

*Секція: Демографія, економіка труда и управление персоналом*

**Гельман Валентина Миколаївна**

*кандидат економічних наук,*

*доцент кафедри управління персоналом і маркетингу*

*Запорізький національний університет*

*м. Запоріжжя, Україна*

## **НОВІ ПОСАДИ ТА ПРОФЕСІЇ HR-СФЕРИ: РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ПІДПРИЄМСТВА**

Важливим етапом у євроінтеграційному поступі нашої країни є поява вітчизняних професійних стандартів, приведення національних професійних класифікацій до вимог світових стандартів: за основу розроблення Національного класифікатора України ДК 003:2010 "Класифікатор професій" (КП) було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations, ISCO). На сьогодні Національний класифікатор України ДК 003:2010 "Класифікатор професій" є нормативним документом у сфері праці. Користувачами КП виступають, зокрема і суб'єкти ринку праці, у т.ч. роботодавці. Саме роботодавець визначає необхідність у тій чи іншій професії (посаді).

КП забезпечує інформаційну підтримку щодо вирішення таких завдань: розрахунків чисельності працівників, обліку складу та розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо; систематизації статистичних даних з праці за професійними ознаками; аналізу та підготовки до публікації статистичних даних, а також розроблення відповідних прогнозів стосовно зайнятості, доходів, охорони праці, освіти, перепідготовки кадрів, що вивільняються, тощо; підготовки статистичних

даних для періодичних оглядів із статистики праці, що розроблюються Міжнародною організацією праці (МОП); вирішення питань контролю та аналізу міжнародної міграції, міжнародного набору та працевлаштування громадян.

Актуальним в умовах підвищення конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці є досвід використання європейської класифікації навичок/компетенцій, кваліфікацій і професій ESCO (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations).

Ефективність виробництва на підприємстві значною мірою залежить від відповідності між наявністю працівників, які володіють певними професіями й рівнями кваліфікацій, та складністю виконуваних видів робіт.

Сьогодні в умовах стрімкого розвитку технологій в усіх галузях управління важливим є рівень професіоналізму відповідних фахівців, а також поява нових професій, що краще відповідають сучасному стану роботи з інформацією, персоналом, фінансовими ресурсами тощо. Тому керівництво підприємств до штатного розпису вводить нові посади та професії. Саме роботодавець визначає необхідність у тій чи іншій професії (посаді).

Відповідно до рейтингу найбільш затребуваних вакансій у галузі людських ресурсів, на українському ринку праці найбільше користуються попитом серед роботодавців такі професії: «Менеджер по роботі з персоналом» People Partner (HR)/People manager, «Фахівець з підбору персонала»/«Рекрутер», «Інженер з охорони праці», «Інспектор відділу кадрів», «Менеджер з персоналу»/«HR-менеджер», «Фахівець з навчання персоналу», «Бізнес-тренер», «Директор з персоналу»/«HR-генераліст», «Фахівець з пільг та компенсацій», «Психолог» [1]. Серед затребуваних професій також є такі: «Менеджер з розвитку персонала»/«Менеджер з навчання та розвитку персонала», «Фахівець з оцінки персонала», «Фахівець з підбору персонала», «Менеджер з найму і розміщення персоналу», «Бізнес-наставник», «HR бізнес партнер», «Контролер з

персоналу»/ «HR–контролер»/«Junior People partner», «Менеджер з корпоративних комунікацій», «Фахівець з внутрішніх комунікацій та взаємодії з персоналом», «Рекрутер-ресечер», «Кар'єрний консультант», «Фахівець з мотивації, пільг та компенсацій», «Бухгалтер з розрахунку заробітної плати» тощо [2]. Вже сьогодні також варто задумуватися про професії майбутнього [3; 4]: «Розвідник талантів, коуч і координатор», «Активний діяч в сфері соціальної політики та спільнот», «Менеджер по роботі зі спільнотами всередині компанії», «Кібер-агент з підбору», «Фахівець зі створення віртуальної культури», «Менеджер з автоматизації HR-процесів»/«HR-технолог»/«HR- інженер», «Організаційний інженер», «Менеджер з організації робочих процесів» тощо.

Так, останнім часом в Україні на деяких підприємствах, організаціях та установах дедалі більш популярними стають назви посад, які запозичено із світової професійно-класифікаційної практики, або такі, які виникли внаслідок появи видів робіт, про які раніше, років п'ять-десять тому, ніхто не думав.

Маємо ситуацію, коли з багатьох причин значна кількість посад та професій HR-сфери, що є в наявності у штатних розписах підприємств, організацій та установ, відсутні у КП. В такому випадку кадровим службам підприємства варто звернутись до Міжнародного стандартного класифікакатора професій ISCO-08, в якому перелік професій більш розширений, ніж у КП.

Оскільки серед наявних на вітчизняному ринку праці професій і посад, які є затребуваними в сучасних умовах, передбачено більшість тих самих обов'язків та кваліфікаційних вимог, що посади, відповідно до КП, до штатного розпису вводять посади з-поміж наявних у КП. Наприклад, працівників, які приймають участь в організації та займаються навчанням або розвитком персоналу, у повсякденні називають по-різному: «Менеджер з розвитку персоналу», «Внутрішній тренер», «Бізнес-

наставник», «Бізнес-тренер», «Коуч» тощо. Відтак до штатного розпису вводять такі посади з-поміж наявних у КП відповідно до професійного угруповання 2412.2 «Фахівці в галузі праці та зайнятості» загального опису розділу «Професіонали» КП (п. 4.2 «Описання розділів класифікації професій» КП) та професійного угруповання 14 «Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів» загального опису розділу «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)» КП (п. 4.1 «Описання розділів класифікації професій» КП): «Інженер з підготовки кадрів» (код КП 2412.2), «Оцінювач професійної кваліфікації» (код КП 2412.2), «Професіонал з розвитку персоналу» (код КП 2412.2); «Менеджер (управитель) з персоналу» (код КП 1477).

Згідно із Приміткою 2 до Додатку В КП, базові професійні назви робіт можна розширити термінами та словами щодо місця роботи працівника за умови дотримання лаконічності викладення, якщо інше не передбачено у КП чи відповідних законодавчо-правових актах. Виокремлення трудових функцій на рівні внутрішньої спеціалізації у межах однієї посади відповідає пункту 6 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП), затвердженого наказом Мінпраці України від 29.12.2004 № 336. Для опису посади використовуються вітчизняні освітні, професійні, кваліфікаційні стандарти (наприклад, у разі можливості виокремлення деякі трудові функції професії з базовим кодом/ виокремлення трудових функцій на рівні внутрішньої спеціалізації у межах однієї посади), а також аналізуючи споріднені професії в ISCO-88 тощо. Наприклад, основою для утворення назви посади для «Менеджера з навчання та розвитку персоналу» може слугувати професійна назва роботи «Менеджер (управитель) з персоналу» (код КП 1477). Згідно з Приміткою 2 Додатка В до КП, означену базову назву можна розширити уточнюючими словами, приміром так: «Менеджер (управитель) з навчання та розвитку

персоналу». Розширена уточнюючими словами назва посади наслідуватиме код базової професійної назви роботи – 1477. Кваліфікаційної характеристики для такої професії наразі не затверджено, що, однак, не становить проблеми. Завдання та обов'язки у цьому разі визначаємо, аналізуючи характеристики професійної назви роботи «Менеджер (управитель) з персоналу» (код КП 1477) та споріднені характеристики в ISCO-88 за професійним угрупованням «Професіонали з навчання та розвитку персоналу (Training and staff development professionals)» (код ISCO 2424).

Наразі в умовах розвитку та конкурентоспроможності ринків праці у різних галузях вітчизняної економіки, зокрема появи сучасних HR-професій, виникає необхідність у розширенні переліку професій в межах професійних угруповань у КП, запровадження професійних стандартів для HR-сфери. З урахуванням того, що низку назв посад у HR-сфері запозичено із світової професійно-класифікаційної практики актуальним є вивчення та запровадження кадровими службами підприємств європейського досвіду формування і розвитку професійно-класифікаційної системи.

### **Література**

1. Колб Л. HR-сфера: самые востребованные специалисты и обзор зарплат [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу: <https://prohr.rabota.ua/hr-sfera-samyie-vostrebovannyye-spetsialisty-i-obzor-zarplat/> [Дата звернення 2 квітня 2018].
2. Сайт пошуку роботи [rabota.ua](http://rabota.ua) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profstandart.org.ua/standarts> [Дата звернення 2 квітня 2018].

3. Хамми И. 5 профессий будущего в области HR [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://neohr.ru/> [Дата звернення 28 лютого 2018].
4. Спивак В.А. Управление персоналом: учебное пособие. - М.: Эксмо, 2010. – 226 с.