność zachowania work-life balance. Czynniki uprawia sport i jest aktywny fizycznie. Lubi także spędzać czas z bliskimi, przyjaciółmi czy znajomymi oraz pogrążyć się w lekturze wydawnictw branżowych bądź czysto rozrywkowych, podnosząc narodowe statystyki czytelnictwa.

Najważniejsze wnioski

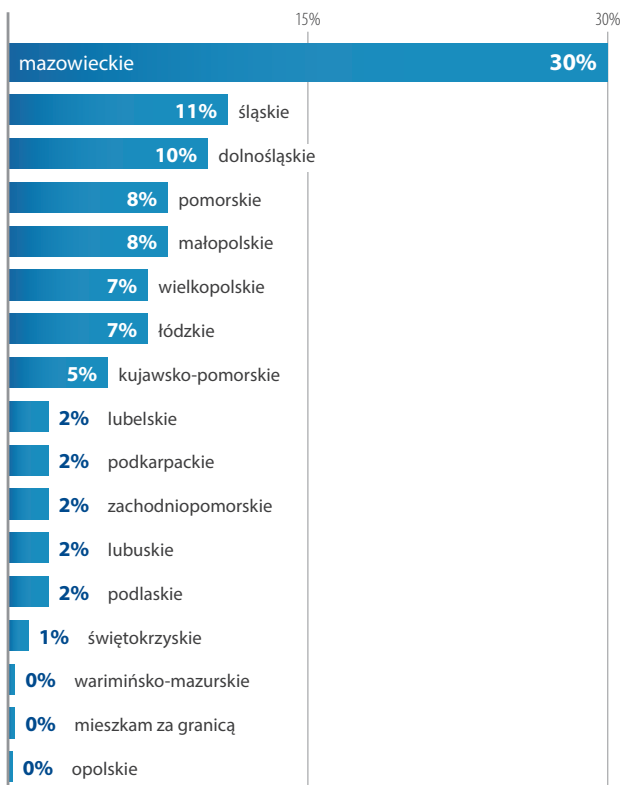
- Większość HR-owców ma szeroki zakres obowiązków. Zajmują się zarówno rekrutacją (95% wskazań), selekcją aplikacji (92%), jak i sprawami kadrowymi (79%) a także szkoleniami (77%).
- Wśród czynników, które najbardziej motywują do pracy wskazywano najczęściej różnorodność zadań, a także poczucie wpływu na rozwój i funkcjonowanie firmy.
- Ponad 1/3 HR-owców pracuje po godzinach kilka razy w tygodniu.
- Jako najbardziej czasochłonne w procesie rekrutacji ankietowani wskazywali spotkania z kandydatami. Na selekcję aplikacji poświęcają natomiast średnio 4 godziny i 45 minut w ciągu tygodnia.
- Znalezienie odpowiednich kandydatów to największe wyzwanie dla ponad połowy ankietowanych.
- Social media stosunkowo rzadko wykorzystywane są w celach zawodowych. 57% respondentów zadeklarowało, że korzysta z mediów społecznościowych w celach zawodowych.
- Półowa ankietowanych chciałaby w codziennej pracy przeznaczać więcej czasu na doszkalanie i zdobywanie wiedzy, a 44% na planowanie strategii HR dla firmy. I

Dane demograficzne badania

Czy jest Pan(i) pracownikiem działu personalnego



Region zamieszkania





Skuteczny partner rekrutacji.