



Премия
HR-бренд
2019
Центральная Азия

ПРЕМИЯ «HR-БРЕНД ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ 2019»

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

В Казахстане премия проводится с 2013 года и в 2016 году впервые проводилась в Кыргызстане и Узбекистане!

Ни для кого не секрет, что грамотно выстроенная HR-политика способствует формированию благоприятного имиджа компании путем привлечения лучших кадров, разделяющих миссию и ценности компании. Коммуницирование с коллективом, активная реализация HR-бренда дают сотрудникам осознать свою значимость и преимущества работы в компании.

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

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

Премия «HR-бренд Центральная Азия 2019» вручается в номинациях:

«СТОЛИЦЫ» – проект, реализованный в Алматы и/или Нур-Султане;

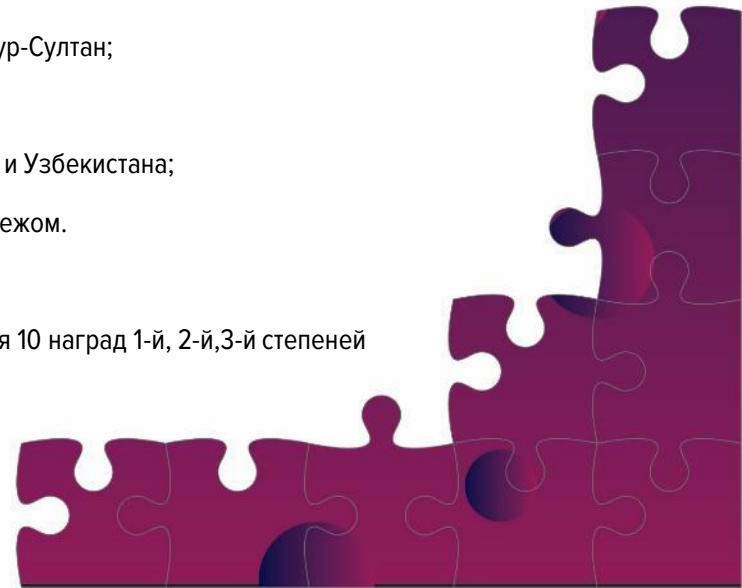
«КАЗАХСТАН» – проект, реализованный в регионах Казахстана, включая Алматы и/или Нур-Султан;

«МИР»

- проект, который был реализован за пределами Казахстана, на территории Кыргызстана и Узбекистана;
- проект, в котором использованы HR-практики, спустившиеся из головного офиса за рубежом.

«СОБСТВЕННАЯ НОМИНАЦИЯ» от HeadHunter

Победители определяются независимо по каждой номинации конкурса. По итогам вручаются 10 наград 1-й, 2-й, 3-й степеней (золото, серебро и бронза) в каждой из трех номинаций и 1 собственная номинация.



ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО



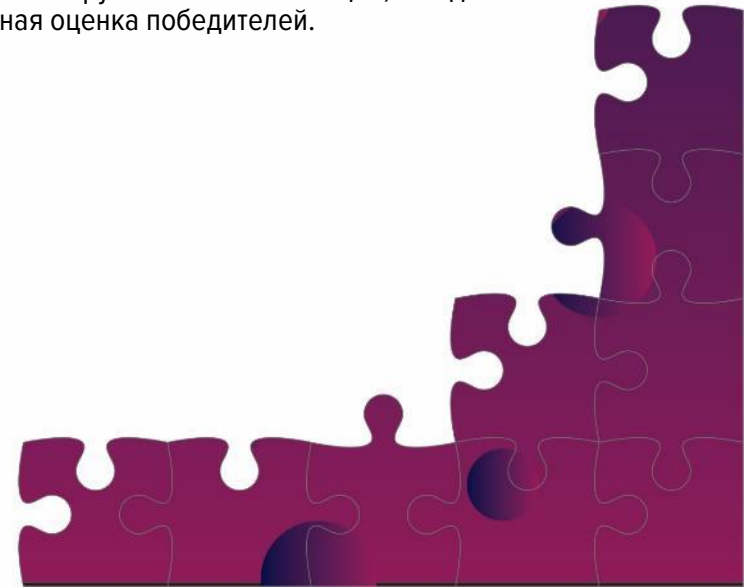
Нина Быченко – Генеральный директор
«HeadHunter Центральная Азия»

- Премия «HR-бренд Центральная Азия 2019» в этом году проходит в седьмой раз и впервые в формате конференции. Но это не единственное изменение этого года. Мы ввели двухуровневую систему оценки проектов: на первом этапе HR-эксперты проводят отбор лучших проектов по каждой номинации и на втором члены жюри на закрытом заседании определяют победителей.

Это обусловлено рекордным количеством числа проектов: в этом году получили 33 проекта от 30 компаний. Больше проектов стало из Казахстана и Кыргызстана.

Помимо основных номинаций – «Казахстан», «Мир», «Столицы» мы так же ввели свою собственную номинацию за отличившийся проект независимо от представленной участником в заявке номинации.

В связи с тем, что в следующем году мы ожидаем еще больше проектов из трех стран, планируем менять номинации, но одно остается неизменным – прозрачная оценка победителей.

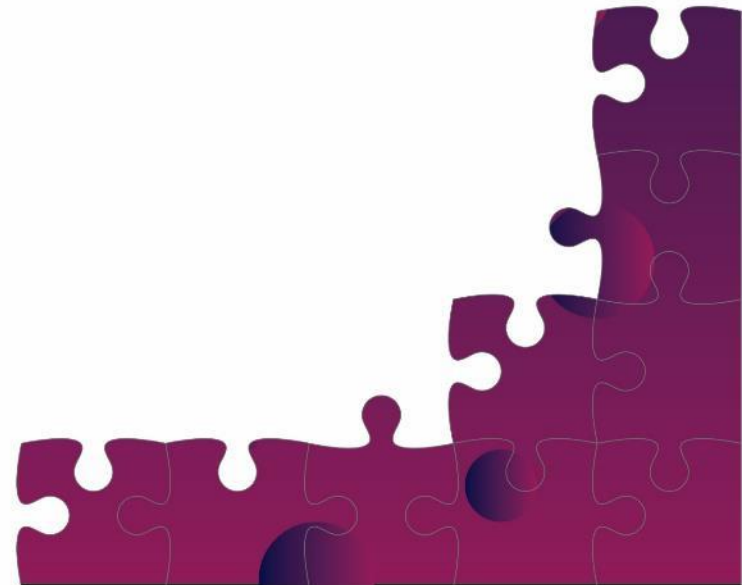


ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО



Андрей Онучин – Председатель жюри,
партнер в "Экопси консалтинг"

- Не могу не отметить достаточно существенный рост уровня проектов, которые предлагаются, их сложность и главное современность. Диджитализация, социальная ответственность и безопасность – основные тенденции, которые присутствуют в представленных проектах. Одна из первых возможностей, которые несет премия «HR-бренд Центральная Азия» – это создание бенчмарк о том, с чем можно себя соотнести, потому что в конкурсе участвуют лучшие. Ведь сравнивать себя надо с лучшими, а не с худшими. Второе - участвуя в проекте, сотрудники компании имеют возможность еще раз посмотреть на свои достижения и выявить то, что удалось и что нужно еще сделать. Это тоже полезная «остановка» для того, чтобы далее быть еще более эффективными.



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 7 человек и формируется из первых лиц компаний-лидеров в области рекрутмента, HR-консалтинга, маркетинга и построения брендов.

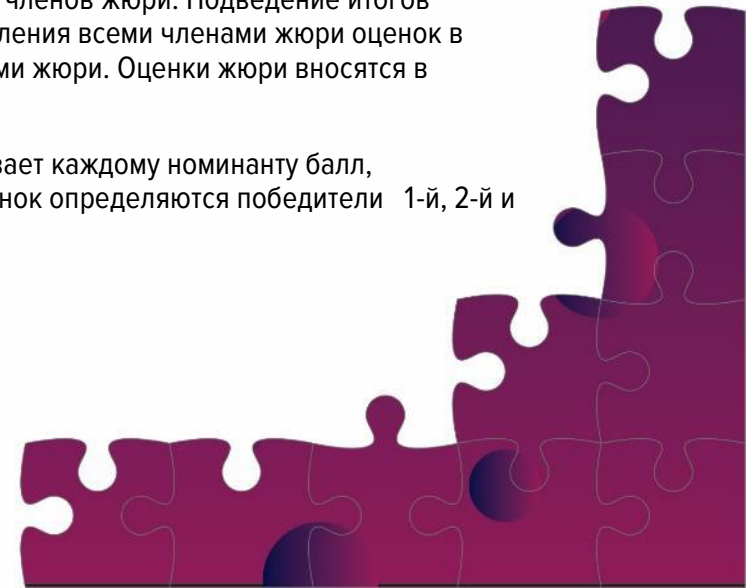
3 критерия оценки проектов:

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



Анна Паршина

Директор по персоналу Rambler Group



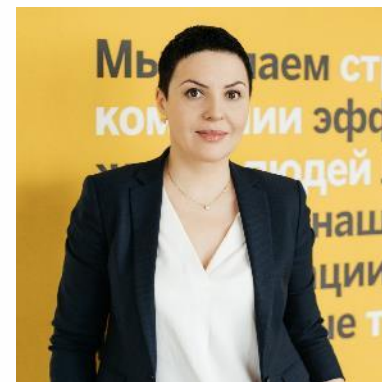
Мария Любушкина

Менеджер Группы стратегического и операционного консультирования KPMG Россия



Екатерина Аганджанова

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



Вера Соломатина

Директор по персоналу SAP CIS



Гульнара Горишняя

Руководитель Управления подбора и оценки людей Burger King



Дана Фербер

Директор, управляющий партнер консалтинговой группы Human factor Consulting



Елена Серегина

Директор Департамента корпоративной социальной ответственности Публичного акционерного общества «Мобильные ТелеСистемы» (ПАО «МТС»)



Анна Тимофеева

HRD «АО Technodom Operator»

ЧЛЕНЫ ЖЮРИ



Максатбек Ишенбаев

Председатель Правления банка «Бай-Тушум»



Айгуль Чертанова

Руководитель Департамента управления человеческим капиталом Первой микроФинансовой компании (Aga Khan MicroFinance Agency)



Лариса Ермошкина

Генеральный директор компании ТОО «HRHD» (Human Resource in High Definitions)



Андрей Онучин

Председатель жюри, партнер в «Экопси консалтинг»

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

ТОО «BSH Home Appliances (БСХ Хоум Аплайансэс)»

Thank you day

Thank you day - каждую последнюю пятницу месяца проводится BSH Thank you day. Сотрудники заранее заполняют Thank you-карточки, в которых указывают кого и за что они благодарят в этом месяце. Важно отметить, что все благодарности должны быть напрямую связаны с картой компетенции компании BSH. Thank you day проводится публично, каждый сотрудник дарит Thank you-карточку, произнося слова благодарности, и вручает их сотруднику. Далее сотрудник, который получил больше всего Thank you-карточек, становится победителем месяца и участвует в Thank you day-лотерее, выбирая один из беспроигрышных призов. Это может быть мелкобытовая техника продукции компании либо нематериальная мотивация в виде выходного дня или работы из дома. В конце года будут подведены итоги Thank you day-года. Сотрудник, который становился лидером месяца чаще всех, получает главный приз.



Айгерим Копабаева
HR and PO responsible



Уфук Гокташ
Генеральный директор



Владимир Гавриш
Коммерческий директор



Аида Кшенова
External employee

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

ТОО «Capital Cinema»

«Самое ценное»

Видеофильм о компании и ее сотрудниках! Описание: достижение поставленных целей, успешное развитие компании и ее сотрудников. Компания развивалась и шла к успеху, не меняя свой состав команды! Рассказ о том, вокруг каких миссии и ценностей работает и развивается наша команда.



Дмитрий Кириенко
Коммерческий директор



Тимур Нурсафин
Операционный директор



Дина Сабирова
Директор по маркетингу



Асель Разимбаева
HR-менеджер



Мади Балжанов
Видеомонтаж

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

«GRATA International» GRATA Excellence Academy

Категория молодых специалистов является одной из самых основных в фирме. Молодые специалисты фирмы после адаптации, обучения являются одной из главных категорий штата. По отношению к данной категории срабатывают инструменты HR по кадровому резерву, развития молодых специалистов, развития карьеры сотрудников внутри фирмы.

Предпосылки к созданию проекта в фирме: был период, когда текучесть составляла 4%, ежемесячно уходили сотрудники, которые были крайне важными для фирмы. Уходило время для поиска нового сотрудника, его замещения, обучения, в целом процесс адаптации нового сотрудника сильно затягивался. В связи с тем, что деятельность фирмы – это юридический консалтинг, времени для адаптации сотрудников предоставлялось мало.

С января по август 2019 года на территории GRATA International стартовала GRATA Excellence Академия, под флагом которой проходили мероприятия по обучению и развитию молодых специалистов. Разработан портал GRATA Intranet с образовательными материалами и подписками на платные материалы, с которыми молодые специалисты работали самостоятельно. Велась работа с университетами, проводились лекции, тренинги, в которых активное участие принимали молодые специалисты фирмы. Внедрена система обратной связи, когда диалог с руководством фирмы стал более доступным. Руководитель фирмы периодически встречался с сотрудниками, обсуждалась работа молодого специалиста и его роль внутри коллектива.

Итогом проведенной работы является минимальная текучесть, которая на август 2019 года (в среднем за 8 месяцев) достигла показателя 1.5%, и количество молодых специалистов достигло 37 единиц. По расчетам текучесть является приемлемой, что позволяет HR обрабатывать инструменты замещения и замены своевременно и безболезненно.

По итогам проведенных интервью: молодые специалисты видят свою роль и результат своей деятельности внутри фирмы, являются более мотивированными и вовлеченными в построение собственной карьеры и собственных навыков и компетенций.

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

«GRATA International»
GRATA Excellence Academy



Динара Садвакасова
HR-менеджер



Камила Зейналова
HR-ассистент

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

«ТОО «Джей Ти Ай Казахстан» GREEN KAZAKHSTAN

Green Kazakhstan – это проект, который был запущен в начале 2019 года. Результаты проекта:

- сокращение использования одноразового пластика – 100%;
- сортировка отходов – 100%; количество переработанного мусора за период 6 месяцев – 10 064 кг;
- развитие экосознания и ответственного отношения к окружающей среде – 90% сотрудников выразили свою вовлеченность в проект;
- запуск системы «умной» печати. За период 6 месяцев сокращение расхода бумаги составило 30%.



Габриэлла Кушнир

Менеджер по административным
вопросам



Асем Мусахитова

Менеджер по охране труда и
окружающей среды



Надежда Файль

Менеджер по административным и
сервисным вопросам



Евгений Власов

Стажер программы стажировок
JUMP

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

«ТОО «Джей Ти Ай Казахстан»
GREEN KAZAKHSTAN



Рамиль Газизов

Менеджер по эксплуатации зданий
и инженерных сетей



Ирина Гражданкина

Менеджер по охране труда и
технике безопасности

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

«ТОО «Азия Мебель»

4x4 Be universal

4*4 be universal – суть проекта заключается в предоставлении возможности каждому сотруднику компании «Азия Мебель» освоить новую профессию, получить необходимые знания и навыки за счет организации внутреннего обучения. Вследствие чего компания формирует команду из высококвалифицированных, разносторонних и мотивированных специалистов.

Проект позволил компании снизить расходы на обучение, сократить время, выстроить дружеские коммуникации между отделами, он послужил инструментом для карьерного роста и мотивации сотрудников.

По итогам реализации проекта мы добились следующих результатов:

- за два месяца были обучены 38 человек;
- в кадровый резерв включены 28 человек.

За прошедшие четыре месяца 3 сотрудника были переведены в другие отделы на желаемые должности.



Ерлан Кунанбаев
Генеральный директор



Малика Даткабаева
HR-менеджер



Мухтар Жакасов
Project-менеджер



Аида Қасымбекова
Специалист по подбору персонала

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

«АО ДБ «Альфа-Банк»

Alfa Data School «От идеи до первых выпускников»

Alfa Data School – это долгосрочный образовательный проект по подготовке специалистов по анализу и управлению данными.

Идея и главная цель проекта - развитие узконаправленных и дефицитных специальностей через непрерывное обучение всех желающих, создание собственного сильного кадрового резерва и повышение интереса к Big Data на рынке Казахстана.

Обучение каждого потока рассчитано на 3 месяца. В процессе обучения дисциплины ведутся экспертными сотрудниками Альфа-Банка, а также приглашенными спикерами со стороны партнеров, таких как IBM, SAP, Informatica и Prime Source.

1-й поток завершил обучение в конце июня, 2-й стартовал 1 июля, 3-й поток уже планируется на октябрь.

По итогам 1-го потока 5 лучших и целеустремленных студентов Alfa Data School получили предложение о работе в Альфа-Банке.

А три успешные реализации кейсов бизнеса легли в основу трансформационной модели вторичных продаж в Департаменте розничного бизнеса. Альфа-Банк решил продолжить свои направления в развитии профессий будущего и запустил 3 бесплатные школы по востребованным и актуальным направлениям:

- Testing;
- UX/UI Design;
- Scrum.

Решая внутренние кадровые цели, мы проецируем наш успешный опыт на внешний рынок, расширяя масштабы поддержки молодого поколения специалистов и увеличивая в разы их карьерные возможности.

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

«АО ДБ «Альфа-Банк»

Alfa Data School «От идеи до первых выпускников»



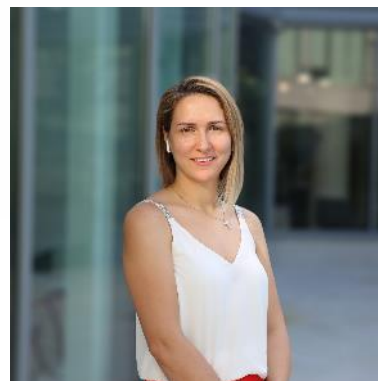
Максат Нуриденұлы

Управляющий директор Блока по управлению данными и операционной деятельностью



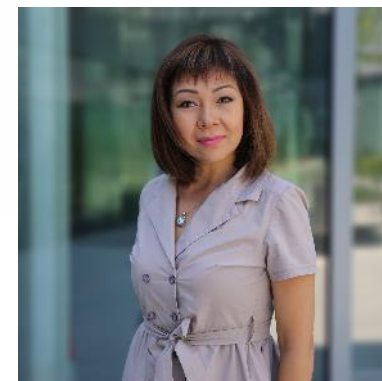
Оксана Волошина

Управляющий директор Блока по работе с персоналом



Марина Цымбал

Начальник Управления клиентской аналитики



Алия Ешпанова

HR-бизнес-партнер



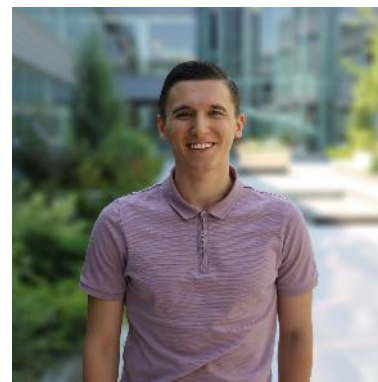
Данил Павленко

PR-менеджер



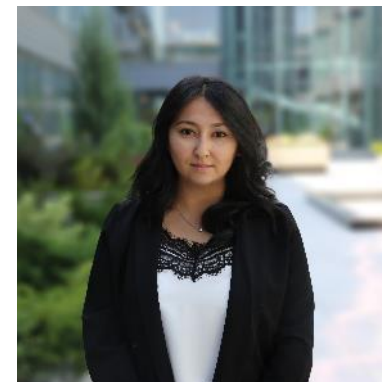
Даулет Дюсеменов

Эксперт Data Science



Никита Гаврилов

Эксперт Data Analysis



Тамилла Таирова

PR-менеджер

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

Проектная академия KAZGOR KAZGOR UP! Be effective!

«Инвестиции в поездки – это инвестиции в себя», – Мэттью Карстен.

Мы же инвестируем в наших сотрудников! Вот уже несколько лет подряд в проектной академии KAZGOR проходят масштабные конкурсные проекты, направленные на развитие профессиональных навыков сотрудников и их личной эффективности, а также на повышение лояльности и мотивации персонала. Каждый год главным призом для победителей становится возможность отправиться в интересную поездку за рубеж вместе с коллегами. В этом году в проекте KAZGOR UP! есть своя изюминка – победители сами выбирают для поездки один из городов Юго-Восточной Азии – Пекин, Сеул, Гонконг, Куала-Лумпур или Бангкок. Победители проекта единогласно выбрали путешествие в г. Сеул, Южная Корея.

Каждый наш проект уникален, и в этом проекте основные акценты мы сделали на:

- индивидуальную эффективность (Personal effectiveness);
- вовлечение и мотивацию активных, талантливых сотрудников (Talent management);
- создание условий для саморазвития и самообразования (Personal development).

Сочетание сложных и простых заданий, командные и индивидуальные цели, быстрая и эффективная обратная связь, постоянная поддержка участников координаторами – все это составляющие успеха проекта.

По результатам проекта мы:

1. Усилили вовлеченность сотрудников компании в управление собственной эффективностью на рабочем месте. Новый инструмент (Task Management) был успешно протестирован, доработан и на текущий момент применяется участниками проекта. В дальнейшем мы планируем связать Task Management с нашей существующей системой управления проектами и в последующем внедрить инструмент для всех сотрудников компании.
2. Предложив участникам сделать SWOT -анализ личности, мы решили еще две задачи: первая – проанализировав данные SWOT-анализа, HR-отдел подобрал наиболее интересные и полезные тренинги для участников проекта; вторая - сотрудники самостоятельно выявили и осознали области для развития и благодаря этому извлекают максимальную пользу из предложенных тренингов. Посещаемость тренингов составила 90% (от общего числа участников проекта).

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

Проектная академия KAZGOR KAZGOR UP! Be effective!

3. Интересные творческие задания, возможность неформального общения с коллегами, здоровый дух конкуренции, яркие запоминающиеся мероприятия - все это создает благоприятную атмосферу в коллективе и в нашем офисе. Это уникальные элементы мотивации, которых нет у других компаний проектной отрасли, и мы гордимся ими!

4. После анкетирования сотрудников ПА KAZGOR по результатам 1-го полугодия 2019-го был отмечен существенный рост по двум важным параметрам:

- успешность профессиональной деятельности (вопрос о выполнении всех профессиональных обязательств, прирост +14%);
- лояльное отношение к компании как к работодателю (вопрос о продолжении трудовой деятельности в компании +6%).



Айдар Татыгулов
Президент ПА KAZGOR



Азамат Жуманкулов
Менеджер по развитию бизнеса



Асия Гизатулина
Менеджер по организационному
развитию



Алмат Жаманкулов
Ведущий специалист по развитию
BIM

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

Проектная академия KAZGOR
KAZGOR UP! Be effective!



Антон Федянин

Главный архитектор проектов (ГАП)



Арыстанбек Бердыгулов

Руководитель IT -команды



Елдана Кумарова

Специалист по развитию бизнеса



Жанар Султанова

Главный специалист по управлению персоналом



Канат Тебеев

Менеджер по управлению проектами

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

ТОО «Казцинк»

«Погода в доме» и его модернизация

Главная ценность «Казцинка» – это персонал. Нам важно знать, насколько наши сотрудники удовлетворены социально-психологической обстановкой на работе, соответствуют ли их ожиданиям условия труда и карьерные перспективы и что необходимо персоналу для успешной работы.

Чтобы получать максимально полную и достоверную информацию по этим вопросам, мы разработали и внедрили проект «Погода в доме».

Благодаря постоянному мониторингу, автоматизированной обработке данных, комплексу улучшающих мер нам удалось добиться впечатляющих результатов. С 2017 по 2018 год показатель социальной стабильности в среднем по компании увеличился на 20%, а количество работников с повышенным и высоким уровнем удовлетворенности – на 14%.



Мария Куимова

Начальник Управления трудовых ресурсов



Елена Никифорова

Начальник Управления по административным вопросам



Ольга Хмелева

Главный специалист Службы социальной поддержки

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

ТОО «Леруа Мерлен Казахстан»

Мобильная платформа как инструмент повышения эффективности бизнеса и развития культуры обратной связи

Для успешного перехода на новый уровень долгосрочных отношений с клиентами в условиях диджитализации мира Компания «Леруа Мерлен» внедрила эффективный и удобный инструмент, создав ряд мобильных приложений, направленных на упрощение и доступность основных рабочих процессов.

На пути трансформации мы обеспечили сотрудников корпоративной связью и мобильными телефонами, создали профессиональные сообщества с клиентами, наполнив их полезным контентом.

Помимо бизнес-приложений добавили внутренний портал, на котором отражены новости компании и личный кабинет, где можно пройти обучение по профессии и личностному росту в любое удобное время.

Мобильная платформа также помогает нам в развитии культуры обратной связи благодаря опросам удовлетворенности. Персонал не боится высказывать свое мнение и предлагать нововведения. Задача менеджмента компании – услышать команду и сделать все возможное для роста удовлетворенности работой.

Что изменилось? Наша команда стала больше держать фокус на обслуживании клиентов, о чем свидетельствуют результаты исследования внешнего агентства – индекс NPS вырос на 8% за первое полугодие 2019 года. Согласно внутренней отчетности качество сервиса возросло на 18%. Рост продаж составил 20%. Все это свидетельствует о росте вовлеченности команды. Для нас это самый важный показатель развития бизнеса, ведь «Леруа Мерлен» – это история про ЛЮДЕЙ.

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

ТОО «Леруа Мерлен Казахстан»

Мобильная платформа как инструмент повышения эффективности бизнеса и развития культуры обратной связи



Карен Нерсисян
Директор магазина



Алексей Гребенюк
Руководитель интернет-магазина –
куратор проекта «Мобильная
платформа»



Юлия Уварова
Руководитель службы персонала

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

ТОО «Тойота Мотор Казахстан»

Программа предоставления сотрудникам дополнительных льгот по системе «Кафетерия»

ТОО «Тойота Мотор Казахстан» является официальным дистрибьютором брендов «Тойота» и «Лексус» на территории Республики Казахстан и Кыргызской Республики и занимается оптовыми продажами и доставкой автомобилей, оригинальных запасных частей и аксессуаров соответствующих брендов, а также обеспечением гарантии на указанные продукты. Компания была основана 20 мая 2008 года в г. Алматы. На данный момент в компании работают 65 сотрудников.

Мы считаем, что персонал является основным активом компании, на котором основывается весь бизнес, и что ключ к успеху - инвестиции в его профессиональное, личностное, а также физическое развитие. Поэтому мы уделяем огромное внимание обучению и развитию сотрудников, а также поддержанию их здоровья. Одной из программ, внедренных для достижения этих целей в компании, является программа предоставления сотрудникам дополнительных льгот по системе «Кафетерия». Программа «Кафетерия» была разработана и внедрена в компании в 2017 году и усовершенствована в 2019-м с расширением видов дополнительных льгот и области их применения.

Программа «Кафетерия» дает сотруднику возможность свободного выбора из различных видов дополнительных льгот тех льгот, которые удовлетворяют потребности сотрудника, в пределах выделенного на него годового бюджета на получение программы. А также сотрудник может использовать этот бюджет на получение некоторых видов дополнительных льгот для членов своей семьи.

Мы считаем, что данная программа поможет повысить удовлетворенность сотрудников, что в свою очередь положительно повлияет на коэффициент их вовлеченности, а также на снижение коэффициента текучести персонала, что мы сможем оценить уже к началу 2020 года.

Но мы уже видим результаты. В сравнении с предыдущими годами видим, что повысились коэффициент использования бюджета (50% за 1-е полугодие), а также коэффициент участия сотрудников в программе (70% за 1-е полугодие).

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

ТОО «Тойота Мотор Казахстан»

Программа предоставления сотрудникам дополнительных льгот по системе «Кафетерия»



Алпысбаева Дамира

Старший менеджер департамента
по управлению персоналом и
общим вопросам



Айтбаева Айгерим

Эксперт департамента по
управлению персоналом и общим
вопросам

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

ДБ АО «Сбербанк»

#Sberstart – way to stars!

Очень часто в борьбе за лучшими кандидатами мы наслаждаемся победой, порой забывая о самом важном – не победа получить согласие на Job offer от нужного нам кандидата. Победа – получить результаты поставленных перед кандидатом задач.

Подводя итоги 2018 года, мы столкнулись с неутешительными данными – текучесть персонала на этапе испытательного срока составила 13%. Это 175 сотрудников, уволившихся в течение 3 месяцев после выхода на работу.

Одна из причин текучести – сотрудники не смогли адаптироваться.

Каждый из нас когда-то был новичком, и каждый из нас помнит эти чувства в первые дни работы – смятение, неловкость, сомнения в правильности выбора.

Смена места работы для человека уже стресс, пусть и неосознанный. Но когда он сталкивается с любыми малейшими трудностями, возникающими в первое время работы, отсутствие поддержки просто может выбить его из колеи.

К сожалению, руководитель не всегда может уделять новичку достаточное количество времени, и зачастую новый сотрудник сталкивается с проблемами один на один.

Мы решили помочь новичкам адаптироваться как можно быстрее и без дополнительного стресса, что в результате будет эффективно для бизнеса. Для этого мы создали целый комплекс различных проектов, направленных на поддержку новичков в первые месяцы работы.

В промежуточном результате мы получили не только снижение уровня текучести на более чем 50%, но и повышение лояльности к бренду работодателя уже в первые месяцы работы! А также значительно увеличилась эффективность новых сотрудников, что на сегодняшний день составляет 87%.

НОМИНАЦИЯ «СТОЛИЦЫ»

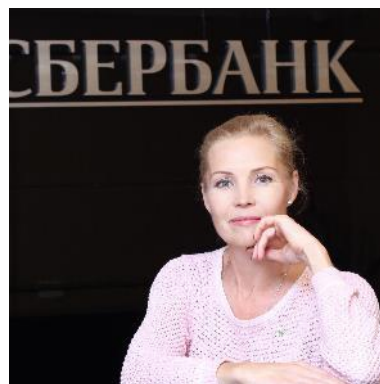
ДБ АО «Сбербанк»

#Sberstart – way to stars!



Феликс Абдрашитов

Заместитель директора Управления
по работе с персоналом



Лидия Бендюк

Директор Управления по работе с
персоналом



Наталья Кравец

Начальник Отдела по подбору
персонала



Надежда Рязанцева

Заместитель директора Управления
маркетинга и коммуникаций



Алена Щукина

Ведущий специалист Отдела по
подбору персонала



Сергей Семенченко

Начальник сектора корпоративного
обучения

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «Эйр Астана»

Примерь мечту

Проект «Примерь мечту» направлен на поиск, привлечение и обучение молодежи со всего Казахстана и построение еще более открытых отношений с молодым поколением.

Наша основная цель - как можно больше рассказывать о возможностях построения профессиональной карьеры в сфере авиации, тем самым привлекая таланты.

Мы предлагаем всем, кто талантлив и амбициозен, «примерить мечту». Отбросив страхи и сомнения, попробовать себя в роли пилота, бортпроводника, инженера и в других профессиях, связанных с авиацией. Наша цель проста – дать шанс каждому, кто живет мечтой, обрести свой будущий путь.

Пилоты, механики, бортпроводники – это ключевые профессии, на которые мы обучаем кандидатов, успешно прошедших конкурсный отбор.

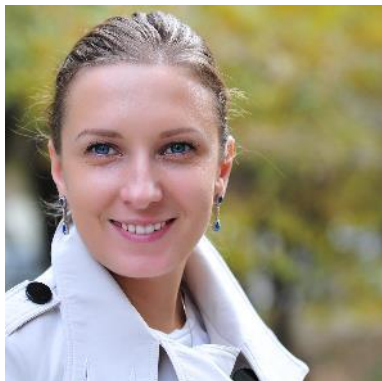
За 2 года около девятистот кандидатов прошли конкурс по программе подготовки механиков Part 66. Первая группа кадетов (13 человек) успешно прошла обучение и начнет свою профессиональную деятельность в компании в качестве механиков, вторая группа (16 человек) начнет свое обучение уже осенью.

В 2018 году количество заявок в программу Ab-initio увеличилось на 74% по сравнению с 2017-м. Программа продолжает обеспечивать наши потребности в квалифицированных пилотах

Благодаря кампании «Примерь мечту» мы повышаем заинтересованность подрастающего поколения и их родителей в возможности построить карьеру в авиации.

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «Эйр Астана»
Примерь мечту



Наталья Абдуллатыпова
Старший менеджер по подбору
персонала и развитию бренда
работодателя



Дмитрий Шанченко
Специалист по проектам



Анастасия Палько
Креативный директор

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

ТОО «APPLECity Distributors»

Личный кабинет сотрудника «Мой офис»

Динамично развивающийся бизнес нашей компании ежедневно ставит перед HR-функцией вызовы по обеспечения безупречного HR-сервиса для всех подразделений.

Необходимо быстро реагировать на все изменения и потребности бизнеса.

Для этого мы создали эффективный инструмент, позволяющий оптимизировать процессы, увеличить скорость обработки информации и сократить время реакции на запросы.

Личный кабинет сотрудника «Мой офис» на внутреннем портале компании – уникальный совместный продукт HR и IT нашего холдинга. Была разработана универсальная платформа, с помощью которой сотрудники получили информацию и инструменты для управления следующими процессами: табелирование, заработная плата, график отпусков, постановка целей и задач, планирование обучения и развития, кадровый резерв, подача идей, согласование документов. Реализована система уведомлений сотрудников о важных HR-событиях.

Информация в личном кабинете обновляется в режиме реального времени. Портал прост в использовании, имеет дружелюбный, интуитивный интерфейс.

«Мой офис» позволил оптимизировать время сотрудников на HR-вопросы более чем в 2 раза. Эффективность работы таких блоков, как «Кадровый резерв», «Управление целями», «Подача идей», «Обучение» возросла на 40-50%. Бумажный документооборот сократился на 23%. По итогам опроса среди сотрудников 97% подтвердили эффективность и удобство личного кабинета «Мой офис».

«Мой офис» обладает высоким потенциалом для дальнейшего развития сервиса – в планах команды его перенос на мобильную платформу.

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

ТОО «APPLECity Distributors»

Личный кабинет сотрудника «Мой офис»



Олег Зотов

Управляющий директор HR



Виталий Хорин

Начальник Отдела по разработке
бизнес-систем



Надежда Заика

Менеджер HR



Ярослава Макарова

Менеджер по обучению и развитию



Ханна Айманбетова

Менеджер HR



Алина Панченко

Начальник Отдела кадрового
администрирования



Татьяна Косенко

Менеджер по компенсациям и
льготам



Олеся Флегентова

Менеджер по рекрутингу

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

ТОО «Bilim Media Group» Проект Digital Teacher

Наша миссия – качественное образование, доступное всем. Чтобы создавать прогрессивный и актуальный образовательный контент для детей, мы находимся в постоянном поиске высококвалифицированных учителей с развитыми digital-навыками. Но такой подход оказался долгим и слаборезультативным. Поэтому мы решили развивать digital-культуру среди учителей, включая тех, совместно с которыми мы работаем над ресурсами. Мы проводим вебинары и тренинги, конкурсы для поощрения использования IT-инструментов, запустили региональные ресурсные центры и начали проводить масштабные мастер-классы. За 5 лет удаленно работали 1072 учителя, сегодня процесс адаптации педагога занимает 1 день, качество технических заданий и самого контента намного выше. Более того, после наших мероприятий активность использования онлайн-ресурсов в образовательном процессе возросла до 95%.



Алия Нуржанова – руководитель HR Отдела

Айгерим Халелова – HR-специалист

Татьяна Сарсенова – руководитель Департамента разработки контента

Гаухар Шуленбаева – руководитель Департамента по продажам и работе с клиентами

Канат Мырзаханов – руководитель Департамента маркетинга

Айбол Кемельдинов – руководитель технического Отдела

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «БИПЭК АВТО Казахстан»

В будущее с БИПЭК: от студента до профессионала

АО «БИПЭК АВТО Казахстан» является лидером по производству и продажам легковых автомобилей в Республике Казахстан.

Кадровая политика компании направлена на привлечение молодых, перспективных специалистов и поиск талантливых выпускников средних специальных и высших учебных заведений, продвижение их по карьерной лестнице и поощрение лучших работников, выступающих в качестве наставников.

Так, с 2017 года в компании был запущен проект «В будущее с БИПЭК: от студента до профессионала». Проект включает в себя три стартовые площадки для молодых специалистов. Одной из них является уникальная программа «БИПЭК: Жаңарту», разработанная специально для студентов и реализуемая в формате дуального обучения.

Также проектом предусмотрено участие стажеров в карьерных и корпоративных мероприятиях совместно с сотрудниками компании.

За время существования проекта было привлечено 25 организаций-партнеров; налажено тесное взаимодействие с 23 вузами, 58 колледжами и учебными центрами Казахстана. В целях продвижения проекта организовано и проведено 17 карьерных мероприятий, в которых приняло участие более 3000 студентов, часть из которых изъявили желание выступить в проекте. С начала запуска проекта в 13 филиалах компании (11 городов Казахстана) производственную практику прошло более 500 студентов по 40 специальностям, 50 из которых стали участниками уникальной программы «БИПЭК: Жаңарту» и государственной программы «Молодежная практика». По итогам прохождения программ 20 участников были трудоустроены в компанию. Более 150 сотрудников компании выступили в качестве наставников молодых специалистов, передавая им опыт и знания. Участники проекта были задействованы в 55 мероприятиях, из которых 35 корпоративные, а 20 карьерные, направленные на формирование профессиональных компетенций.

Проект только набирает обороты, не останавливаясь на достигнутом, и мы планируем преумножать наш успех!

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «БІПЭК АВТО Казахстан»

В будущее с БІПЭК: от студента до профессионала



Галина Щербанева

Директор Департамента персонала,
руководитель проекта



Максим Архипов

Менеджер Отдела социального
развития и профориентации
Департамента персонала



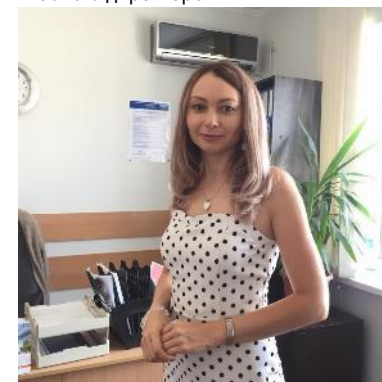
Сергей Акст

Директор Усть-Каменогорского
филиала



Наталья Андреева

Директор Службы внутренних
коммуникаций и протокола
Управления делами председателя
Совета директоров



Елена Будрина

Старший менеджер Отдела социального
развития и профориентации Департамента
персонала

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «БМПЭК АВТО Казахстан»

В будущее с БМПЭК: от студента до профессионала



Игорь Кустов

Тренер по техническому обучению
Отдела обучения и технической
поддержки Департамента
послепродажного обслуживания



Виталий Кучинский

Старший дизайнер
производственной группы Службы
внутренних коммуникаций и
протокола Управления делами
председателя Совета директоров



Игорь Буриндин

Web -дизайнер Отдела разработки
интернет -проектов Департамента
PR и рекламы Управления делами
председателя Совета директоров



Алик Чибентаев

Начальник СТО Усть-
Каменогорского филиала 6-й
категории

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «Казпочта»

Kazpost Digital HR «HR с цифровым лицом и любящим сердцем»

Цифровизация HR Kazpost – это вовсе не об автоматизации процессов, по сути сама автоматизация – это всего лишь 10%. 90% - это о том, как изменить поведение и восприятие работников, стандарты и правила компании и трансформировать корпоративную культуру в цифровую.

Цифровизация HR Kazpost:

- 23 000 работников;
- 3500 отделений в самых отдаленных уголках;
- 25 лет истории кадровых документов;
- 4 модуля SAP HCM PA, OM, PY PT;
- 30 процессов (114 подпроцессов) Documentolog интегрированы с SAP HCM;
- централизован 21 филиал;
- система дистанционного тестирования HR-test;
- корпоративная система чатов (200) и социальной сети.



Акмарал Найзабекова

Управляющий директор по персоналу и управлению изменениями



Жанна Хасенова

Заместитель директора - начальник Управления кадрового администрирования филиала «Общий центр обслуживания»



Кайрат Туменбаев

Начальник проектной группы автоматизации HR-процессов



Бауыржан Сулейменов

Директор Департамента HR

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «Казпочта»

Kazpost Digital HR «HR с цифровым лицом и любящим сердцем»



Ирина Реддих

Начальник Управления
эффективностью и
вознаграждением



Жанна Шакарова

Начальник Отдела HR-аудита



Айгерим Бекишева

Начальник Корпоративного
учебного центра



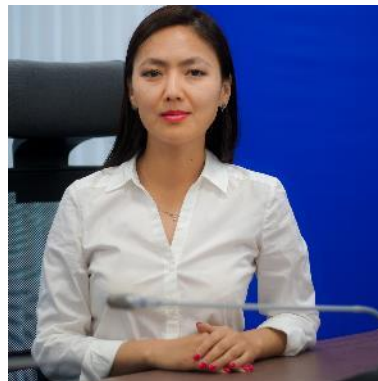
Александр Байсмаков

Начальник отдела кадрового учета



Айжан Артыкбаева

Начальник Отдела табельного учета



Гульбану Бердыкулова

Главный менеджер Департамента
HR



Нурбол Сайлауханов

Главный менеджер Департамента
HR



Нуржан Аязбаев

Главный менеджер Управления
эффективностью и
вознаграждением

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «Казпочта»

Kazpost Digital HR «HR с цифровым лицом и любящим сердцем»



Гульзира Тажиева

Главный менеджер -руководитель
направления Управления SAP ERP



Гульсая Балжанова

Главный менеджер Управления SAP
ERP



Шынар Джусупова

Главный менеджер Проектной
группы автоматизации HR-
процессов



Рустэм Козбагаров

Главный менеджер Проектной
группы автоматизации HR-
процессов



Айгуль Азиралиева

Главный менеджер Департамента
HR

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

ТОО «Казцинк»

Обучение в течение всей жизни

Сегодня к профессионалам во всех без исключения областях предъявляются чрезвычайно высокие требования. Грамотный перспективный специалист должен не только обладать навыками по своему профилю, но и уверенно владеть современными технологиями, а также иметь фундаментальное теоретическое образование.

Для решения этой задачи в «Казцинке» внедрили проект «Обучение в течение всей жизни». В его рамках сотрудники получают высшее или среднее специальное образование при поддержке компании. Девять работников успешно завершили обучение, 25 продолжают учебу, еще 20 готовятся стать студентами с сентября 2019 года.

Еще одним новшеством стало внедрение VR-инструментов в обучение в трех городах присутствия компании. Технологии виртуальной реальности позволяют работникам безопасно освоить учебный материал в условиях, максимально приближенных к производственным.



Виталий Казанцев

Начальник Отдела
администрирования учебных
программ Управление обучения и
развития персонала



Светлана Плотникова

Начальник Управления обучения и
развития персонала



Евгения Баева

И.О. начальника Отдела по работе с
учебными заведениями Управления
обучения и развития персонала

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

ТОО «Логистическая компания АЛИДИ» ECO LIFE ALIDI

«Большая, стабильная, надежная, развивающаяся и очень интересная!» - так характеризуют компанию АЛИДИ сотрудники, партнеры и клиенты.

АЛИДИ - ведущая российская дистрибьюторская и логистическая компания, основанная в 1992 году в Нижнем Новгороде. Сегодня АЛИДИ ведет операции в 37 регионах, расположенных на территории России, а также в Беларуси и Казахстане.

Компания стремится быть лидером и постоянно развиваться в этом быстро меняющемся мире. Именно поэтому проект Eco Life призван в первую очередь создать такую рабочую среду, в которой сотрудникам будет не только комфортно и интересно работать каждый день, но и развиваться и отдыхать вместе с компанией, не забывая о ценности жизни.

Понятия «эко», «эко стиль», «жизнь в стиле эко» с каждым днем приобретают все большую популярность. А что это такое – «эко»? Это не просто модно и быть в тренде, это баланс в жизни и в работе, это забота об окружающем мире, внутренняя и внешняя гармония - действительно стиль жизни.

Достижения по проекту Eco Life Alidi, и это только часть результатов:

- принято к рассмотрению 57 предложений по улучшению работы и повышению эффективности, из них реализовано 28;
- выполнение плана продаж в сравнении с аналогичным периодом 2018 года увеличилось на 37% благодаря постановке руководителями отдела продаж торговой команде задач соревновательного характера;
- посажено более 100 кустарников бирючины в зоопарке при строительстве «Зеленого лабиринта»;
- приняли участие в благотворительном, международном спортивном мероприятии «Алматы марафон»;
- размещено 398 экобоксов и собрано использованных батареек более 25 кг;
- по количеству возврата водителями-экспедиторами коробок для упаковки товара экономия компании увеличилась в четыре раза;
- сотрудниками Отдела доставки проведена уборка от мусора горной местности в Тургеньском ущелье протяженностью 2 км;
- введена на постоянной основе фитнес-зарядка для сотрудников в течение 15 минут 2 раза в неделю;
- при проведении опроса мнений по определению индекса лояльности вовлеченность сотрудников увеличилась в три раза, индекс лояльности к компании увеличился на 19%;
- за период проекта текучесть персонала снизилась с 3,6 до 2,5%.

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

ТОО «Логистическая компания АЛИДИ» ECO LIFE ALIDI

Мы обязательно планируем продлить проект и дальше, реализовать на всю группу компаний АЛИДИ в России и Белоруссии, чтобы не только преобразить ежедневную, операционную работу в интересный творческий процесс, но и сохранить окружающую природу и вести здоровый образ жизни.

Все великое начинается с малого. Потому что поступки отдельных людей, если их станет по-настоящему много, способны изменить не только общественное сознание, но и даже спасти мир.



Юлия Ляшенко
Директор по персоналу



Ирина Новакова
Руководитель Центра внутренних коммуникаций



Татьяна Мельникова
Региональный менеджер Отдела по работе с персоналом

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «Транстелеком»

TTC Digital HR

Ключевая идея проекта «TTC Digital HR» – сделать кадровые и HR-сервисы удобными и комфортными для внутренних клиентов, избавиться от рутины, уменьшить ошибки, переделки, ожидания, ускорить процессы обработки документов, оптимизировать потери, некачественность и повысить производительность труда.

Мы добились 100% безбумажного HR!

Мы высвободили ресурсы времени по всем HR-процессам, сократив время на обработку, минимизировали ошибки и влияние человеческого фактора, увеличив производительность до 70%.

Мы смогли провести мягкую реструктуризацию системы оплаты труда в кратчайшие сроки, сократив время с 8 до 2 месяцев.

На реализацию проекта по описанию, стандартизации и автоматизации процессов мы потратили 0 (ноль) тенге! Все было сделано силами сотрудников HR и внутренними ИТ-разработчиками.

Мы высвободили энергию, которую тратили на рутину, и смогли направить ее в творческое русло, создав таким образом культуру непрерывного совершенствования и улучшения!

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

АО «Транстелеком»
TTC Digital HR



Елнар Адайбеков – заместитель председателя Правления по организационному развитию
Гульмира Муканова – исполнительный директор по развитию HR
Галия Кабдусова – руководитель направления Методология и анализ HR
Майра Садуакасова – руководитель направления Развитие HR
Динагуль Тулепова – главный специалист направления Кадровое администрирование и оплата труда
Мэлс Дуйсеков – главный специалист направления Методология и анализ HR
Алтын Смаилова – главный специалист направления Развитие HR
Сабина Даузе – менеджер направления Развитие HR
Алишер Акимжанов – эксперт направления Администрирование бизнес-приложений

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

«Такеда Казахстан»

Проект экоофиса «Takeda goes Green»

За более чем 236 лет с момента нашего основания мы продолжаем думать о том, как вносим свой вклад в здоровье людей. Мы постоянно работаем с программами корпоративной социальной ответственности (КСО).

Мы считаем, что защита нашей богатой и красивой природы ведет к защите здоровья людей. Будучи корпорацией, думающей о жизни людей, мы решаем экологические проблемы и поощряем природоохранные мероприятия.

В рамках развития КСО компания «Такеда Казахстан» приняла решение по сортировке отходов в своем офисе, а также развитию экокультуры среди сотрудников через проект Takeda goes Green.

Для осуществления данной задумки был привлечен партнер NS Labs с приложением Tazalyk, который стал оператором по установке экокбксов и вывозу отсортированного мусора, а также по контролю показателей утилизации отходов компании Takeda в офисе города Алматы.



Надира Бердали

Руководитель по коммуникациям



Алтынай Бельбаева

Специалист по внутренним коммуникациям



Адия Туйебахова

Менеджер по привлечению талантов и адаптации

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

ТОО «Евразийская группа» «ERG – целая жизнь!»

Люди – это основной капитал и главное достояние ERG. В Евразийской группе по всей стране работает более 60 000 человек. Мы уверены, что именно от счастливого и профессионального коллектива зависит успех компании. Для создания культуры здоровья и счастья в Евразийской группе проводится более 15 различных корпоративных мероприятий. Уникальные инфокоммуникационные площадки затрагивают абсолютно всех работников, где происходит открытый диалог с ТОП-менеджментом. Особое внимание в компании уделяется развитию управленческих и лидерских компетенций у работников. У молодых сотрудников развиваем базовые управленческие и корпоративные компетенции. Работает институт наставничества. Ежегодно проводятся спортивные и творческие конкурсы. Каждая программа проекта реализуется в несколько этапов. Отбирают участников по специально разработанным критериям.

В завершение цикла мероприятий проводится исследование вовлеченности среди производственного персонала предприятий Группы. Управление результативностью и развитие сотрудников дают свои плоды. По результатам опроса за два года более 70% работников готовы рекомендовать работу в компании. Мы обучили и объединили на единых корпоративных площадках 13 371 сотрудника из разных предприятий, а это ¼ часть сотрудников всей Группы. Нам удалось выстроить открытые и доступные коммуникации между ТОП-менеджментом и производственным персоналом. Благодаря реализации программ больше половины сотрудников активно участвуют в жизни компании, любят и ценят свою работу.



Инна Губарева

Заместитель председателя
Правления по персоналу и
социальным вопросам



Аксырга Ермуханова

Директор Департамента по
управлению персоналом



Лилиана Сембаева

Эксперт Центра оценки и
исследований

НОМИНАЦИЯ «КАЗАХСТАН»

TOO «Ticketon Events»

Система обучения и мотивационная сетка для удержания новых сотрудников и мотивации работающих

- В основе проекта лежит комплексная система, которая будет сопровождать сотрудника на пути его развития в компании.
- Внутренняя система мотивации и обучения.
- После 10-го уровня пути Императора есть возможность получить спонсорскую помощь для собственного проекта.
- Сотрудников было 16, стало 35.
- Клиентов было 380 тысяч, стало 570 тысяч.
- Оборот был 530 млн, стал 705 млн.
- За год вышли в Россию, Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистан.

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ИП ООО «Anglesey Food»

Корпоративная коммуникационная платформа - мобильное приложение InTouch

Информационно-коммуникационная платформа – мобильное приложение InTouch.

Основная функция приложения - улучшение коммуникации внутри компании и как результат - повышение вовлеченности сотрудников.

Основные инструменты и сервисы приложения:

- Все самые свежие новости компании.
- Моя лента. Освещение событий и информации сотрудниками из жизни компании и не только.
- Мое развитие. Учебные материалы и тренинги.
- Календарь. Запланированные события, мероприятия, собрания, а также дни рождения коллег.
- Опросы. Возможность поделиться своим мнением.
- Часто задаваемые вопросы. Ответы на все вопросы сотрудников.
- Idea Box. Прием идей и предложений от сотрудников сети.
- Мои документы. Инструкции, положения и прочие документы.
- Чат. Общение с коллегами в режиме on-line.

На сегодняшний день число активных пользователей составляет 45% от общей численности штата. С начала запуска InTouch пользователями платформы размещено свыше 3000 новостных постов, что является самым высоким уровнем генерации контента со стороны пользователей по оценке нашего провайдера по сравнению с европейскими клиентами. То есть в среднем ежедневно публикуются по 15 новостей в день. Это говорит о высоком уровне вовлеченности персонала.

В систему загружено 48 информационных тренингов (текст + картинки + видео) по тематикам: «Онбординг», «Знание продукта», «Английский язык для розницы», а также другие учебные материалы: планы развития, вопросники к аттестациям. Доступность учебного материала не только позитивно отразилась на грамотном консультировании наших клиентов, но и повысила успешность прохождения аттестаций персоналом с 78 до 87% соответственно, повысив его мотивацию.

Перевод на электронную версию корпоративного журнала дал нам экономию бюджета. Ранее на распечатку экземпляра каждому сотруднику сети мы затрачивали около 36 млн сум ежеквартально (свыше 4 тысяч долл. США). И более двух недель занимала только рассылка журнала по 40+ магазинам.

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ИП ООО «Anglesey Food»

Корпоративная коммуникационная платформа - мобильное приложение InTouch



Наргиса Баймирзаева

Начальник Службы по работе с персоналом



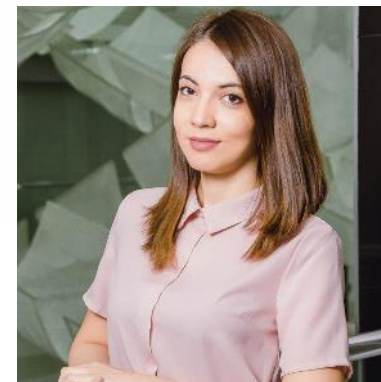
Раъно Хамидова

Начальник Учебного центра



Малик Каримов

Начальник Службы маркетинга



Камилла Хасанова

Менеджер по коммуникациям



Мафтуна Ахадова

Специалист по людским ресурсам



Шоишта Рыскиева

Менеджер по людским ресурсам



Анна Ким

Менеджер по людским ресурсам



Юлия Кудряшова

Менеджер по людским ресурсам

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ИП ООО «Anglesey Food»

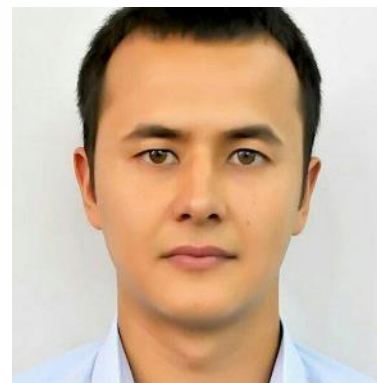
Корпоративная коммуникационная платформа - мобильное приложение InTouch



Бобур Айходжаев
Младший специалист по маркетингу



Наталья Носкова
Менеджер магазина



Фуркат Габдулин
Менеджер магазина

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ТОО «EPAM Kazakhstan»

Feedback – единый процесс сбора, обработки и предоставления обратной связи сотрудникам компании посредством онлайн-портала

Feedback (обратная связь) – онлайн-портал, используемый для регулярного сбора, обработки и предоставления обратной связи сотрудникам компании о качестве выполняемой работы. Feedback предназначен для помощи в персональном развитии сотрудников, где посредством обратной связи от коллег и самостоятельного обзора сотрудники получают объективную оценку о собственной экспертизе, отмечают свои сильные и слабые стороны. Тем самым Feedback благотворительно влияет на уровень вовлеченности сотрудников компании, карьерного развития и признания.

В том числе благодаря удобному для пользователя интерфейсу платформа Feedback проста в понимании. Более 80% сотрудников регулярно участвуют в процессе обратной связи. Исторические данные хранятся в Feedback, их возможно выгрузить в виде аналитических отчетов в целях выявления HiPo сотрудников, также данные отображают систему оценки персонала и систему повышения профессиональной квалификации. Высокий показатель регулярной вовлеченности в процесс Feedback в значительной степени повлиял на рост индекса вовлеченности сотрудников с 76 до 81,6%.

НОМИНАЦИЯ «МИР»

«KAZ Minerals Bozymchak»

Социальная ответственность и взаимодействие с местным сообществом

На сегодняшний день нашу компанию считают образцовой в плане выстраивания отношений с местным сообществом. Нас неоднократно приводили в качестве примера, за опытом приезжали представители других горнодобывающих компаний, где все еще сохраняются конфликты с местным населением.

В самом начале работы мы столкнулись с непониманием со стороны местных жителей. Постоянно были проблемы. Выдвигались различные требования, которые даже не были четко сформулированы. Главная проблема – местные жители перестали верить инвесторам. Важно было вернуть утраченное доверие. И проект по выстраиванию отношений с местным сообществом необходим был для того, чтобы объяснить жителям, что Компания пришла работать надолго с соблюдением всех норм экологической и промышленной безопасности, что будут трудоустроены местные жители, будет развиваться инфраструктура. Все эти обещания на сегодняшний день выполнены, цели проекта достигнуты. Почти в каждой семье хоть-кто-то работает на Бозымчаке. В одно время был даже пик, когда люди стали активно покупать бытовую технику. Раньше у них не было средств. Но теперь они получают стабильную зарплату. Кроме того, раньше бытовые приборы они не могли даже использовать. Элементарно, в дома жителей Кок-Таша свет поступал всего на 2 часа в сутки. С приходом Компании свет в их домах не гаснет круглые сутки. Многие жители помнят, в какой изоляции они жили до тех пор, пока компания не построила дорогу. Таких примеров привести можно много. Села Кок-Серек и Кок-Таш меняются буквально на глазах. Сейчас 40% персонала ГОКа Бозымчак – это местное население. И сегодня это квалифицированные рабочие и инженерно-технические специалисты, обученные и уже имеющие опыт работы в международной компании на современном оборудовании, с передовыми технологиями, с соблюдением всех норм безопасного производства. Это работники лояльные к своей компании и полностью разделяющие ее культуру и ценности.

При непосредственном содействии Компании созданы кооперативы и предприятия малого бизнеса, что позволило создать дополнительно порядка 90-100 рабочих мест, с готовым рынком сбыта продукции. За последний год компания закупила продукты у местных сельхозпроизводителей на сумму порядка 16,2 млн. сомов, а швейной продукции на сумму – более 1,5 млн. сомов.

НОМИНАЦИЯ «МИР»

«KAZ Minerals Bozymchak»

Социальная ответственность и взаимодействие с местным сообществом

В Ала-Буке и в с. Кок-Таш и с. Кок-Серек работают информационные центры, куда люди приходят со своими вопросами, проблемами, а не выходят на митинги и не перекрывают дороги.

Регулярно 2 раза в год проводятся общественные слушания - новая эффективная форма диалога с местным сообществом.

Ежегодно заключается Меморандум о социальном партнерстве с айыльными аймаками, в котором расписаны обязательства сторон.

Компания KAZ Minerals Bozymchak который год является лучшей компанией года по версии правительственной газеты Кыргызской Республики.

Компания продолжает свою деятельность, и впреди новые цели, задачи, проекты.



Ильяс Тулекеев
Генеральный директор



Бахытгуль Муслимова
Директор по персоналу



Жайылбек Дадиев
Директор по связям с
общественностью



Елена Трегубова
Пресс-секретарь

НОМИНАЦИЯ «МИР»

«KOLBERG GROUP»

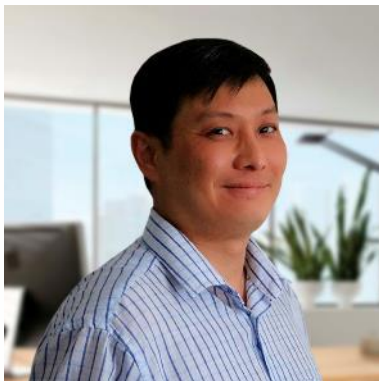
Диджитализация коммуникаций

Одним из актуальных трендов является диджитализация. Для нас это не просто модное слово, а возможность стать лучше.

Менее чем за полгода мы успешно реализовали проект «Диджитализация коммуникаций», состоящий из трех направлений: подбор персонала, внутренние коммуникации и прозрачность бизнес-процессов.

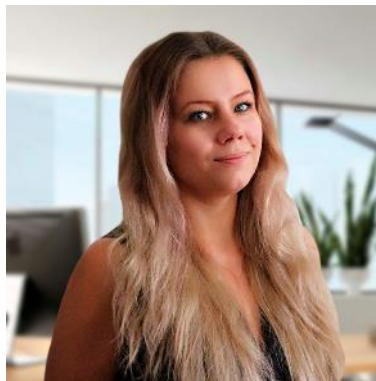
Благодаря этому проекту всего за несколько месяцев мы добились:

- увеличения количества откликов на 60%;
- повышения уровня информированности новых сотрудников на 89%;
- сокращения процента уволенных сотрудников в первые месяцы работы на 44%;
- уменьшения количества нарушений процедур компании на 93%.



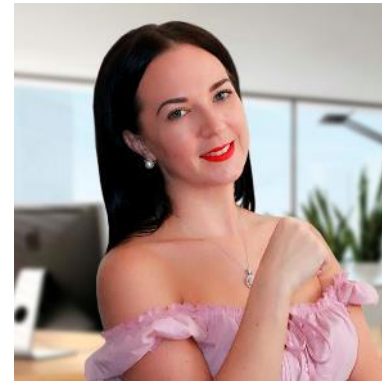
Григорий Ким

Заместитель генерального
директора по административным
вопросам



Екатерина Мельниченко

Менеджер по развитию



Екатерина Исмаилова

PR-менеджер

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ТОО «Евразийская группа»

«Digital-инструменты в адаптации персонала»

Для многих первые дни недели на новой работе – это сильнейший стресс. Новый коллектив, другие требования, тонны неизвестной информации. При этом нужно стараться не допускать глупых ошибок и показать себя с лучшей стороны. Как сделать процесс адаптации максимально комфортным для сотрудников Евразийской группы? На этот и другие вопросы HR-специалисты ТОО «Евразийская группа» нашли ответы в автоматизации и диджитализации процесса адаптации персонала.

В целях быстрой адаптации новых сотрудников-нерезидентов РК, иногородних и командированных сотрудников в страны присутствия ERG (Казахстан, Россия, Люксембург) был разработан digital-помощник в режиме 24/7. Мобильное приложение ERG Guide за 2018 и 2019 годы было скачано 3939 раз.

Для повышения качества адаптационных мероприятий и оценки эффективности процесса адаптации был внедрен новый формат оценки - через дистанционную E-Learning-систему. На этой же платформе были реализованы обязательные онлайн-тренинги для новичков (охрана труда, информационная безопасность, комплаенс). За 2017-2018 год общее количество обученных составило около 34 000 работников. За 2018 год средний уровень удовлетворенности процессом адаптации составил 4,4 балла из 5.

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ТОО «Евразийская группа»

«Digital-инструменты в адаптации персонала»



Инна Губарева

Заместитель председателя
Правления по персоналу и
социальным вопросам



Аксырга Ермуханова

Директор Департамента по
управлению персоналом



Лиλιана Сембаева

Эксперт Центра оценки и
исследований



Бахтияр Садыков

Координатор по миграционно-
визовой поддержке



Владимир Ким

Руководитель ИТ-проектов

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ОсОО Кондитерский дом «Куликовский»

Проект корпоративной геймификации «Простая математика»

Проект корпоративной геймификации в Кондитерском доме «Куликовский». Проект призван формировать корпоративную культуру компании для повышения эффективности бизнес-процессов и возможности масштабирования бизнеса на новые рынки. За неполный год реализации проекта мы смогли описать более 500 бизнес-процессов силами коллектива, что сэкономило бюджет в 23 000 долларов. Но самое главное – наши сотрудники умеют читать, описывать и совершенствовать бизнес-процессы, что гораздо важнее формального их описания. Игра помогла наладить процесс маркетинговых исследований внутренними силами, что также существенно экономит бюджет.

Наше самое большое достижение – структурированный поток инноваций от рядовых сотрудников. На данный момент предложенные проекты уже дают суммарную экономию в 65 000 человекочасов, более 12 000\$ и понижение риска производственных травм на 37%.

Также мы констатируем повышение индекса eNPS с 67 до 83% за полгода.

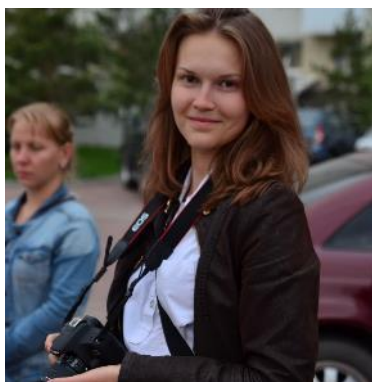
Простая математика: бизнес цели + игровое сознание = успех.



Светлана Теплякова
Руководитель Отдела УЧР



Сергей Долженков
Директор по организационному развитию



Анастасия Романова
Специалист по обучению и развитию



Рахат Бегалиева
Старший специалист по рекрутингу и проектам

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ЗАО «Кумтор Голд Компани»

Программа “Work Safe | Home Safe” («Безопасно на работе | Безопасно дома»)

Основными качественными показателями нашей работы являются снижение уровня производственного травматизма и количества несчастных случаев, отсутствие аварий и бережное отношение к природным ресурсам через эффективное управление рисками, проявление лидерства руководителей и повышение осведомленности и обученности сотрудников.

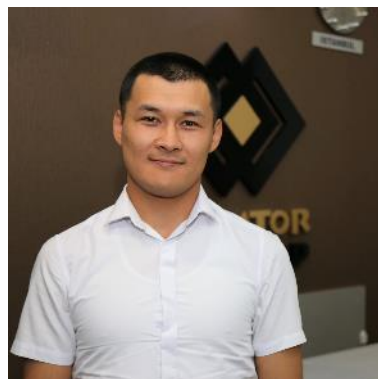
Впечатляющий результат:

- снижение уровня травматизма в 2019 году (по состоянию на июль 2019 года) по сравнению с 2016 годом на 94% (!);
- снижение уровня потери рабочего времени в 2019 году (по состоянию на июль 2019 года) по сравнению с 2016 годом на 100% (!);
- снижение показателей нанесения материального ущерба компании в 2019 году (по состоянию на июль 2019 года) по сравнению с 2016 годом на 95% (!);
- увеличение количества выявленных источников опасности (ВИО) в 2018 году по сравнению с 2016 годом на 30%;
- увеличение количества проведенных СТОП-диалогов в 2018 году по сравнению с 2017 годом на 274% (!).



Самат Ниязбеков

Бизнес-тренер по развитию лидерства



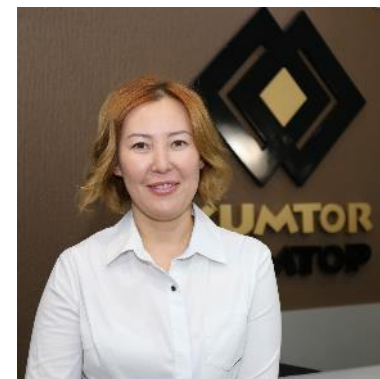
Акылбек Осмонов

Координатор по учебной логистике



Нуриза Тавалдиева

Руководитель Отдела по развитию персонала



Гульмира Турдубаева

Менеджер Отдела по развитию персонала и административным вопросам

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ООО «Скай Мобайл» (TM Beeline Kyrgyzstan)

Трансформация в Agile Organization

Трансформация из традиционного телеком-оператора в первого цифрового оператора в стране. Для этого нам было необходимо обеспечить максимальную близость и фокус на клиентах, адаптивность к изменениям (работа короткими циклами), внутреннюю гибкость и скорость (структура и процессы), внутреннюю IT-разработку и максимальное развитие, реализацию человеческого потенциала компании. С 2017 по 2019 год нам удалось изменить операционную модель компании, вся организация работает на выполнение стратегических целей в едином двухнедельном ритме в кросс-функциональных командах, используя различные методологии. Это позволяет нам выполнять стратегические цели и нашу Digital-стратегию и обеспечивает высокую представленность на цифровом локальном рынке. TOTAL MAU (monthly active users) ~560k, наши продукты занимают лидирующие позиции в своем сегменте. Наши успехи на цифровом локальном рынке и наши инициативы, направленные на привлечение цифровых талантов, дали свои плоды. Если в 2017 году мы выглядели в глазах разработчиков как старый, бюрократический, неповоротливый и малопривлекательный для работы аппарат, то сейчас произошло изменение мнения рынка о компании и нас воспринимают как инновационного, лояльного к своим сотрудникам работодателя. Особенно нас ценят за возможность развиваться и учиться у senior-разработчиков и за современные подходы в организации процессов работы.



Перизат Жусупбаева

И.О. руководителя Службы по трансформации



Айнура Кошоева

Руководитель Службы по работе с персоналом и организационному развитию



Рахат Сариева

Старший менеджер по трансформации

НОМИНАЦИЯ «МИР»

«Такеда Казахстан»

Сэмпай

Чтобы сотрудник чувствовал себя комфортно с первых дней работы, в апреле 2018 года в рамках программы адаптации «Вместе» мы внедрили понятие «Сэмпай». Это японский термин, обозначающий того человека, у которого больше опыта в той или иной области.

При выходе нового сотрудника в каждом департаменте руководитель определяет Сэмпая, который поможет новичку быстрее адаптироваться, расскажет о внутренней политике и процедурах, поможет разобраться с корпоративным порталом, получить оборудование, поведает о традициях и пр.

Программа полезна для компании:

- повышает внутреннюю эффективность;
- повышает качество кросс-функциональных связей;
- повышает уровень организационной культуры и корпоративной среды;
- развивает HR-бренд.

Поддержка Сэмпая помогает новому сотруднику почувствовать, что он/она сделали правильный выбор, присоединившись к Takeda.

За 1,5 года существования программы было назначено 58 Сэмпаяв, 13 из которых помогали новым сотрудникам более 1 раза (профессиональные Сэмпай).

НОМИНАЦИЯ «МИР»

«Такеда Казахстан»
Сэмпай



Айжан Кенже

Директор Департамента по работе с персоналом



Алтынай Бельбаева

Специалист по внутренним коммуникациям



Адия Туйебахова

Менеджер по привлечению талантов и адаптации

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ОсОО «Экопродукт Азия»

Проект по построению внутреннего HR-бренда компании «Единство в разнообразии. Растем и развиваемся вместе!»

Продолжительность проекта январь 2018 – декабрь 2021-го (промежуточные результаты июнь - июль 2019 года).

С момента старта проекта по построению HR-бренда компании:

- укомплектована производственная команда;
- утверждена новая организационная структура, адекватная задачам бизнеса;
- HR-системы и процессы стандартизированы, унифицированы, внедрены;
- сформирована управленческая команда – топ-менеджеры, средний менеджмент - 20 человек (25% от общей численности персонала);
- нанято 72 сотрудника, из них 46 – HiPo;
- по итогам 2017 года 3 человека (11%) были отмечены благодарственными письмами;
- по итогам 2018 года 4 сотрудника получили премию по результатам деятельности за год;
- по итогам 2018 года 7 (13,72%) человек были отмечены благодарственными письмами;
- подготовлено 13 наставников, 12 человек получили карьерное продвижение;
- сформирована команда внутренних тренеров - 15 человек;
- сформирован кадровый резерв - 10% от общего числа сотрудников;
- проведено внутренних и внешних тренингов 1311 чел./ часов;
- участие в конференциях - 4 человека;
- 2 обучающие поездки за рубеж (Индия, Россия) - 6 человек;
- проведено 14 командообразующих мероприятий;
- темпы прироста численности персонала-2017-2018 годы - 89%, 2018-2019 годы - 57%;
- получено более 3000 резюме.

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ОсОО «Экопродукт Азия»

Проект по построению внутреннего HR-бренда компании «Единство в разнообразии. Растем и развиваемся вместе!»



Дастан Омуралиев
Генеральный директор



Айнура МаксUTOва
Директор по развитию и УчР



Олег Вандаев
Технический директор



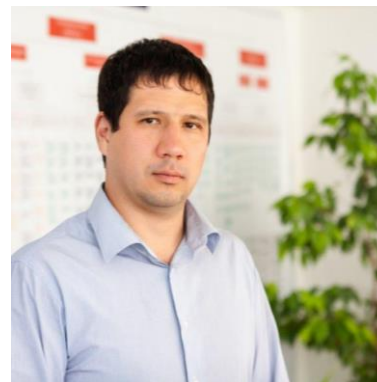
Каныкей Атамкулова
HR-специалист



Аскар Омаров
Финансовый директор



Рахат Омурбекова
Директор по маркетингу



Гайфулин Руслан
Директор по продажам

НОМИНАЦИЯ «МИР»

ЗАО «ФИНКА Банк»

FINCA Learning Zone» (FLZ)

Основной идеей создания онлайн-площадки по обучению сотрудников является предоставление быстрого удобного доступа к обучающим материалам.

Суть проекта заключается в том, чтобы создать онлайн-площадку с удобным доступом для всех сотрудников.

По итогам внедрения FLZ:

- более 70% сотрудников, самостоятельно прошедших управленческие тренинги, были продвинуты на руководящие позиции разного уровня;
- 100% сотрудников получили доступ к программам обучения (ранее ввиду дороговизны аудиторных тренингов приглашалось лимитированное количество сотрудников);
- процесс обучения для сотрудников стал более интересным и интерактивным;
- сократили срок прохождения сотрудниками необходимых тренингов, так как ранее им приходилось ждать следующую дату формирования группы по тому или иному тренингу.

FLZ включает более 40 внутренних тренингов и более 20 тренингов, подготовленных международными экспертами.

Исторические данные о пройденных тренингах и их результатах позволили менеджменту более эффективно управлять человеческими ресурсами.

Было создано и внедрено мобильное приложение в 2018 году, теперь каждый сотрудник может скачать FLZ и пользоваться в любом месте и в любое время. На данный момент 80% сотрудников успешно пользуются приложением.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ

exclusive
ресурс для профессионалов

kaktusmedia

кадр маманы
КАДРОВИК
КАЗАХСТАНСКИЙ ЖУРНАЛ ПО КАДРОВОЙ РАБОТЕ

КАПИТАЛ
ЦЕНТР ДЕЛОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

бизнес&власть

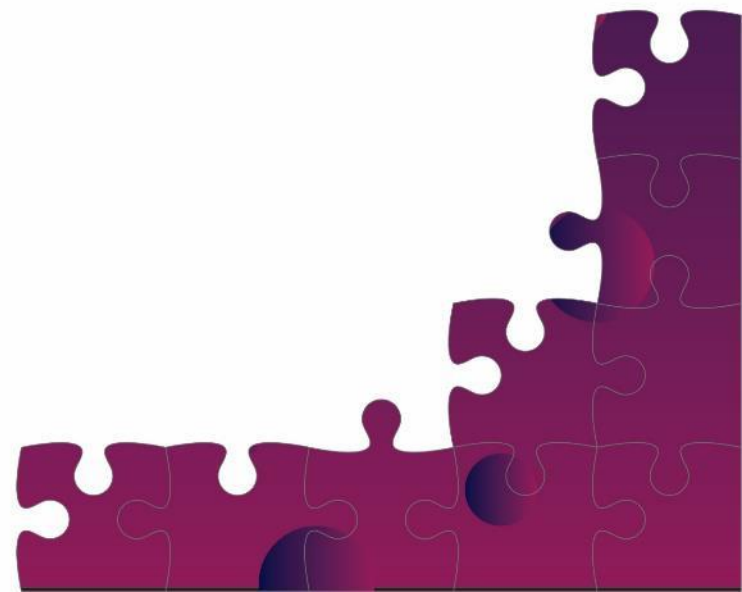
Первый евразийский деловой журнал
БИЗНЕС-МИР
КАЗАХСТАН

Барометр

КУРСИВ
ДЕЛОВЫЕ НОВОСТИ КАЗАХСТАНА

НОВОСТИ
УЗБЕКИСТАНА

prodengikz



ПАРТНЕРЫ



Приглашаем Вас к участию в «Премии HR-бренд Центральная Азия 2020»!

За дополнительной информацией обращайтесь к персональному менеджеру по телефону:

+7 727 232 13 13, hrbrand@hh.kz

