VIII Ежегодная Премия

«HR-БРЕНД ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ 2020»

ПРЕМИЯ «HR-БРЕНД ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ 2020»

В 2020 году «Премия HR-бренд Центральная Азия» стартует уже в 8 раз!

«Премия HR-бренд» — самая известная и авторитетная награда для HR-профессионалов России, Казахстана, Украины, Беларуси, Кыргызстана и Узбекистана.

«Премия HR-бренд Центральная Азия» в Казахстане впервые проходила в 2013 году, а в 2019 году была организована в новом формате - Конференции с выступлением приглашенных спикеров на актуальные темы в HR-брендинге.

Благодаря «Премии HR-бренд Центральная Азия» победители получают статус «Лучшего работодателя» и признание коллег, а профессиональное сообщество — возможность познакомиться с самыми эффективными практиками.

«Премия HR-бренд Центральная Азия» — это также эффективная площадка для бизнес-знакомств и партнерства, поскольку ежегодно мероприятие посещают топ-менеджеры крупных компаний, HR-профессионалы, маркетологи — люди, принимающие решения в компании и отвечающие за ее развитие.

С 2020 года номинации распределяются по следующим региональным критериям:

- **«Регион»** - проект, который был реализован в одном из городов Казахстана, Кыргызстана или Узбекистана, в том числе в столице;
- **«Страна»** - проект, реализованный в регионах Казахстана, Узбекистана, Кыргызстана;
- **«Мир»** - проект, реализованный в нескольких странах или в котором использованы HR практики, спустившиеся из головного офиса за рубежом;
- **Собственная номинация от компании HeadHunter** - дополнительная награда за отличившийся проект, независимо от представленной участником в заявке номинации.

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

Нина Быченко

Генеральный директор
«HeadHunter Центральная Азия»

- Премия HR-бренд Центральная Азия» в этом году проходит в восьмой раз. Цифра «8» ассоциируется с бесконечностью, поэтому концепция VIII церемонии награждения победителей посвящена безграничным, неисчерпаемым человеческим возможностям.

В связи с тем что стало больше участников из трех стран, в этом году мы изменили номинации по территориальному признаку. Теперь проекты будут распределяться в зависимости от масштаба реализации проекта – в регионе, стране или мире.

Также продолжим традиции, введенные в прошлом году. Это проведение конференции с выступлениями ярких представителей сфер бизнеса и HR, двухуровневая система судейства и собственная номинация от HeadHunter за отличившийся проект независимо от представленной участником в заявке номинации.

Несмотря на пандемию, в этом году участвует рекордное количество участников – 31 компания с 33 проектами. Как показала практика, кризисы не являются преградой для развития, а становятся стартом для новых проектов, что наглядно демонстрируют наши участники «Премии HR-бренд Центральная Азия 2020». Хочу всем компаниям пожелать успехов и командных побед, ставить перед собой амбициозные цели и обязательно их достигать!

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

Нина Осовицкая

Руководитель центра консалтинга и развития HR-бренда HeadHunter
Председатель жюри Премии «HR-бренд Центральная Азия 2020»

В этом году нельзя не отметить тренд, связанный с поиском новых решений и новых форматов работы с людьми в связи с пандемией. Компании переводили сотрудников на удаленный формат работы, трансформировали бизнес-процессы и коммуникации, перенося их в онлайн, с учетом специфики ситуации решали задачи по вовлеченности, мотивации, онлайн-обучению и т.д. Многие вызовы были общими, но каждый проект, поданный на конкурс, является уникальным, все номинанты показали современные решения и отличные результаты.

У меня есть возможность ознакомиться с проектами компаний из России, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Узбекистана. Очень интересно наблюдать в проектах как общие тенденции, так и локальную специфику. Радует, что HR проекты дают все более впечатляющий измеримый экономический эффект.
Желаю всем номинантам вдохновения, прорывных идей и суперрезультатов!

СИСТЕМА СУДЕЙСТВА ПРЕМИИ

2 этапа оценки проектов:

1. Определение финалистов: путем индивидуального рассмотрения проектов и голосования экспертным советом определяются лучшие 6 проектов в каждой номинации. Экспертный совет формируется из HR-директоров и HR-экспертов.
2. Определение победителей: члены жюри определяют победителей на закрытом заседании. Жюри конкурса состоит из первых лиц компаний-лидеров в области рекрутмента, HR-консалтинга, маркетинга и построения брендов.

3 критерия оценки проектов:

1. Актуальность замысла – тема должна быть актуальна для компании.
2. Современность методов реализации – использование оптимальных инструментов, использование инноваций как плюс.
3. Соответствие конечного результата поставленным целям и задачам: результат, который был достигнут для бизнеса и с точки зрения целевой аудитории.

Каждый член жюри обладает правом одного голоса и выставляет каждому участнику оценку по 10-балльной шкале. Председатель жюри правом голоса не обладает. Оценка каждого проекта представляет собой среднее арифметическое оценок всех членов жюри. Подведение итогов осуществляется на финальном заседании жюри, которое проводится после предоставления всеми членами жюри оценок в Оргкомитет. На заседании председатель жюри визирует оценки, выставленные членами жюри. Оценки жюри вносятся в таблицу (с разбивкой по номинациям). Оргкомитет подсчитывает среднее арифметическое полученных оценок и присваивает каждому номинанту балл, соответствующий его условному месту по итогам оценки жюри. На основании этих оценок определяются победители 1-й, 2-й и 3-й степеней (золото, серебро и бронза) в каждой номинации.

HR -ЭКСПЕРТЫ

Ерзина Венера
HRD Group at Orient - Group of Companies

Татьяна Королёва
Заместитель директора по операционной деятельности ОсОО «НУР Телеком»

Оксана Волошина
HR Директор «Альфа Банк Беларусь»

Мария Любушкина
Член Ассоциации HR-менеджеров Республики Казахстан, менеджер группы стратегического и операционного консультирования KPMG Россия

Лариса Ермошкина
Генеральный директор компании ТОО «HRHD» (Human Resouce in High Definitions)

Вера Соломатина
HRD SAP Italy&Greece

Екатерина Аганджанова
Директор по работе с персоналом, Balton Trading Asia, консультант по управлению персоналом и организационному развитию

ЖЮРИ

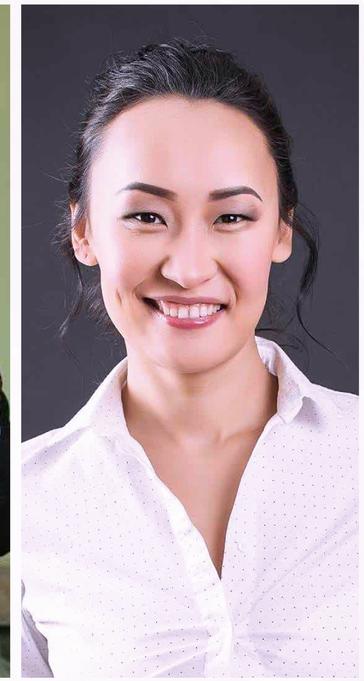
Нина Осовицкая
Председатель жюри
Директор Бренд-центра HeadHunter.
Автор серии книг о лучших HR-проектах

Андрей Онучин
Партнер и руководитель практики в ЭКОПСИ Консалтинг

Кошоева Айнура
Исполнительный директор по управлению персоналом АО «ForteBank»

Анастасия Мизитова
Автор и директор проекта "Энергия HR"

Самат Ниязбеков
HR Бизнес-партнер ЗАО «Кумтор Голд Компани»



Акмарал Найзабекова
Операционный директор по персоналу региона Казахстан ТОО «Евразийская Группа»

Хисамиева Гульнара
Генеральный директор ООО «Grow Management Team Solutions»
Директор по персоналу ИП ООО «SFI Management Group»

Премия
HR-бренд 2020

«НОМИНАЦИЯ РЕГИОН»

АО «Банк ЦентрКредит»

Welcome to BCC space

Проект Welcome to BCC space направлен на полное обновление бренда работодателя и синхронизацию ценностей и принципов корпоративной культуры с новой стратегией развития бизнеса. Мы содействуем трансформации банка от ориентации на процессы до совместной работы на результат. Глобальной целью проекта является увеличение стоимости кадрового ресурса через привлечение талантов и удержание ценных сотрудников. В рамках проекта были выстроены внутренние и внешние коммуникации с целевой аудиторией, HR-процессы организованы на основе Employee journey map, с нуля внедрен процесс адаптации, значительно улучшен и автоматизирован процесс подбора персонала, запущена реферальная программа.

В результате запуска проекта удалось улучшить качество процесса подбора персонала, сократить текучесть на испытательном сроке, увеличить уровень лояльности и вовлеченности персонала и “омолодить” команду через правильную трансляцию корпоративной культуры в социальных сетях.

Премия
HR-бренд 2020

Анна Пиляева
HRD

Валерия Тян
Эксперт отдела обучения

Виктория Бельфер
Начальник отдела обучения

Салтанат Доспанбекова
Начальник отдела подбора

АО ДБ «Банк Хоум Кредит»

Home Credit University IT Hub

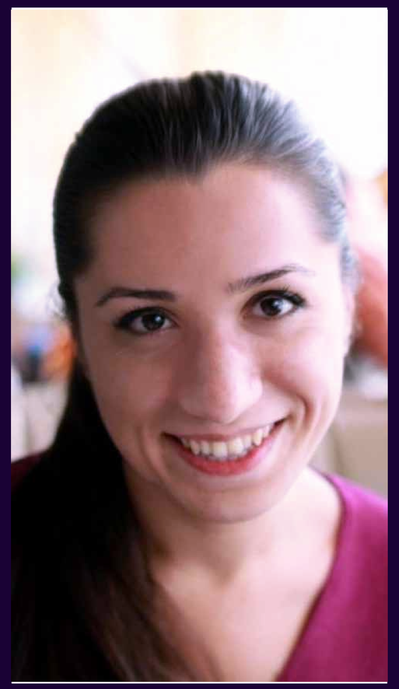
Home Credit University IT Hub (HCU IT Hub) – это авторская программа обучения и стажировок для молодых IT и digital-специалистов. Это проект, дающий молодым специалистам возможность обучиться решению сложных задач у ведущих экспертов, пройти стажировку и трудоустроиться, а работодателю найти и взрастить таланты на базе собственной экспертизы.

Только за первый поток программы получено более 2000 заявок от выпускников 23 университетов Казахстана и мира. Сто девяносто семь студентов успешно обучились по трем ключевым направлениям в области IT и аналитики данных, более 20 получили предложение о стажировке с возможностью дальнейшего трудоустройства, и еще 20 завершают обучение в марте 2021 года.

Наставниками выступают ведущие сотрудники банка, которые управляют запуском ключевых продуктов, а также имеют многолетний опыт работы с командами аналитиков и разработчиков. Старт следующего, второго, потока обучения запланирован на весну 2021 года и будет содержать расширенное число курсов.

Премия
HR-бренд 2020

Фатима Хакачиева
HR бизнес-партнер



Молдир Сейдан
Руководитель блока обучения и развития

Динара Нурмукашева
Менеджер проекта

Инна Ким
Администратор проекта

Азиза Жакеева
Менеджер по внешним коммуникациям

Маржан Мерекенова
Менеджер по внутренним коммуникациям

ТОО «Компания Hoster.KZ»

В карантин ты не один!

Компания Hoster.KZ – крупнейший хостинг-провайдер Казахстана, первый аккредитованный регистратор доменов .KZ. Создаем и размещаем сайты, помогаем клиентам автоматизировать рабочие процессы с Битрикс24. Нам важно не только предоставлять качественный сервис клиентам, но и создавать условия труда, при которых каждый член команды способен работать эффективно и с удовольствием.

В 2020 году из-за коронавирусной инфекции мы столкнулись с новыми обстоятельствами — переходом на удаленную работу. Чтобы помочь нашим сотрудникам адаптироваться к изменениям, связанным с карантинными мерами, без потери эффективности и результативности в работе, а также поддержать их эмоционально, мы создали проект «В карантин ты не один!».

Проект дал возможность быстро перевести на удаленный формат работы 100 % сотрудников и вернуть их в том же составе в офис после снятия карантинных ограничений. Только один сотрудник нашей компании ушел в отпуск без содержания во время удаленной работы.

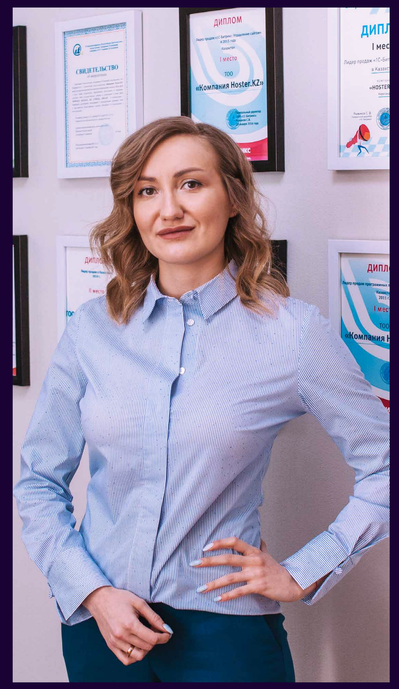
Абсолютно все сотрудники приняли участие в проекте. Просмотры опубликованных новостей и статей об удаленной работе составили 100 %, а общий уровень вовлеченности сотрудников в проект — 88,75 %.

Игровые механики, элементы геймификации и соревновательная составляющая, используемые в проекте, помогли решить все поставленные перед нами задачи и успешно достичь своей цели. Положительное влияние проекта на рабочую эффективность было подтверждено повышением уровня достижения бизнес-показателей. Так, в сравнении с 2019 годом в период с апреля по август 2020 года (длительность проекта) прибыль компании возросла на 89,82 %.

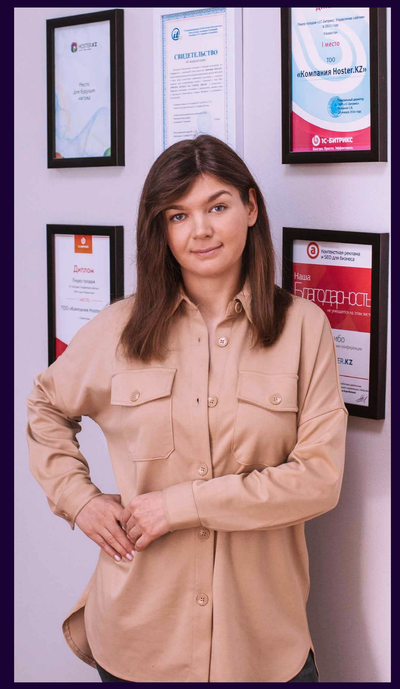
Премия
HR-бренд 2020

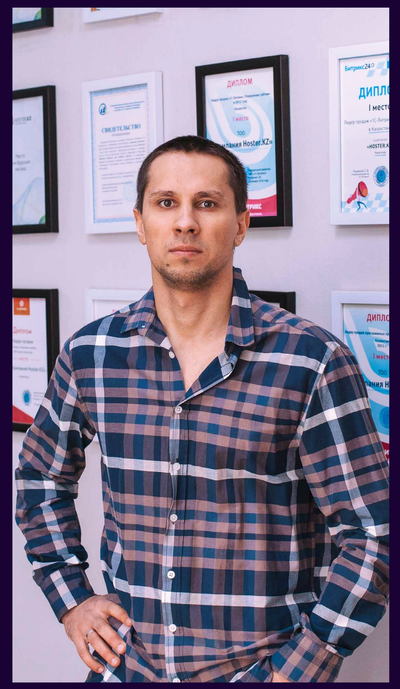
Виктория Бандельман
Коммерческий директор

Олеся Шпенст
HR компании



Юлия Мунтяну
Дизайнер





Андрей Калитин
Дизайнер

Наталья Макеева
Офис-менеджер

АО ИП «Эфес Казахстан»

Мини-пивоварня в Алматинском технологическом университете (АТУ)

В одном из университетов города создана инновационная образовательная среда для студентов, которые обучаются бродильному делу, не имеющая аналогов в Казахстане. Было закуплено мини-пивоваренное оборудование из Чехии и установлено на базе университета. С помощью этого оборудования студенты отделения бродильного дела изучают на практике производство продукта, а компания тем самым выращивает готовых специалистов, которые после выпуска из университета уже понимают процессы производства и имеют практический опыт.

Мини-пивоварня является ключевым фактором в стимулировании инноваций в казахстанском пивоварении. Практическая работа студентов на данном оборудовании позволит отследить все процессы пивопроизводства от дробления солода до выхода конечного продукта.

Таким образом, у студентов есть возможность закрепить полученные знания, применяя новейшие технологии пивоварения: готовить как обычное пиво, так и разрабатывать специальные сорта. Такой подход в обучении позволит выпускникам подойти к профессиональной деятельности уже готовыми специалистами.

Корпоративный социальный проект для создания пула подготовленных технических кадров и бизнес-инноваций с ROI 100 % уже до завершения самого проекта.

Премия
HR-бренд 2020

Фатих Тексал
Директор по управлению персоналом

Светлана Качуровская
Менеджер по управлению талантами

Надежда Козиян
Менеджер по управлению талантами

Диара Утебай
Специалист

СП ООО «Samarkand England Eco-Medical»

Корпоративный университет

Проект «Корпоративный университет» создан для наращивания интеллектуального и профессионального потенциала персонала для достижения стратегических и тактических целей компании, формирования сильной, мотивированной и обученной команды. Проект был запущен в начале этого года. Результаты проекта: с начала 2020 года в компании сократился отток персонала, и текучесть кадров составляет 5,5 % по сравнению с 15 % прошлого года.

Количество сотрудников, покинувших компанию в 2020 году на испытательном сроке, составляет 1,5 %.

Количество обученного персонала достигло 85 %.

Обратная связь от обучаемых – 90 % участников тренингов отмечают положительный эффект и прозрачность в продвижении по карьере, 10 % обучающихся выразили желание принять участие в проекте «Корпоративный университет» и предложили свои услуги в качестве внутренних тренеров.

Увеличился поток внутренних рекомендаций при подборе персонала.

Изменение интеллектуального и профессионального потенциала сотрудников помогает быстрее реагировать на внешние факторы и реализовывать стратегические и тактические цели компании. Благодаря этому каждый сотрудник чувствует свой вклад в развитие бизнеса и помогает создавать конкурентное преимущество нашей компании.

Премия
HR-бренд 2020

Анна Зинина
Руководитель отдела по работе с персоналом

Зарина Мирсадиева
Специалист по подбору персонала

ALMATY MANAGEMENT UNIVERSITY

Траектория мечты: карьера преподавателя в AlmaU

Обновление системы развития профессорско-преподавательского состава (ППС) AlmaU в соответствии со стратегическими целями и приоритетами университета как динамично развивающегося предпринимательского вуза, ориентированного на лучшие международные стандарты современного образования.

Встраивание в систему развития ППС таких принципов и концепций, как эджайл (в отношении планов индивидуального развития преподавателя), экономика совместного потребления (использование человеческих талантов университетом совместно с отечественными и международными общественными и бизнес-организациями), внутренняя мотивация (автономия и целеполагание в выборе пути профессионального развития преподавателей).

Сегодня мы выбрали три наиболее актуальных вектора развития ППС (в дополнение к традиционному - преподаватель-методист): исследователь, предприниматель, управленец. Все 3 эти направления предполагают развитие в первую очередь через опыт.

Акмарал Алталиева
PhD, сертифицированный тренер SLII, ILM, независимый консультант и бизнес-тренер, к.э.н., доцент Высшей школы бизнеса, омбудсмен AlmaU

AIMATY MANAGEMENT UNIVERSITY

Траектория мечты: карьера преподавателя в AlmaU

Обновленная система развития ППС учитывает то обстоятельство, что возможности приобретения практического опыта во всех трех направлениях (исследования, менеджмент и предпринимательство) в большей степени находятся вне университета. Поэтому в рамках новой системы предполагается:

- создание более гибких трудовых отношений AlmaU с ППС (частичная занятость, совместительство, перерывы в трудовой деятельности и т.д.) с тем, чтобы преподаватели могли более полно использовать возможности внешней среды для развития своих компетенций;
- обогащение и непрерывное обновление профессиональной среды AlmaU через совместные проекты с внешними “акторами” и более активное внедрение принципов экономики совместного потребления во взаимодействии с партнерами; укрепление ресурсной базы, которую AlmaU может предоставить своим преподавателям для эффективного планирования и реализации их персональных траекторий развития.

Байбурина Мадина
MBA, отдел организационного развития AlmaU

Ардак Абильданова
Управляющий директор HR

ТОО «Kazdream Technologies»

Well being at Kazdream

Каждый сотрудник для нас уникальный и особенный. Чтобы ни происходило вокруг нас, внутри компании мы стремимся создавать условия комфорта, спокойствия и безопасности. Важно, чтобы для наших ребят Kazdream был тем местом, где раскрывается потенциал, реализуются идеи и воплощаются мечты. Именно поэтому все действия компании всегда направлены на нашу самую большую ценность – сотрудника.

Прошлый год изменил все сферы жизни. Одной из главных целей было сохранение атмосферы стабильности и благополучия, которая была в нашей компании ранее. Для ее достижения были определены задачи:

- создание информационного поля о COVID-19 и исключение паники;
- оказание моральной и материальной поддержки сотрудникам;
- организация рабочего процесса в условиях новой реальности, где каждый может творить и создавать;
- создание условий для каждого работника, где он чувствует стабильность, защищенность и уверенность в завтрашнем дне.

Премия
HR-бренд 2020

Гаухар Сыдыкова
HR Brand manager

Назым Крыкбаева
Менеджер по работе с персоналом

Гульмира Купешева
Специалист по кадровому администрированию

Афина Камбарова
Менеджер по адаптации

Ирина Посохова
HR-менеджер

ТОО «Kazdream Technologies»

Well being at Kazdream

В 2020 году компании удалось не только сохранить количество людей, но и преумножить его. Рост численности сотрудников достиг 129 %.

Количество разрабатываемых продуктов возросло на 167 %. Эта цифра показала реализацию идей в компании.

Лояльность сотрудников по отношению к компании составила 99 %. Это наши амбассадоры, готовые рекомендовать компанию в качестве работодателя.

Мы понимаем, как мало можно сделать в одиночку и как много можно сделать вместе!

Премия
HR-бренд 2020

Мария Бережная
IT-рекрутер

Олжас Байсарин
Менеджер по лояльности

Даурен Тулебаев
Генеральный директор

Аида Жамбалина
HR-директор

Орынбек Шинжин
Администратор хозяйственной деятельности

Сеть магазинов Ishonch

Первооткрыватели HR-системы на территории Ферганской долины

Первооткрыватели HR-системы в Ферганской долине, разработка уникальной системы HR, которая позволит компании решать сложности управленческого характера как на операционном, так и на стратегическом уровне. Перед руководителем департамента по работе с персоналом стояла задача не только выстроить и внедрить HR-процессы с нуля, но и сформировать, обучить команду, заложить понимание HR как отдельного вида профессиональной деятельности, который заслуживает находиться в одном ряду с более устоявшимися видами, такими как бухгалтерия, финансы, продажи, маркетинг. Сложность задачи HR-специалиста состояла в нахождении точек соприкосновения со специалистами кадрового делопроизводства, что вызывало сложности в привлечении грамотных специалистов в новую команду. Вторым сложным моментом являлся языковой барьер, так как процент носителей русского языка на территории долины составляет малую часть населения. Однако учебные курсы проводились на русском языке и кандидаты отсеивались на начальном этапе отбора.

Свидетельствами выполнения ряда задач на сегодняшний день являются обращения от других компаний по вопросу консультации и внедрения HR-системы. HR-команда владеет как узбекским, так и русским языком. Это дало возможность проводить обучение в других компаниях на узбекском языке.

В компании "Сеть магазинов Ishonch" на данный момент департамент по работе с персоналом выполняет ряд функций:

1. Отдел по подбору персонала запускает примерно 3-4 новых филиала в месяц, при этом удовлетворяя кадровые запросы функционирующих филиалов.
2. Отдел администрирования с внедрением системы 1С работает в соответствии с ТК «Узбекистан», где прописаны, утверждены и доведены до сотрудников все должностные инструкции и другие внутренние нормативные документы.
3. Отдел обучения и развития сотрудников работает согласно утвержденной программе внутреннего обучения, разрабатывает на базе платформы iSpring внутренние материалы для дистанционного обучения, проводит аттестацию сотрудников, тем самым заполняет кадровый резерв компании.
4. Отдел внутреннего аудита создан для контроля соответствия условий и дисциплины труда внутреннему регламенту компании. Введена автоматизация процесса учета рабочего времени с помощью платформы Verma.
5. Отдел внутренних коммуникаций вносит большой вклад в формирование корпоративной культуры, представляет компанию как работодателя на рынке труда (участие в номинации).

Премия
HR-бренд 2020

Абдукодир Абдурахимов
Старший специалист по внутренним коммуникациям

Азизбек Хасанбоев
Исполнительный директор

Ойбек Махмудов
Старший специалист по обучению и развитию персонала

Феруза Косимова
Руководитель департамента по работе с персоналом

Шухрат Юлдашев
Руководитель отдела обучения и развития персонала

Маъруфжон Тошназаров
Зам. ген. директора по продажам и кадровым вопросам

ТОО «Леруа Мерлен Казахстан»

Режим Darkstore

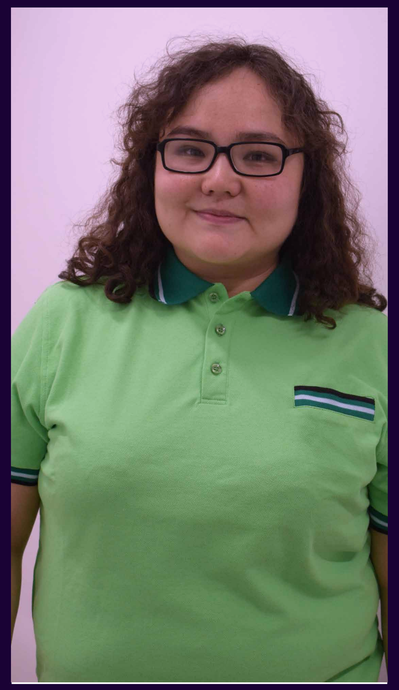
После введения локдауна магазин «Леруа Мерлен» закрыли для клиентов и стали обслуживать покупателей онлайн. На тот момент в подразделении интернет-магазина работали четыре сотрудника. Поэтому первое, что мы сделали, обучили команду новым профессиям: администратор интернет-магазина, оператор колл-центра, специалист по сборке заказов клиентов. Также трансформировали школу продаж в дистанционный формат и учили сервису работы с клиентами в онлайн-пространстве.

График работы "два через два" сформировал две непересекающиеся смены персонала, что позволило минимизировать распространение вируса. Мы тщательно соблюдали меры безопасности в магазине. Но главное было не это. Мы создавали атмосферу позитива: придумывали конкурсы в онлайн-формате для ребят, говорили спасибо за работу в сложный период. Признание. Вот что старались дать команде!

Онлайн-активности проводились для тех, кто работал и был дома. Не оставляли без внимания и тех, кто был на больничном. Сплочение команды – достижение, которым мы гордимся.

Премия **HR-бренд** 2020

Айгерим Искакова
РС 02, 10



Алымжан Сабитов
РС 01

Екатерина Тюрина
РС 12

Жаныл Сайдалиева
Руководитель проектов по работе с клиентами

Назира Исмаил
РС 07

Карен Нерсесян
Директор Магазина 1

ТОО «Леруа Мерлен Казахстан»

Режим Darkstore

О бизнес-результатах:

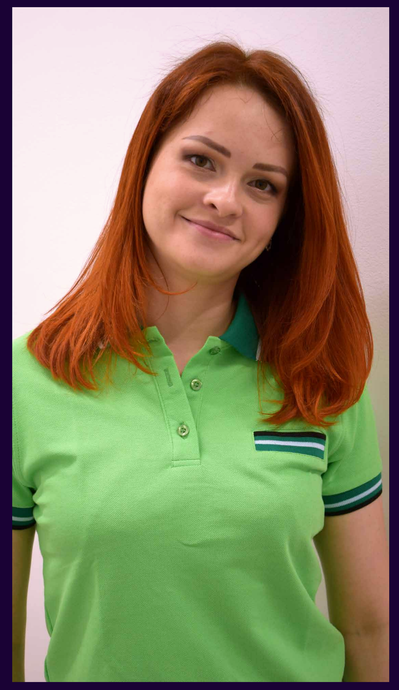
- количество посетителей сайта выросло в три раза;
- количество заказов увеличилось в 10 раз;
- скорость сборки сократили до 30 минут на заказ;
- оптимизировали затратную часть, не сокращая персонал и заработную плату.

После ослабления карантина вернулись к привычному режиму работы. Однако опыт, полученный в период Dark-store, помог переосмыслить ценности нашей корпоративной культуры, философию отношения к людям.

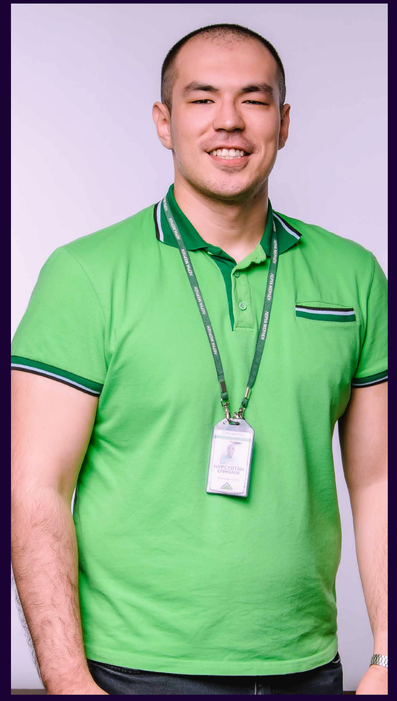
Премия **HR-бренд** 2020

Константин Горожанкин
РС 11, 13

Ольга Мельникова
РС
СПОК



Надежда Чупеева
Контролер управления



Нурсултан Еликбаев
Контролер управления стажер

Олег Артемов
РС
Логистики

Олег Омаров
РС 06, 05

ТОО «Леруа Мерлен Казахстан»

Режим Darkstore

Алексей Гребенюк
РС e-com

Сергей Ерощенко
РС 09

Серик Канапиянов
РС 15

Чингиз Каримов
РС Логистики

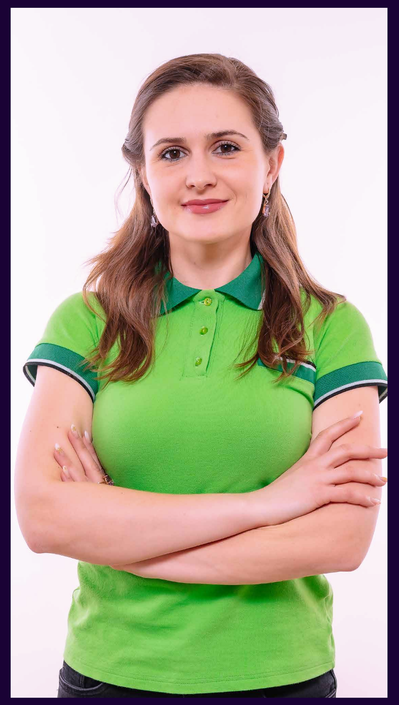
Премия
HR-бренд 2020

ТОО «Леруа Мерлен Казахстан»

Режим Darkstore

Деменин Игорь
РС 04

Эльвира Аскарова
Руководитель службы персонала



Юлия Уварова
Руководитель службы персонала

Премия
HR-бренд 2020

Премия
HR-бренд 2020

«НОМИНАЦИЯ СТРАНА»

ТОО «КаР-Тел» с брендом Beeline Казахстан

Digital Generation

Digital Generation — программа стажировок и работы с молодыми талантами, которая дает студентам возможность получить первую зарплату и приобрести необходимый опыт для дальнейшей успешной карьеры в Beeline Казахстан.

Студенты любого вуза страны могут принять участие в проекте, ведь стажировка проходит в формате онлайн во всех городах. Каждый студент получает уникальную возможность увидеть компанию изнутри, поучаствовать во внутренних проектах и программах.

За период существования проекта мы получили более 3000 резюме. По итогам отбора приняли на платную стажировку 250 студентов, на летнюю практику — 154. Из них с 51 стажером продлили договор, 30 сделали JO, а 54 стажера взяли в кадровый резерв.

Кроме этого, мы заключили шесть меморандумов с крупнейшими вузами страны, посетили более 30 ярмарок вакансий очно и 15 — онлайн. Провели 25 мастер-классов от менеджеров и четыре экскурсии в офисы компании.

Приоритет Beeline Казахстан — развитие интеллектуального и инновационного потенциала молодого поколения Республики Казахстан, поддержка социально-экономических активностей на уровне страны, построение открытой и прозрачной культуры компании на всех уровнях от стажера до CEO!

Премия
HR-бренд 2020

Тахмина Кодири
Директор по управлению персоналом Beeline Казахстан

Аида Шагиева
Старший эксперт по адаптации

ООО «Unitel», TM Beeline Uzbekistan
Digital hand made culture

Создание Digital hand made culture, включающей в себя качественно новые проекты: Connect – корп. сеть, Women's Club – развитие женщин, «Кадровый резерв» – высокоэффективные сотрудники HiPo, «Оценка компетенций по модели 360 градусов», Entrepreneurial – межстрановой воркшоп по шерингу лучших бизнес-проектов для поддержки сотрудников в их карьерном развитии, направленные на прокачку профессиональных компетенций, раскрытие потенциала, усиление кроссфункционального взаимодействия и культуры обратной связи.

Благодаря проведенным активностям и встречам Women's Club процент сотрудниц, занявших менеджерские позиции, вырос на 4 % за 1,5 года. Среди женщин показатели «Возможности для реализации» и «Рост и развитие» в 2020 году выше мировых бенчмарков на 16 и 17 пунктов соответственно.

Подготовлены 54 профиля и определены 20 HiPo сотрудников (высокоэффективных). Согласно исследованию вовлеченности за 2020 год, показатель карьерных возможностей для менеджеров любого уровня составляет 76 %, что выше мировых бенчмарков на 20 пунктов.

Оценены 155 менеджеров на соответствие модели компетенций с последующим формированием индивидуальных планов развития для каждого.

Премия
HR-бренд 2020

София Гайнутдинова
Директор по работе с персоналом и организационному развитию

Жанна Хайдарова
Начальник отдела по подбору и развитию персонала

Эльмира Габитова
Эксперт по внутренним коммуникациям и вовлеченности персонала

Татьяна Григорьева
HR бизнес-партнер

Диера Мухамеджанова
Эксперт по эффективности и развитию персонала

Ирода Азимова
Ведущий специалист по внутренним коммуникациям и вовлеченности персонала

BI Group

Трансформация корпоративной культуры #BIHappyChallenge

Большинство компаний, застрявших в старой парадигме модели жесткого управления и контроля, - наследие индустриальной эпохи. Большую часть своей жизни, а именно одну треть, мы проводим на работе. Согласно данным исследований, 87 % работающего населения мира несчастны, работают ниже своего потенциала и не вовлечены в работу. Нужно признать, что подобный подход к работе устарел и уже не дает результатов. Люди изменились, а значит, и компаниям нужно меняться, менять корпоративную культуру. Возник вопрос: что будет, если создать атмосферу счастливых и позитивных рабочих мест, уникальных для нашего бизнеса и людей? Мест, где люди могут не только быть самими собой, жить своими ценностями и увлечениями, но и делать свою работу лучше? И, наконец, что если мы сможем создать устойчивые изменения, а не временные?

Вдохновились историей компании Zappos и ее основателя Тони Шей, показавшей всему миру эффект влияния уникальной бизнес-модели, построенной на основе позитивной психологии и культуры счастья. Эти принципы позволили маленькой компании по продаже обуви увеличить доходы от 0 до 2 миллиардов долларов во время рецессии в США. Этот пример дал знание о том, что счастье в бизнесе может и должно существовать. Настало время принять новую парадигму развития и поменять привычный стиль взаимодействия и работы.

София Акмешева
Руководитель отдела счастья

BI Group

Трансформация корпоративной культуры #BIHappyChallenge

Проект трансформации корпоративной культуры – это трудоемкий и длительный процесс, требующий постоянного совершенствования и вовлечения. Корпоративная культура – это уникальный элемент, это атмосфера, царящая в любой компании, которая не может быть скопирована. Иными словами - это то, что отличает нас от других компаний, наше конкурентное преимущество, наш «секретный соус».

Насильно заставить людей быть счастливыми невозможно, но мы можем создать необходимые условия, разработать инициативы и мероприятия для построения более сильной устойчивой корпоративной культуры - культуры счастья.

В период всеобщего экономического и социального спада, связанного с пандемией COVID-19, выбранная философия «Счастливый сотрудник = Счастливый клиент = Успешная компания» доказывает свою состоятельность и дает положительные результаты. Хочется отметить, что уровень счастья в компании не упал, не остановился, а продолжил расти. Индекс счастья с показателя 7,5 в 2019 году достиг 7,7 в 2020-м.

Привлекательность бренда для внешних кандидатов и соискателей также растет. По данным сайта hh.kz в сравнении показателей первого и последнего кварталов 2020 года на 162 % увеличилось количество откликов на одну вакансию.

Успешность компании отражается в прибыли, которая в 2020 году выросла в 1,5 раза по сравнению с показателями 2019 года.

Фундамент заложен, направление выбрано, ценности и глобальная миссия определены. Следующим этапом является активная работа по выявлению и предотвращению выгорания сотрудников с использованием умных технологий.

Нуржамал Аргумбаева
Менеджер отдела счастья

ИП ООО «Anglesey Food»

Цифровое решение для массового обучения

Дистанционно и синхронно обучая персонал, мы помогаем сети korzinka.uz решать ряд бизнес-задач и поддерживать стратегию экспансии сети, эффективнее распределяем финансовые и человеческие ресурсы. Решили задачу сохранения интеллектуального капитала.

Нововведения не могут сразу же стать комфортными, но сотрудники сети лояльно приняли новый проект. Положительная динамика радует: в первые две недели после запуска более 1000 входов уникальных пользователей в СДО: в июле - 1380, в сентябре - 1500. К концу 2020 года цифра составила более 2200.

Для сотрудников в СДО внутренними силами на русском и узбекском языках разработаны:

а) 22 курса по ассортименту (знанию продукта) с вовлечением категорийных менеджеров;

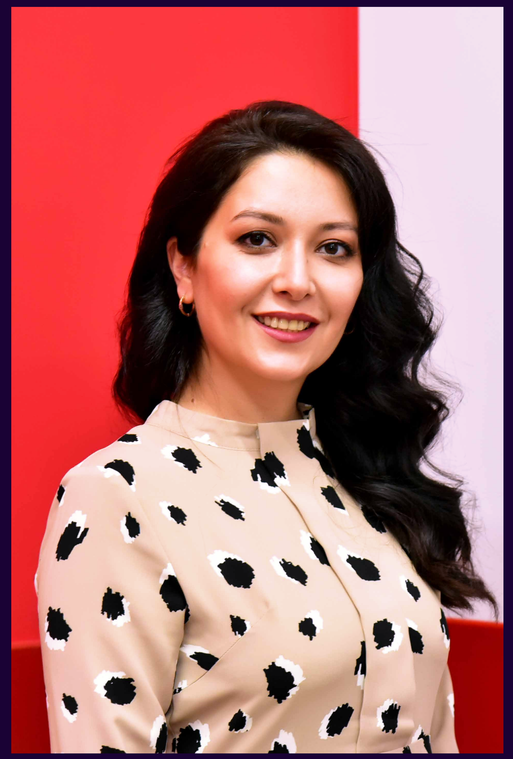
б) 5-модульный вводный курс для стажеров с вовлечением администрации и фокус-групп из магазинов;

в) 65 комплектов аттестационных тестов для различных должностей.

Мы опасались на старте проекта, что не удержим внимание трех тысяч человек, так как в электронном курсе нет живого диалога между учащимися и тренером. Поэтому постарались сделать контент интерактивным с помощью промежуточных заданий в курсе, видеороликов, бескомпромиссно подошли к качеству визуалов.

Мы хотим, чтобы наши сотрудники были счастливы на работе и трудились, воплощая ценность korzinka.uz “Превосходство в исполнении”. Стимулируя людей развивать мышление, оттачивать навыки, мы помогаем им чувствовать себя не винтиком в системе, а профессиональной личностью, осознающей свое влияние на бизнес независимо от должности.

Премия
HR-бренд 2020



Раъно Хамидова
Начальник учебного центра

ИП ООО «Anglesey Food»

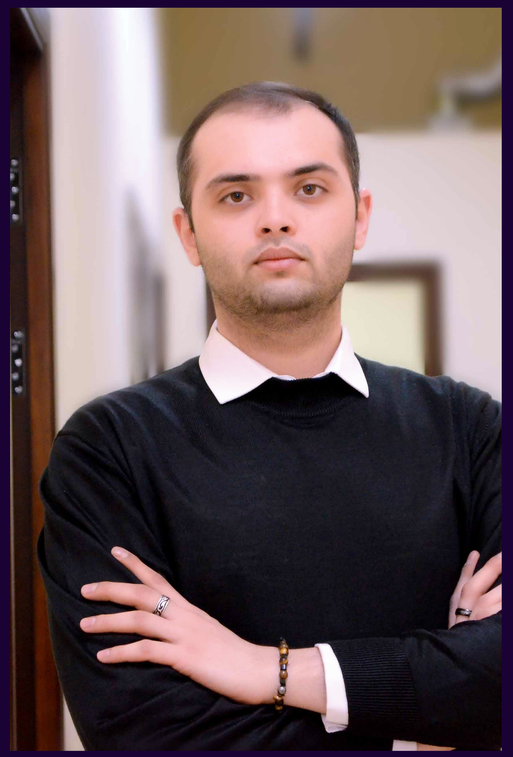
Цифровое решение для массового обучения

Для этого мы генерируем качественный информационный поток. Организовываем увлекающий и понятный процесс обучения, чтобы сотрудники получали удовлетворение и пользу от процесса, а не стресс и разочарование.

В сентябре проведен опрос удовлетворенности платформой, в котором участвовали 1296 человек. Результат оценки – около 90 % очень довольны или довольны.

В долгосрочной перспективе мы ожидаем, что онлайн-обучение будет способствовать сокращению текучести персонала, особенно в период адаптации. Мы уже имеем позитивный сдвиг - процент уволившихся на испытательном сроке в общей текучести за январь-август 2020 года сократился на 2 % по сравнению с 2019 годом (152 человека).

Таким образом, СДО стало для компании мощным и в то же время простым в управлении инструментом для подготовки сильного кадрового резерва, с помощью которого мы будем разворачивать комплексные инициативы.



Исмоил Абдульзаитов
Менеджер по развитию персонала

Лазиза Хакимова
Специалист по обучению и развитию персонала

Корпорация MEROS
HR с нуля

Новая HR-структура в организации помогает бизнесу эффективно и грамотно распределять человеческий ресурс в ходе реализации бизнес-стратегии, привлечь грамотных специалистов с рынка Республики Узбекистана и Российской Федерации (закрыто более 800 вакансий, три из которых ТОП-менеджмент, в установленные сроки), поставить систему обучения и развития.

Упорядочили систему оплаты труда, в результате сэкономив 8 % от общегодового ФОТ.

Для сотрудников был введен ряд социальных материальных и нематериальных обязательных выплат в виде помощи, а также нематериальных поощрений в виде подарков за успешное достижение поставленных задач (были выданы: одна машина марки Chevrolet Malibu, пять машин марки Chevrolet spark), оргтехника для дома и семьи на общую сумму 2000 USD.

Проектной команде за успешную реализацию стратегии выплачен бонус в размере двух окладов в конце 2020 года.

Фируза Эшанкулова
HRD корпорации MEROS

Феруз Эгамбердиев
Заместитель CEO MEROS PHARM

Бернара Саитбаева
Заместитель HRD корпорации MEROS

Фармацевтическая дистрибьюторская компания MEROS PHARM

Справедливое вознаграждение за труд

В основе успешной деятельности компании и достижения выдающихся результатов – люди. Их сила, упорство, амбиции, желания и знания и двигают компанию к результату.

Мотивация и оплата труда - на сегодняшний день одна из важнейших составляющих на рынке Республики Узбекистан для удержания и привлечения лучших.

Проектная команда ООО MEROS PHARM разработала и внедрила интересный механизм, который регулирует процесс по оплате труда и мотивации в компании. За 15 лет работы компании этот механизм является серьезным достижением, который высвобождает временной, эмоциональный, денежный и другие ресурсы учредителей, так как процесс устанавливает сроки, бюджеты, прозрачную оценку труда, полностью делегируя процесс управляющей команде компании.

Руководство компании стало полностью ориентироваться в бюджетах, цифрах. Данный проект автоматически потянул за собой систематизацию работы финансового отдела.

Фируза Эшанкулова
HRD корпорации MEROS

Феруз Эгамбердиев
Заместитель CEO MEROS PHARM

Гульнора Мансурова
Специалист отдела казначейства и бюджетирования ООО MEROS PHARM

Премия
HR-бренд 2020

Alser.kz (ТОО «Gulser Computers» («Гулсер Компьютерс»)

Гейм-обучающая программа «Аукцион & Alcoins»

Играя, мы обучаемся!

Перед нами стояла задача по трансформации процессов обучения для достижения целей компании и вовлечения новой целевой аудитории – поколения Z. Для этого мы решили создать курсы в гейм-оболочке с общей тематикой «Путешествие». Для мотивации и поддержания высокой вовлеченности мы разработали мотивационную программу «Аукцион & Alcoins». За каждый успешно пройденный курс сотрудник получал валюту Alcoins, которую в дальнейшем мог обменять на приз во время аукциона. Данные проекты мы реализовали на новой платформе HR Portal, где также внедрили адаптацию новых сотрудников и кадровый документооборот онлайн.

Итого мы запустили 375 интерактивных курсов и четыре гейм-оболочки для новичков, специалистов и директоров магазинов. Провели первый аукцион, разыграли 54 приза от фена, чайника, беспроводной колонки до стиральной машины, телевизора и смартфона. Запустили телеграм-канал для трансляции и поддержания новых ресурсов и программ. Как результат, по сравнению с 2019 годом нам удалось увеличить товарооборот, средний чек и продажи по новым ключевым категориям.

Заррина Хусаинова	Руководитель департамента по работе с персоналом
Зарина Шарипова	Начальник отдела обучения и развития
Вадим Федин	Старший тренинг-менеджер
Даниил Столяров	Специалист СДО
Яна Карашаева	Начальник отдела мотивации
Айгерим Халелова	Специалист по мотивации и компенсации
Альбина Фазылова	Начальник отдела по подбору персонала и адаптации
Макпал Шарипбаева	Начальник отдела кадрового администрирования
Семен Степанов	Руководитель департамента информационных технологий
Захар Новиков	Руководитель отдела разработки

ОАО Банк «Бай-Тушум»

Bottom up, или Снизу вверх. История культурной трансформации

Наш проект стартовал в период пандемии, когда каждый задумался о здоровье и безопасности, когда произошла переоценка общих человеческих ценностей во всем мире. Проект начался, когда человеческая поддержка была важна и ценна для каждого. Мы решили поддержать команду активным проектом, нам очень хотелось:

- создать атмосферу доверия и вовлеченности;
- создать культуру самоорганизации и саморазвития сотрудников;
- увеличить вовлеченность сотрудников с 3 до 50 %;
- создать в банке атмосферу активной и открытой коммуникации;
- развивать креативное и предпринимательское мышление сотрудников.

Для реализации проекта культурной трансформации «Bottom up, или Снизу вверх» были созданы четыре проектные команды:

1. «Хакатон». Разработала и создала новую креативную площадку для реализации самых амбициозных идей для развития банка. Проведен «Хакатон», на котором было более 30 участников со всех регионов. Команда победителей выиграла путевку на Иссык-Куль.
2. Разработчики подхода «Снизу вверх» создали и реализовали мероприятия для развития этого подхода, где инициаторами идей и активностей выступали сотрудники из всех регионов. Активности проекта были направлены на развитие креативного и предпринимательского мышления сотрудников. Подход «Снизу вверх» повысил вовлеченность сотрудников с 3 до 66 %.
3. «Обучение и развитие». Разработали и реализовали мероприятия для культуры саморазвития сотрудников «Узнай сам и научи друга». Сотрудники мотивированы на самостоятельное обучение. Активно делятся знаниями, навыками с коллегами. В мероприятиях проекта за период с августа по 31 декабря 2020 года приняло участие более 80 % сотрудников.
4. «Программа лояльности». Разработали мотивационную программу активизации сотрудников в корпоративной жизни банка, где вовлеченность сотрудников реализована через геймификацию.

Премия
HR-бренд 2020

Айжан Берманова
Менеджер по трансформации, скрам-мастер

Гульнура Карашева
Менеджер по развитию персонала, Project manager

Жазгуль Момуналиева
Руководитель HR-подразделения, focus owner культурной трансформации

Толгонай Шадыбекова
Главный универсальный специалист

Махтума Тураходжаева
Ведущий специалист обслуживания клиентов, Project manager

АО «Банк ЦентрКредит»

От стратегии к результату: осознанная трансформация

Проект “От стратегии к результату: осознанная трансформация” позволил банку в кратчайшие сроки выйти на качественно новый уровень реализации стратегических целей, когда каждый сотрудник вовлечен и осознанно работает над тем, чтобы внести свой вклад в общий результат.

Поддержка и участие в проекте всех руководителей, включая акционеров и председателя правления, позволили не только организовать и запустить сложные процессы по постановке индивидуальных целей и оценке результатов и компетенций, но и достичь конкретного измеримого результата - увеличения доходности в расчете на одного сотрудника на 25,3 % за год.

Премия
HR-бренд 2020

Анна Пиляева
HRD

Айгерим Дуненбетова
Начальник отдела компенсаций и льгот

Виктория Бельфер
Начальник отдела обучения

ДО АО «Банк ВТБ» (Казахстан)
Лига роста ВТБ

Проект «Лига роста ВТБ» - это онлайн-марафон, направленный на развитие корпоративных компетенций сотрудников, состоящий из пяти модулей (по числу компетенций), рассчитанный на пять месяцев. На изучение каждого модуля - один месяц.

Очередность изучения корпоративных компетенций:

- отвечаем за результат;
- работаем в команде;
- дорожим клиентом;
- проявляем инициативу;
- постоянно совершенствуемся.

Количество участников проекта – 367 (35 % от штатной численности).

Количество активных участников – 200 (54 % от общего количества участников).

Количество участников, выполнявших задания, – 80 (21 % от общего количества участников).

Количество участников, назначенных на вышестоящие должности, – четыре (1% от общего количества участников).

Количество сотрудников, переведенных в кадровый резерв, – 20 (5,5 % от общей численности участников).

Премия
HR-бренд 2020

Оксана Петренко
Начальник управления по работе с персоналом

Бокенбай Хайруллин
Региональный бизнес-тренер

Полина Морозова
Ведущий специалист отдела подбора, обучения и развития персонала

Радмир Галимов
Региональный бизнес-тренер

АО «НАК «Казатомпром»

Автоматизированная система рекрутинга: ИС «eKAP», модуль HR-recruiting

Модуль HR-recruiting предназначен для автоматизации процессов сбора и обработки информации о соискателях, текущих вакансиях, автоматизации процессов поиска и подбора персонала АО «НАК «Казатомпром» и его дочерних и зависимых организаций.

С июля 2019 года на платформе было создано более 8500 резюме и опубликовано более 2000 вакансий.

В системе проходит трехэтапный отбор кандидатов: внутри компании, среди ДЗО, внешний поиск. Более 800 кандидатов получили предложение о работе в холдинге.

Премия **HR-бренд** 2020

Ляззат Кожахметова
Директор департамента управления человеческими ресурсами

Зульфия Сембаева
Главный менеджер отдела управления талантами

Айгерим Баракова
Главный менеджер департамента цифровизации и развития

Ануар Ержанов
Главный инженер-программист департамента цифровизации и развития ТОО KAP Technology

Арман Мамбетов
Главный инженер-программист департамента цифровизации и развития ТОО KAP Technology

«Маревен Фуд Тянь-Шань»

Проект «Наставничество»

Проект был внедрен на производстве «Маревен Фуд Тянь-Шань» через год после запуска фабрики. Компания столкнулась с острой нехваткой производственного квалифицированного персонала.
Он нацелен на формирование пула наставников и ускорение адаптации новых сотрудников для автономной и самостоятельной работы. За год проекта текучесть новых сотрудников (рабочих) снизилась на 51 %. Время на обучение новичков у руководителя сократилось с трех часов ежедневно до 0. Адаптацию сотрудников ускорили с трех месяцев до одного. Сформирован полный пул наставников (в каждой смене и на каждом участке есть наставник), всего на сегодняшний день 50 наставников.

Елена Хван
HR-директор «Маревен Фуд Тянь-Шань»

Алия Тлеугожина
HR бизнес-партнер

Ботакоз Берибаева
Специалист по подбору и развитию персонала

Анна Орлова
PR-менеджер

ТОО ТК МК «Мегаполис Казахстан»

Проект «Управление талантами как ключ к улучшению эффективности бизнес-процессов и условий труда сотрудников»

Проект был успешно запущен компанией «Мегаполис Казахстан», и в планах у нас еще многое!

За год уровень вовлеченности компании вырос на 5 % (2020 vs 2019).

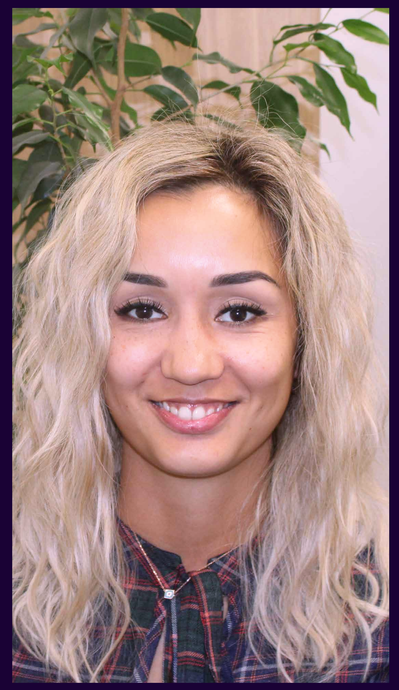
Запущена и автоматизирована система эффективности деятельности для четкости понимания выполняемых задач и вознаграждения лучших сотрудников

Увеличились узнаваемость бренда работодателя и количество откликов, а уровень текучести за год снизился на пять процентных пунктов.

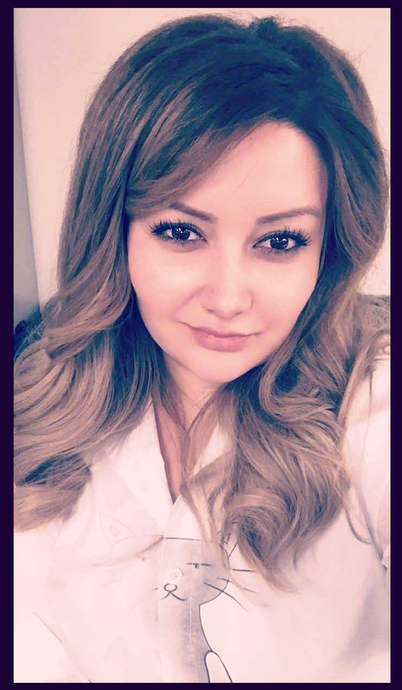
Премия **HR-бренд** 2020

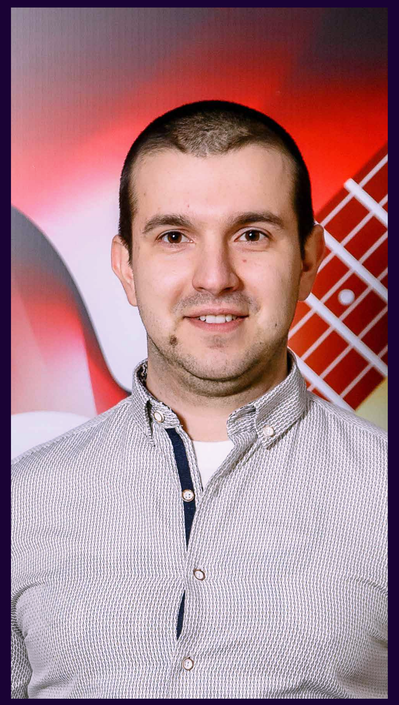
Александра Коротина
Директор департамента HR & Adm

Риннната Мусина
Начальник отдела по управлению талантами



Дарья Колдышева
Специалист по управлению талантами





Андрей Жилов
Контент-менеджер

Алма Шанаева
Старший менеджер по подбору

Назгуль Ракымжанова
Начальник отдела по компенсациям и льготам

ТОО «Торговый Дом INTANT»

INTANT Culture Code. Инструменты развития и укрепления корпоративной культуры

Корпоративная культура существует в любой компании. Она не является целью бизнеса, но позволяет собрать сильную, сплоченную команду, которая сможет достичь самых амбициозных целей.

Подбирая и используя правильные инструменты, ее можно развивать и укреплять. И тогда корпоративная культура становится конкурентным преимуществом компании при найме наряду с достойной заработной платой и стабильностью компании в современных условиях.

Использование таких инструментов, как «Информирование», «Корпоративная книга», «Ценности компании», «Тема года» для развития и укрепления корпоративной культуры позволило сплотить региональные офисы, вовлечь сотрудников в корпоративную жизнь, о чем свидетельствуют следующие данные:

• в активностях на корпоративном портале в 2020 году принял участие 91 % персонала;
• в обучении посредством СДО (в т.ч. в мобильной версии) в 2020 году приняло участие –98 % персонала;
• в оценке вовлеченности (ноябрь 2020 года) приняло участие 94 % персонала (в 2019 году – 63 %);
• во внедрении ценностей в 2020 году приняли участие 99 % сотрудников (в 2019 году – 70 %).

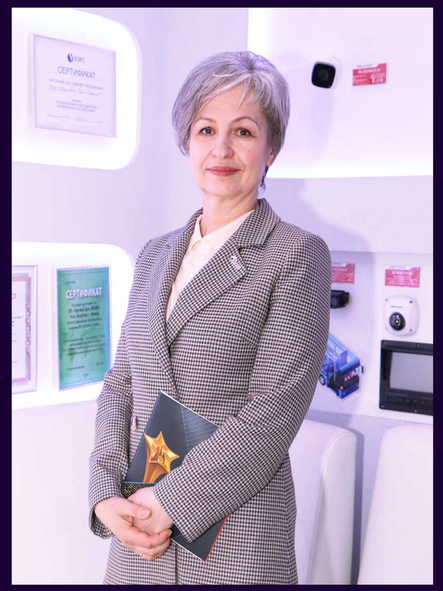
Согласно оценке вовлеченности:

• количество сотрудников, давших социально желаемые ответы, сократилось с 30 (2019 год) до 5 % (2020 год);
• индекс приверженности сотрудников компании INTANT – 88 %;
• 95 % сотрудников гордятся, что работают в компании INTANT, переживают за успехи и трудности своей компании, как за свои собственные (2019 год – 89 %);
• индекс инициативы – 78 %;
• индекс вовлеченности – 81 %.

Используя и развивая инструменты корпоративной культуры, мы уже многого добились, но нам еще есть над чем работать и куда расти!

Премия **HR-бренд** 2020

Вера Артамонова
Директор по персоналу



Джазира Абделдаева
Менеджер по обучению и развитию

Ренат Бакиров
Дизайнер

Магжан Кабиден
Дизайнер

АО «Эйр Астана»

Авиационный учебный центр группы компании «Эйр Астана»

Подготовка квалифицированных специалистов и развитие персонала являются основными приоритетами национального перевозчика авиакомпании «Эйр Астана».

В 2018 году был запущен проект создания единого Авиационного учебного центра, который призван объединить в себе не просто людей разных отделов по обучению, а также экспертизу, знания и опыт.

Перед создателями проекта стоит объемная задача – собрать под одну крышу два мощных, но при этом таких непохожих направления, как профессионально-техническое обучение и программы личностного роста и развития.

Весь проект создания учебного центра можно разделить на четыре направления:

1. Стандартизация и упрощение.

Повышение эффективности организации обучения. Мы пересмотрели все существующие программы, они стали более интересными и интерактивными, активно внедряются принципы андрагогики. Более 30 программ по обучению одобрены и сертифицированы авиационными властями.

2. Коммерческий и финансовый рост.

Учебный центр компании стал узнаваемым на внешнем рынке и является дополнительным источником дохода компании, не связанным с ее летной деятельностью, который составил более 400 000 долларов США. У нас уже прошло обучение более 1700 сотрудников других компаний разного профиля, таких как КТЖ, КазПочта, Qazaq Air и др. Расходы на обучение и бюджеты отделов мы свели в один.

3. Создание инновационного продукта.

При создании тренингов мы используем лучшие мировые практики и применяем смешанный подход в обучении. Мы активно внедряем онлайн-обучение, сами разрабатываем CBT-курсы и мастерски проводим вебинары. За это время нами было разработано более 100 интерактивных компьютерных курсов для самостоятельного изучения и проведено более 160 вебинаров для почти 1500 участников.

4. Развитие сотрудников.

Наши сотрудники – это наша главная ценность, поэтому мы заботимся об условиях, в которых они трудятся. Для отбора и оценки всей команды используются единые критерии. У наших сотрудников появилась возможность вести программы, которые они до этого не проводили.

Мы выстроили открытые и продуктивные отношения как внутри команды, так и с бизнесом в целом, что позволило нам в сжатые сроки подготовить более 130 квалифицированных специалистов для успешного запуска Fly Arystan – первого бюджетного авиаперевозчика в регионе. Наш учебный центр – полноправный партнер бизнеса для всех департаментов компании.

Наша глобальная цель – это создание центра передового опыта в обучении и развитии. И мы сможем сделать это, потому что у нас есть дружная команда профессионалов, которая не просто предоставляет качественные услуги по обучению, а заряжает позитивом, вдохновляет и мотивирует своих студентов на раскрытие личного потенциала и персональной эффективности!

Авиационный учебный центр «Эйр Астана». Достигая высот совершенства!

Премия **HR-бренд** 2020

Сандра Каллен
Директор учебного центра

Владислав Багранов
Старший менеджер учебного центра

Игорь Чипликов
Менеджер по обучению сервису

Дамир Турганов
Менеджер по обеспечению соответствия обучения стандартам безопасности

Аурелий Мовила
Дизайнер-видеограф

ТОО «мк-Золото Ломбард»

Обонато – делаем вместе!

Мы – команда «мк-ЗОЛОТО»! За два с половиной года открыли 103 филиала в 26 городах Казахстана.

Выбрали систему дистанционного обучения и внедрили проект всего за девять месяцев силами своей команды без привлечения внешних экспертов и разработчиков.

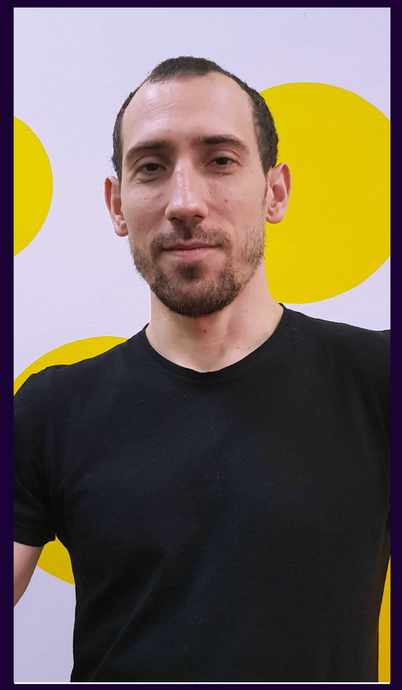
В команде проекта работами 13 человек. HR-овцы, IT-шники, СБ-шники, финансисты и ломбардисты - никогда ранее мы не разрабатывали учебные курсы. Но мы прошли обучение по созданию электронных курсов, по крупицам собрали знания и создали работающую систему СДО.

Премия
HR-бренд 2020

Елена Саенко
Руководитель дирекции управления персоналом

Ольга Гудова
Руководитель службы рекрутинга

Илья Карабаш
Специалист дирекции защиты имущества и информации



Ляззат Абдильдинова
Региональный управляющий

Марьям Фирсова
Руководитель центра продаж

Карлыгаш Едигеева
Специалист по работе с клиентами

ТОО «мк-Золото Ломбард»

Обонато – делаем вместе!

Мы обсуждали и спорили, проектировали и моделировали, делились находками и вкладывали душу в каждый из 15 созданных нами курсов. В наших курсах есть учебное видео и диалоговые тренажеры, интерактивные упражнения и игры, модели программного обеспечения и элементы геймификации. Мы использовали все полученные знания. Все 15 учебных курсов получились разными и интересными. Мы сделали это сами, и сделали это с любовью.

В результате проекта запущены система дистанционного обучения, 15 курсов и четыре программы обучения. Количество обученных сотрудников увеличилось в три раза (332 человека). Качество обучения оценивается на 4,9 балла. Затраты на обучение снизились на 41 %.

Дарья Потапенко
Руководитель дирекции торговых операций

Александр Шегай
Руководитель дирекции обеспечения информационными технологиями

Болатбек Апселемов
Специалист дирекции обеспечения информационными технологиями

ТОО «мк-Золото Ломбард»

Обонато – делаем вместе!

Айнур Курбанова
Региональный управляющий

Асель Альпишева
Руководитель центра контроля качества ломбардных услуг

Асет Ембергенов
Специалист дирекции обеспечения информационными технологиям

Перизат Бетилеуова
Специалист по обучению

Премия
HR-бренд 2020

АО «Трансстелеком»

TTC GREEn University - акселератор агентов перемен

Ключевая идея – формирование пула внутренних тренеров как агентов перемен, транслирующих идею сохранения и передачи знаний внутри компании.

Корпоративный университет был создан относительно недавно в компании, в 2019 году. Основным его ресурсом является собственный пул внутренних тренеров. Они представлены из числа сотрудников, в частности из числа кадрового резерва (пула талантов), а также экспертов в той или иной области. В настоящее время в компании подготовлены 19 внутренних тренеров, прошедших модульную программу «Тренинг для тренеров».

Преимущество внутренних тренеров компании в том, что они могут быстро вносить коррективы в содержание продуктовых, технических, функциональных тренингов, поскольку «живут» в профессиональном контексте, знают специфику компании. Человеку извне потребуется гораздо больше времени и ресурсов для того, чтобы вникнуть и понять все особенности и детали. Силами внутренних тренеров были покрыты потребности компании в обучении по таким курсам как «CCNA – базовый уровень», «Основы управления проектами», «ISO 2001 – аудит новых систем, «Pull-продажи, «Продажи - психологическое Да», «Управление изменениями», «Навыки работы с клиентами», «Жизненный цикл безопасной разработки – SDL», «Работа с убеждениями», «Корпоративные навыки коммуникации», «Разработка технической спецификации для проектного менеджера», «Техника телефонных продаж. Телефонные продажи», «Как удержать существующего клиента», «Технология DWDM», «Инструменты коммуникации для успешного проведения ОРР», «Повышение осведомленности информационной безопасности» и др. Экономия на 2020 год составила 26 % от бюджета расходов на обучение.

Премия
HR-бренд 2020

Кенес Барменкулов
Заместитель председателя правления по организационному развитию

Асия Бабаева
Руководитель направления «Развитие человеческих ресурсов»

Галия Кабдусова
HR-партнер

Майра Садуакасова
Руководитель направления «Управление трудовыми отношениями»

Динара Узакова
Главный менеджер направления «Развитие человеческих ресурсов»

АО «Трансгелеком»

TTC GREEn University - акселератор агентов перемен

Понимание руководством компании важности обучения позволило выстроить систему подготовки внутренних тренеров из людей, для которых тренерство - это один из инструментов личного развития, приобретения новых навыков, в том числе софт-навыков, а также поддержания и содействия изменениям завтрашнего дня. В результате деятельности КУ собрана база знаний учебных и методических материалов, презентаций по курсам и видеоматериалом со свободным внутренним доступом на базе общего корпоративного портала GREEn.

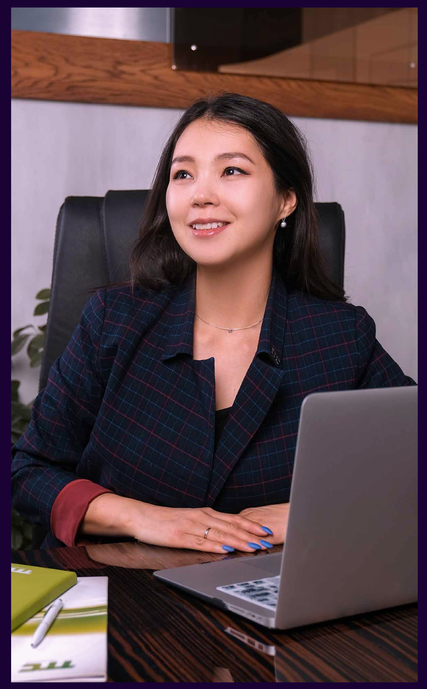
За 2020 год проведено 65 обучающих мероприятий, из которых 37 - в режиме онлайн. Всего мы реализовали 22 курса, при этом охват обученных сотрудников составил 2423, из них 21 % - это представители филиалов компании.

Премия
HR-бренд 2020

Алтын Смаилова
Главный менеджер направления «Развитие человеческих ресурсов»

Айсулу Асылбекова
Менеджер направления «Развитие человеческих ресурсов»

Зарина Жахина
Руководитель направления «Администрирование бизнес-приложений»



Бауржан Жангабылов
Эксперт направления «Администрирование бизнес-приложений»

Эльмира Серік
Эксперт направления «Администрирование бизнес-приложений»

ГП ARTEL

Внедрение корпоративных ценностей компании развития

Ценности ГП ARTEL: этапы воплощения в стратегию развития

До недавнего времени в группе компаний ARTEL корпоративные ценности не были четко определены и более того - сотрудники точно не знали и не понимали, какие у ARTEL ценности, что движет сотрудниками, что вдохновляет их, что мотивирует. В условиях жесткой конкуренции и экспансии не только на рынке Узбекистана, но в Центральной Азии и далее в ARTEL приняли принципиальное решение внедрить систему современного HR-менеджмента и начали этот проект с определения основополагающих ценностей.

Ценности ARTEL – это набор правил, нравственных и деловых принципов, которые разделяют работники организации. Иначе говоря, это принципы, привлекающие людей с аналогичными взглядами на жизнь, карьеру, достижения и т.д. Бизнес успешен только если участники проекта понимают, зачем они здесь и в каком направлении должна двигаться компания. Персонал должен быть единым организмом, работающим ради достижения результата. И корпоративные ценности – это ориентир, к которому должны стремиться работники от младших сотрудников до ТОП-менеджеров.

В ARTEL понимают, насколько важно объединить человеческий капитал, сплотить их едиными ценностями и идейностью.

Именно для этого ARTEL поставила перед собой цель сформировать корпоративные ценности, которые бы являлись частью стратегии.

В результате проведенных опросов среди сотрудников, а также изучения системы ценностей глобальных компаний мира на примере Google, Apple, Samsung и т.д. в ARTEL выделили четыре основные ценности: «Потребитель», «Непрерывное улучшение», «Индивидуальное уважение», «Ответственность».

Премия
HR-бренд 2020

Лазизбек Маматов	Директор департамента по работе с персоналом (HR)
Виктория Яицкая	Менеджер по компенсациям и льготам
Светлана Латипова	Начальник управления персоналом завода по производству телевизоров
Нилуфар Саидова	Начальник отдела кадров территории Рохат
Наиля Белкова	Начальник отдела кадров территории Джами
Наргиля Моллаева	Начальник отдела кадров территории Орзу
Гузаль Алламбергенова	Начальник отдела кадров территории Саракулька
Диёра Гулямова	Специалист по внутренним коммуникациям
Лаура Ахмедзянова	Консультант SAP

Премия
HR-бренд 2020

«НОМИНАЦИЯ МИР»

AKFA GROUP OF COMPANY

E-learning – make it easy

В компании AKFA в 2019 году открыли тренинг-центр для обучения сотрудников. В ходе тренингов мы определили потребность в дистанционном обучении и начали искать удобные платформы для онлайн-обучения. Далее мы составили конкурентные листы и после изучения остановились на программе ISpring Learn.

Программа работает как при наличии интернета, так и при его отсутствии. Мы создали пробные курсы и назначили их 50 сотрудникам головного офиса, а далее проверили их обучаемость. Все обучились, и отзывы были положительными. Затем мы купили лицензию, чтобы обучить весь персонал компании. Для полноценного использования платформы мы обучили двоих сотрудников в академии ISpring создавать онлайн-курсы в конструкторе ISpring. Наши сотрудники сейчас создают онлайн-курсы на этой платформе, используя все возможности конструктора (интерактив, тесты), и назначают их сотрудникам компании.

Вначале обучаемость сотрудников составляла 3 %. Сейчас мы смогли поднять показатель обучаемости до 50 %. Платформой пользуются почти все сотрудники компании - от стажеров до работников производства. Мы перевели в онлайн-режим даже Welcome-тренинги, которые проходят стажеры компании в первые дни работы!

Премия
HR-бренд 2020

Азизхон Мухинов
Руководитель отдела внедрения и эксплуатации информационных технологий

Озода Саидкаримова
Директор корпоративного университета

Дилдора Аллаярова
главный специалист по обучению и развитию персонала

Отабек Бахранов
Проект менеджер

ООО «ARTEL ELECTRONICS»

Мотивация персонала. Сотрудничество со всемирно известной консалтинговой компанией MERCER в целях разработки систем для мотивации сотрудников

Благоприятные условия труда и мотивация сотрудников играют важную роль в повышении эффективности выполняемых задач и развитии бизнеса. Сотрудничество с консалтинговой компанией Mercer стало знаковым событием, способным вывести Artel на новый уровень и поставить в один ряд с ведущими международными компаниями.

Совместный проект был разделен на две части: «Улучшение кадровой системы» и «Обучение». Для реализации каждой части потребовалось около 24 недель. Представители Mercer составили график, в котором был подробно описан весь период проекта с разбивкой на модули, а также их продолжительность.

В результате проекта компании удалось: оценить все должности по международной системе оценки должностей IPE; внедрить систему грейдов; разработать и внедрить конкурентоспособную структуру заработных плат на 2050 человек; разработать и внедрить бонусную систему; разработать льготы в соответствии с рынком Узбекистана, модель компетенции, систему оценки эффективности; разработать документацию для Департамента по управлению персоналом (HR), отвечающую требованиям времени.

С помощью данного проекта систематизировали систему мотивации пресонала, что дало возможность HR-департаменту оперативно решать бизнес-задачи, осуществлять долгосрочное планирование затрат на персонал и оптимизировать расходы.

Премия
HR-бренд 2020

Лазизбек Маматов Директор департамента по работе с персоналом (HR)
Ольга Лебедева Заместитель директора департамента по работе с персоналом (HR)
Виктория Яицкая Менеджер по компенсациям и льготам
Диёра Махкамова Менеджер по обучению и развитию персонала
Олеся Лях Менеджер по набору и адаптации персонала
Аваз Орзиматов Менеджер по KPI
Сарвиноз Мирзанова Специалист по обучению и развитию персонала

Представительство ЗАК «АСТРАЗЕНЕКА Ю-КЕЙ ЛИМИТЕД» в РК

AZ Great Place to Work (лучшее место работы) - Transformation from doing digital to being digital

Раскрытие потенциала и использование цифровых технологий, диджитал-решений компании для выработки навыка обучения на протяжении всей жизни через платформу Degreed (обучающая платформа приносит пользу нескольким сторонам: сотрудник получает знания и развивает навыки, коллегам открывается новый источник информации через функцию «поделиться», и руководители имеют возможность оценить навык обучения сотрудника), а также побуждение сотрудников на самостоятельное развитие путем подачи материала, интерактивных обучающих марафонов, недель развития через корпоративную социальную сеть Work Place (у платформы несколько важных «миссий»: сократить время передачи информации внутри организации, повысить осведомленность сотрудников в сфере деятельности компании и сплотить коллектив) и как результат - использование внутренней платформы по признанию Cataly-ze: вклад в развитие культуры высоких достижений, признание в режиме реального времени.

В результате компания получила самый высокий процент признания от сотрудников за последние пять лет: 92 % (+21 % vs. прошлый год) сотрудников ответили, что «АстраЗенека Казахстан» – лучшее место для работы.

Премия
HR-бренд 2020

Малика Букенова Travel Coordinator/Comminication and PA
Салтанат Зикибаева Менеджер по персоналу

КОНДИТЕРСКИЙ ДОМ «КУЛИКОВСКИЙ»

Геймификация для фирменной сети «Летний марафон»

Пока весь мир жил в страхе, наша команда двигалась вперед к своей цели.
Летом 2020 года состоялся Летний марафон, который показал, что каждый из наших сотрудников может все, даже несмотря на кризис. Мы постигали новые высоты, ставили рекорды, делали нечто на первый взгляд невероятное. Цель марафона – выполнить как можно больше заданий, нацеленных на продажи, маркетинг, сервис и обучение.

Продажи росли, показывая, что любой наш продукт пользуется популярностью, если рекомендовать его гостям.

В период игры продажи тортов и десертов выросли на 297 %, а кофе - более чем на 60 %. Еще и уровень творчества нашей фиолетовой команды не знал предела. И марафон всех зарядил позитивом.

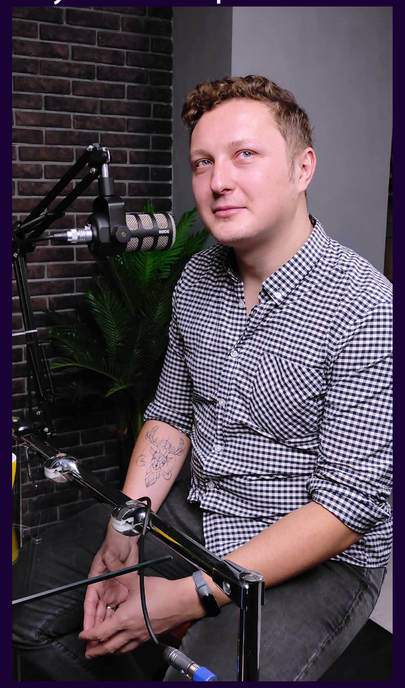
86 % сотрудников, принявших участие в опросе, оценили игру как интересную и увлекательную.

К тому же 84 %, уверены, что игра положительно сказывается на работе. Нам по плечу любая дистанция, мы с легкостью преодолеем любой марафон, унося с собой море позитива.

Пусть будет ярким каждое лето для нашей команды фирменной сети!

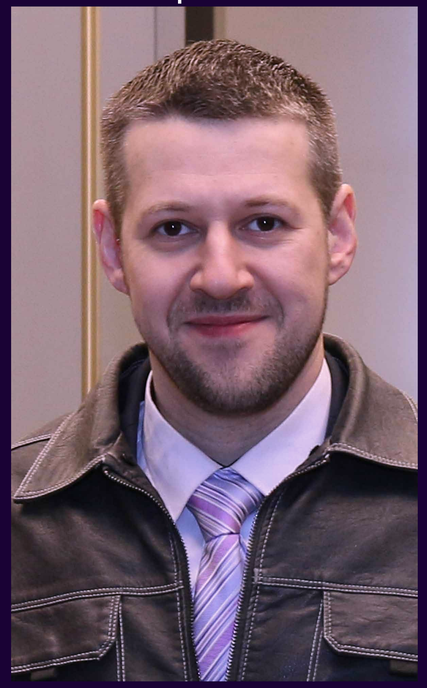
Премия
HR-бренд 2020

Дмитрий Ефремов
Менеджер по обучению и развитию



Сергей Долженков
HRD (на момент проекта)

Владимир Лантух
Директор по развитию, г. Новосибирск



Виктория Сливкина
Руководитель ФС,
г. Алматы

Наталья Бондаренко
Руководитель ФС,
г. Бишкек

ТОО «ХИЛТИ КАЗАХСТАН»

MOMENT - новый подход в работе с людьми

Речь идет не только об изменении процессов или системы, в которой мы работаем. Это намного больше и значимее – это изменение всей концепции. Основными его составляющими являются четыре ключевых принципа – регулярное общение, действовать сейчас, инициативность сотрудника и сильные стороны.

В рамках подхода MOMENT была внедрена новая платформа Workday, с помощью которой сотрудники более вовлечены в процессы компании и свое развитие. Данная платформа осуществляет поддержку наиболее важных HR-процессов: My Contribution, My Development, Hilti People Review, My Reward и Source and Select. Процессы доступны сотрудникам компании онлайн в любое время и из любого места.

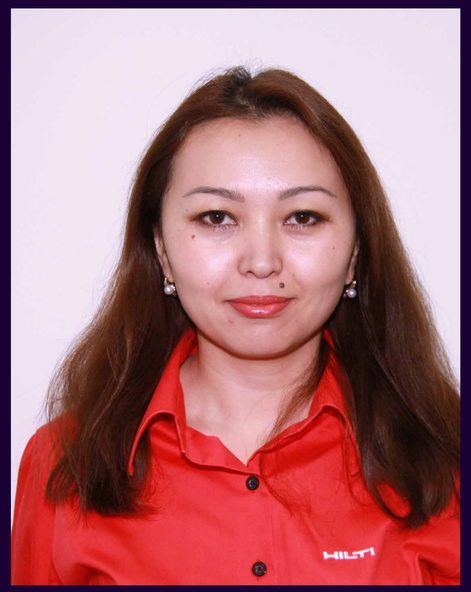
В марте 2020 года платформа Workday была с успехом запущена для всех сотрудников Hilti по всему миру, а это 120 стран!

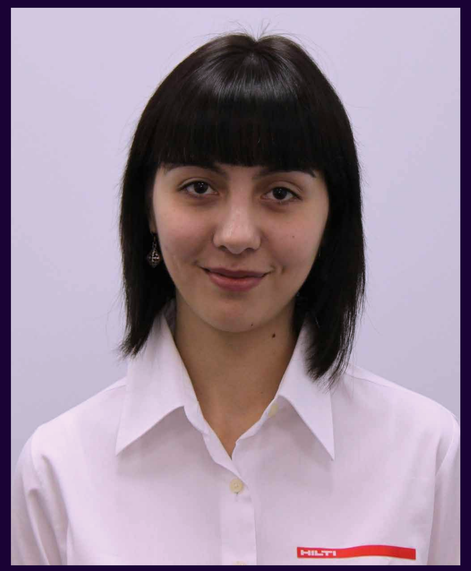
Над проектом два года трудились международные команды, состоящие из HR и IT-специалистов.

Благодаря MOMENT мы хотим преобразить наш подход в работе с людьми в Hilti и сосредоточиться на важных вещах, которые позволяют выстраивать процессы, нацеленные на приобретение положительного опыта при взаимодействии с работодателем кандидатов и сотрудников. А запуск платформы Workday – это большой шаг на пути диджитализации HR!

Премия
HR-бренд 2020

Зарина Умербаева
HRBP





Алина Цепкина
HR-специалист

Руфина Джумабаева
HR-специалист

Бренд PARIMATCH, представленный ТОО «Букмекерская контора PARIMATCH.KZ» («ПариМатч.КЗ») и ТОО «Букмекерская контора «РМ БЕТ»

Family & Trust - проявление заботы и ответственности за каждого члена семьи команды Parimatch. Комплексная программа поддержки и повышения мотивации

В 2020 году мир столкнулся с пандемией коронавируса. Карантин поставил людей в новые условия работы и быта. Глобальные масштабы распространения вируса повлияли на эмоциональное состояние многих. Поэтому для международной компании Parimatch было важно разработать проект, который бы помог людям адаптироваться к непривычному формату работы и сохранить позитивный настрой. Кроме того, необходимо было добиться эффективности сотрудников в работе на удаленке и реализовать образовательные программы с поправкой на карантинные меры.

Так появилась программа Family & Trust. В рамках проекта удалось перевести сотрудников на удаленный формат работы, они быстро и безболезненно адаптировались к новым условиям без потери эффективности.

Премия
HR-бренд 2020

Лунара Нурнаева
Руководитель HR

Галия Касымова
Менеджер по кадровому делопроизводству

Асель Омар
Менеджер по обучению

Бренд PARIMATCH, представленный ТОО «Букмекерская контора PARIMATCH.KZ» («ПариМатч.КЗ») и ТОО «Букмекерская контора «РМ БЕТ»

Family & Trust - проявление заботы и ответственности за каждого члена семьи команды Parimatch. Комплексная программа поддержки и повышения мотивации

Результаты нашего проекта показали, что мы добились успеха: сотрудники выполнили свои показатели на 100 %, несмотря на удаленный формат работы и некоторые ограничения; бюджет на обучение увеличили в пять раз в сравнении с 2019 годом; набрали в команду 45 профессионалов, тем самым усилили ее и увеличили штат в два раза; семеро сотрудников получили повышение в должности.

Благодаря слаженной работе наших сотрудников мы не только выполнили свои показатели на 100 %, а стали лучшим онлайн-букмекером в Казахстане.

Бренд Parimatch завоевал награду "Онлайн-букмекер № 1 в Казахстане" по итогам 2020 года в конкурсе "Выбор года № 1". Награждение победителей прошло 20 декабря.

Мы - команда профессионалов, которая быстро растет и развивается. Мы не боимся сложных задач и открыты к новым свершениям!

Премия **HR-бренд** 2020

Данил Павленко
Руководитель отдела по связям с общественностью

Сергей Ким
Менеджер по связям с общественностью

Роман Юрченко
Руководитель отдела информационных технологий