

Спрос на труд менеджеров по персоналу в Казахстане

Вдовина Е.А., Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, г. Омск

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные проблемы развития HR-менеджмента в Республики Казахстан. Также раскрываются особенности трудовой деятельности менеджера по персоналу в зависимости от регионов страны. Также для сравнения приводятся некоторые статистические данные по развитию HR-менеджмента в Российской Федерации. В заключении разъясняются перспективы развития рынка труда менеджеров по персоналу в Республике Казахстан.

Ключевые слова: HR-менеджмент, HR-стратегия, HR-технологии, управление персоналом, спрос на труд, рекрутинговое агентство, профессиональный стандарт.

Demand for the work of HR managers in Kazakhstan

Vdovina E.A., Omsk State University n.a. F.M. Dostoevsky, Omsk city

Abstract: The main problems of HR-management development in Republic of Kazakhstan are considered in this article. There are also peculiarities of HR-manager labor activity depending on the regions of state are opened. Some statistical data of HR-management development in Russian Federation are given by way of contrast. In conclusion development prospects of HR-managers labor market in the Republic of Kazakhstan are explained.

Key words: HR-management, HR-strategy, HR-technologies, human resources, demand for labor, recruiting agency, occupational standards.

На сегодняшний день самым ценным на предприятиях Казахстана становятся человеческие ресурсы. Они являются важным составляющим ведения бизнеса, наряду с инновационными технологиями и финансами. Для формирования квалифицированного, мотивированного и сплоченного

коллектива, главная роль принадлежит в этом отделе по управлению персоналом. В настоящее время HR-менеджерам, при выполнении стратегически важных задач, предъявляются требования, которые диктуют современные тенденции в области управления персоналом в Казахстане. Исходя из этого, возникают некоторые вопросы, связанные с трудовой деятельностью менеджера по персоналу. Например, какие трудности стоят на пути выполнения работы, какими профессиональными качествами, с учетом нынешних реалий развития кадровой отрасли в стране, должны обладать менеджеры по персоналу? Востребованы ли менеджеры по персоналу на рынке труда Казахстана?

Сегодня Казахстан во многом опирается на опыт зарубежных стран, поэтому многие отечественные компании перенимают стандарты управления персоналом на основе мировой практики. В Казахстане профессиональный стандарт менеджера по персоналу отсутствует. Но следует отметить, что со стороны государства предпринимаются попытки по принятию профессиональных стандартов. Только пока остается неизвестным, когда такие стандарты будут введены. Многие руководители по-прежнему воспринимают деятельность службы управления персоналом, как службу со вспомогательными и второстепенными функциями. HR-менеджера воспринимают в качестве кадровика или представителя кадрового делопроизводства. Довольно распространенная практика наших дней - компании, где нет собственной обособленной службы HR, вопросами кадрового делопроизводства занимается лишь одна штатная единица. Вместе с тем, компании не выделяют средств на проведение мероприятий, приобретение программ и новых технологий в HR-сфере. Отсюда возникает дефицит информации об управлении человеческими ресурсами и неготовность к изменениям. Поэтому компании применяют старые методы управления, а кадровик остается кадровиком.

Следует отметить, что в Казахстане уделяется особое внимание повышению уровня квалификации специалистов. Для этого создаются бизнес-школы, целые институты по повышению и подготовки менеджеров по персоналу. Так, одним из таких институтов является Институт сертифицированных финансовых менеджеров Казахстана. Данный институт проводит курсы «Управление персоналом» [1]. Кроме этого, разрабатываются специальные программы развития HR-менеджмента. Казахстан сотрудничает в этом вопросе с зарубежными институтами, которые в свою очередь активно принимают участие в обучении специалистов.

Но, к сожалению, не все компании и руководители готовы внедрять подобного рода программы и обучать свой персонал. Отсюда можно выделить несколько факторов, которые препятствуют этому. К одному из таких факторов относится неравномерное развитие городов республики. Так, в крупных, промышленных городах число компаний с численностью персонала 100 человек и выше больше, чем в регионах с низким уровнем развития экономики. Отсюда можно сделать вывод, что в мелких городах менеджер по персоналу не востребован. Так как на предприятиях с малой численностью нет необходимости в такой штатной единице, как менеджер по управлению персоналом. Обязанности по управлению персоналом выполняет кадровик, делопроизводитель или, в крайнем случае, бухгалтер. В крупных, промышленных городах идет борьба за квалифицированные кадры, потому что за счет них, предприятие становится конкурентоспособным. Особенно явно это наблюдается в городах республиканского значения – Астана и Алматы. В этих городах спрос на менеджеров по управлению персоналом, а также руководителей HR-отделов наиболее высок по сравнению с остальными городами. Если компания иностранная, то в ней, как правило, есть HR-менеджер. Так, по результатам анализа данных, предоставленным сайтом HeadHunter.kz, из 547 предлагаемых вакансий на должность менеджера по персоналу, на Астану приходится 26% от общего числа вакансий, на Алматы –

55%. Общее представление о распределении вакансий можно увидеть в таблице 1.

Город	Общее число свободных вакансий	Процентное соотношение вакансий
Астана	141	26 %
Алматы	297	54%
Актау	11	2%
Атырау	17	3%
Кызылорда	1	0,2%
Петропавловск	2	0,4%
Шымкент	17	3%
Караганда	11	2%
Тараз	3	0,5%
Жезказган	2	0,4%
Усть-Каменогорск	6	1%
Костанай	5	0,9%
Актобе	5	0,9%
Павлодар	8	1,5%
Семей	4	0,7%
Кокшетау	2	0,4%
Каскелен	2	0,4%
Талгар	1	0,2%
Степногорск	2	0,4%
Уральск	3	0,5%
Щучинск	1	0,2%
Темиртау	3	0,5%

Таблица 1. Распределение вакансий по городам Казахстана

Также стоит отметить, что заработная плата, которую предлагают работодатели специалистам HR-сферы колеблется в зависимости от региона и размера предприятия.

Так, в Астане и Алматы заработная плата выше, чем в остальных городах. Средняя заработная плата в этих городах, по данным исследования, составляет не ниже 80 000 тенге. В остальных городах Казахстана этот показатель ниже.

Следует заметить, что в соседней с Казахстаном, России спрос на менеджера по персоналу неравномерен в зависимости от региона страны. Что касается заработной платы, то в столице данный показатель выше. В целом,

наблюдается схожая с Казахстаном ситуация. По данным исследования, проведенного исследовательским центром портала Superjob.ru в 2014 году, ситуация с распределением заработной платы по городам России следующая [2]:

Город	Заработная плата
Москва	51 000 руб.(255 000 тенге)
Санкт-Петербург	41 000 руб.(205 000 тенге)
Волгоград	24 000 руб.(120 000 тенге)
Воронеж	25 000 руб.(125 000 тенге)
Екатеринбург	34 000 руб.(170 000 тенге)
Казань	26 000 руб.(130 000 тенге)
Красноярск	30 000 руб.(150 000 тенге)
Нижний Новгород	29 000 руб.(145 000 тенге)
Новосибирск	32 000 руб.(160 000 тенге)
Омск	26 000 руб.(130 000 тенге)
Пермь	30 000 руб.(150 000 тенге)
Ростов-на-Дону	29 000 руб.(145 000 тенге)
Самара	28 000 руб.(140 000 тенге)
Уфа	26 000 руб.(130 000 тенге)
Челябинск	30 000 руб.(150 000 тенге)

Таблица 2. Среднее значение заработной платы для менеджера по персоналу

Но следует учесть, что в России в учет заработной платы идет районный коэффициент, который зависит от региона страны. Введен он из-за того, что уровень жизни не может быть одинаков на такой обширной территории. Но не везде районный коэффициент в большей степени влияет на уровень заработной плате. Так, в Красноярске один из высоких районных коэффициентов и составляет он 1,8 к заработной плате.

В последнее время требования работодателей к специалисту по управлению персоналом значительно выросли. От менеджера по персоналу требуется: знание Трудового Кодекса Республики Казахстан, знание делопроизводства, новых технологий в управлении человеческими ресурсами. К основным обязанностям специалиста по персоналу относятся: делопроизводство, разработка положений о структурных подразделениях и должностных инструкциях, подбор и поиск персонала, формирование и ведение

личных дел, работа по адаптации, организации обучения и развития, оценка персонала, развитие корпоративной культуры и поддержание позитивного климата в коллективе, разработка и внедрение системы мотивации, анализ и мониторинг рынка труда по РК, создание кадрового резерва. Здесь следует отметить зависимость заработной платы от объема выполняемых обязанностей. Так, у менеджера-генералиста, в чьи обязанности входят все перечисленные, заработная плата больше, чем у менеджера по подбору персонала. Важным, в начислении заработной плате остается опыт кандидата. Чем больше стаж сотрудника, тем больше он получает. В ходе исследования, выявлено, что на должность менеджера по персоналу требуется стаж от 3 лет, на должность руководителя HR-отдела – от 6 лет. Наряду с данными требованиями менеджеру по персоналу необходимо иметь высшее образование. В Казахстане не во всех университетах есть данное направление. В городах Астана и Алматы есть несколько институтов с данной специальностью. Кроме этого существуют бизнес-школы, которые проводят курсы по подготовке и повышению квалификации менеджеров по персоналу.

Многие руководители, в случае необходимости, обращаются к кадровым агентствам. Крупные рекрутинговые агентства сосредоточены в городе Алматы и столице республики – Астане. К таким агентствам относятся Accent, Blossbest. В настоящее время набирает популярность интернет-рекрутинг, который экономит время и деньги при поиске нужного кандидата.

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что Алматы является самым промышленным и развитым городом Казахстана, так как именно здесь сосредоточены все крупные предприятия, кадровые агентства, институты и бизнес-школы.

Руководители отечественных компаний часто жалуются на отсутствие квалифицированных специалистов. Низкое, а зачастую полное отсутствие практических знаний у сегодняшних выпускников, неадекватные запросы молодых специалистов в отношении желаемой заработной платы – эти и другие

вызовы подталкивают компании к тому, чтобы находить пути взаимодействия с ВУЗами и другими учебными заведениями, которые могут обеспечить организацию подготовленными кадрами.

По исследованию, которое проводил Корпоративный Университет "Самрук-Казына" HR-специалисты отмечают основные три проблемы, которые влияют на развитие HR-служб. К одной из них относят отсутствие стандартов профессиональной деятельности специалистов по работе с персоналом (43%) [3]. Но данная проблема находится на стадии разрешения.

Профессиональный стандарт, который находится в разработке, может изменить сложившуюся ситуацию на рынке труда менеджеров по персоналу. В России такой стандарт уже введен. Но, следует отметить, что, по мнению, многих руководителей, данный документ невозможно применять в сфере малого бизнеса. А вот крупные организации, в частности, государственные, можно с легкостью регулировать с помощью представленного нормативного акта. Поэтому правительству при разработке профессионального стандарта специалиста по управлению персоналом следует учесть опыт и мнения руководителей [4].

Следующей проблемой считают отсутствие бизнес-подготовки HR-специалистов для понимания ими рациональных процедур в области оплаты труда и оценки персонала (43%).

И, наконец, третьей проблемой, HR-специалисты выделили недостаток квалифицированных специалистов по работе с персоналом (52%) [3].

Как видно, вторая и третья проблемы тесно вяза друг с другом. Но следует отметить, что со времени исследования прошло некоторое время. На сегодняшний день, в Казахстане открываются институты по подготовке квалифицированных менеджеров по персоналу. Так, например, Институт сертифицированных финансовых менеджеров Казахстана проводит курсы «Управление персоналом».

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что HR-менеджмент в Казахстане находится на стадии развития. Применяя практики соседних стран, где внедрение HR-технологий и профессиональных стандартов успешно используют руководители предприятий, Казахстан пытается внедрить в свои бизнес-процессы. Поэтому менеджеру по управлению персоналом, который и направляет данный процесс в нужное русло, отведена одна из главных ролей. Отсюда и спрос на менеджера по персоналу постоянно растет.

Список используемых источников:

1. <http://www.icfm.kz/>
2. <https://www.superjob.ru/research/articles/111430/menedzher-po-personalu/>
3. https://bnews.kz/ru/news/obshchestvo/sovremennye_hrtendentsii_v_kazahstane
Дата обращения: 24.11.2016 г.
4. Дуйсенова Т. К. Разработка профессиональных стандартов – веление времени // Казахстанская правда. – (27569) Источник: журнал «Охрана труда. Казахстан».
5. http://www.nationalbank.kz/cont/publish454020_25585.pdf