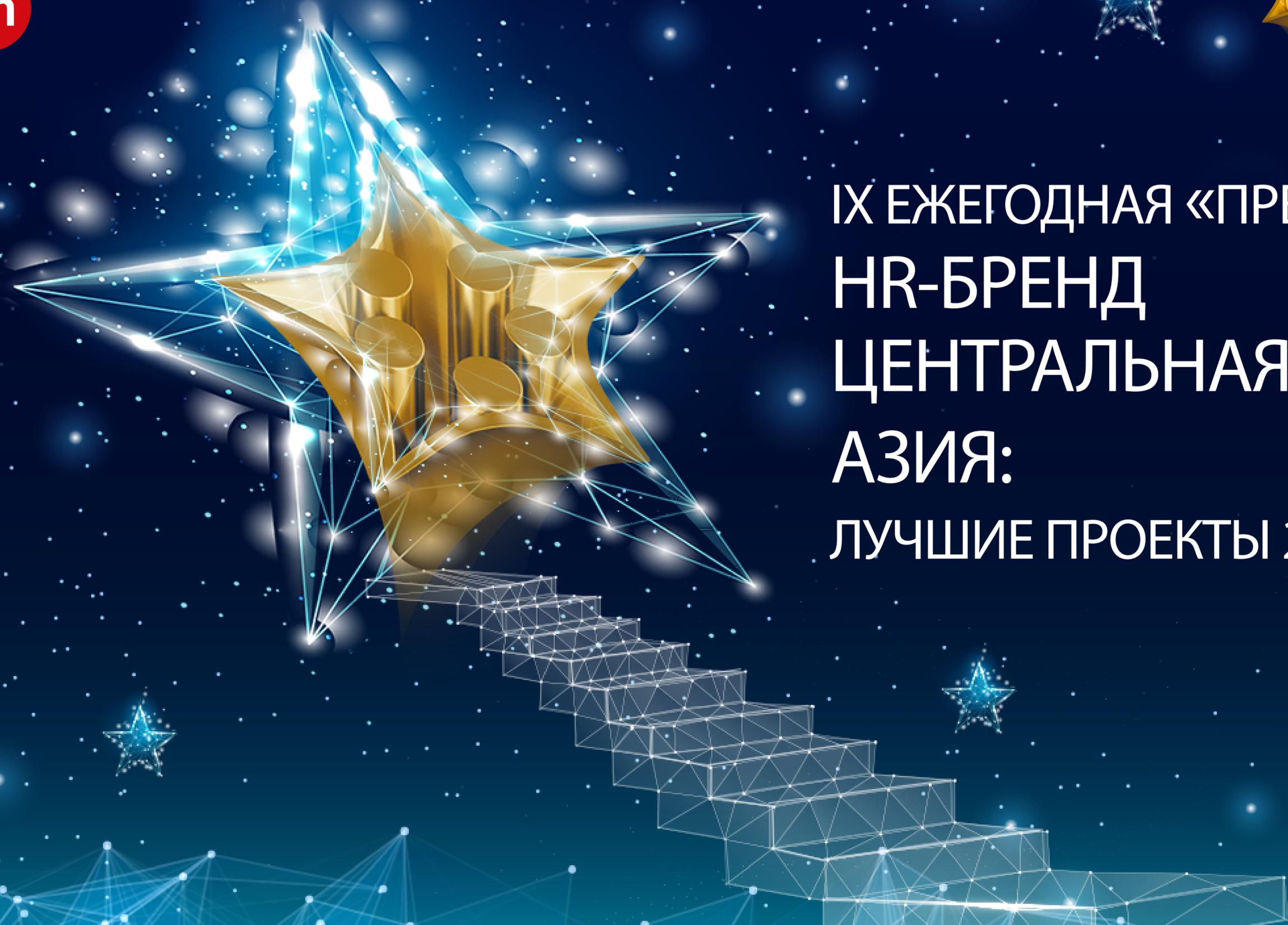




Премия
HR-бренд 2021

IX ЕЖЕГОДНАЯ «ПРЕМИЯ
HR-БРЕНД
ЦЕНТРАЛЬНАЯ
АЗИЯ:
ЛУЧШИЕ ПРОЕКТЫ 2021»





О ПРЕМИИ

В 2022 году «Премия HR-бренд Центральная Азия: Лучшие проекты 2021 года» стартует уже в 9-й 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. Начиная с 2020 года церемония награждения проводится в онлайн-режиме, где любой желающий может присоединиться к её просмотру.

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 партнёрства, поскольку ежегодно мероприятие посещают топ-менеджеры крупных компаний, HR-профессионалы, маркетологи — люди, принимающие решения в компании и отвечающие за её развитие.

Что ожидает участников в этом году?

В «Премии HR-бренд Центральная Азия: Лучшие проекты 2021 года» номинации будут распределяться по следующим 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;
- Специальная номинация **«Wellbeing leader Award»** от генерального партнера «Премии HR-бренд 2021», компания Razum.is

Мы живем во время перемен, рынок труда меняется и развивается, а вместе с ним изменяются HR-процессы. Одних конкурентных преимуществ уже недостаточно, чтобы поддерживать бренд работодателя на высоком уровне и иметь возможность привлекать и удерживать ценных специалистов.

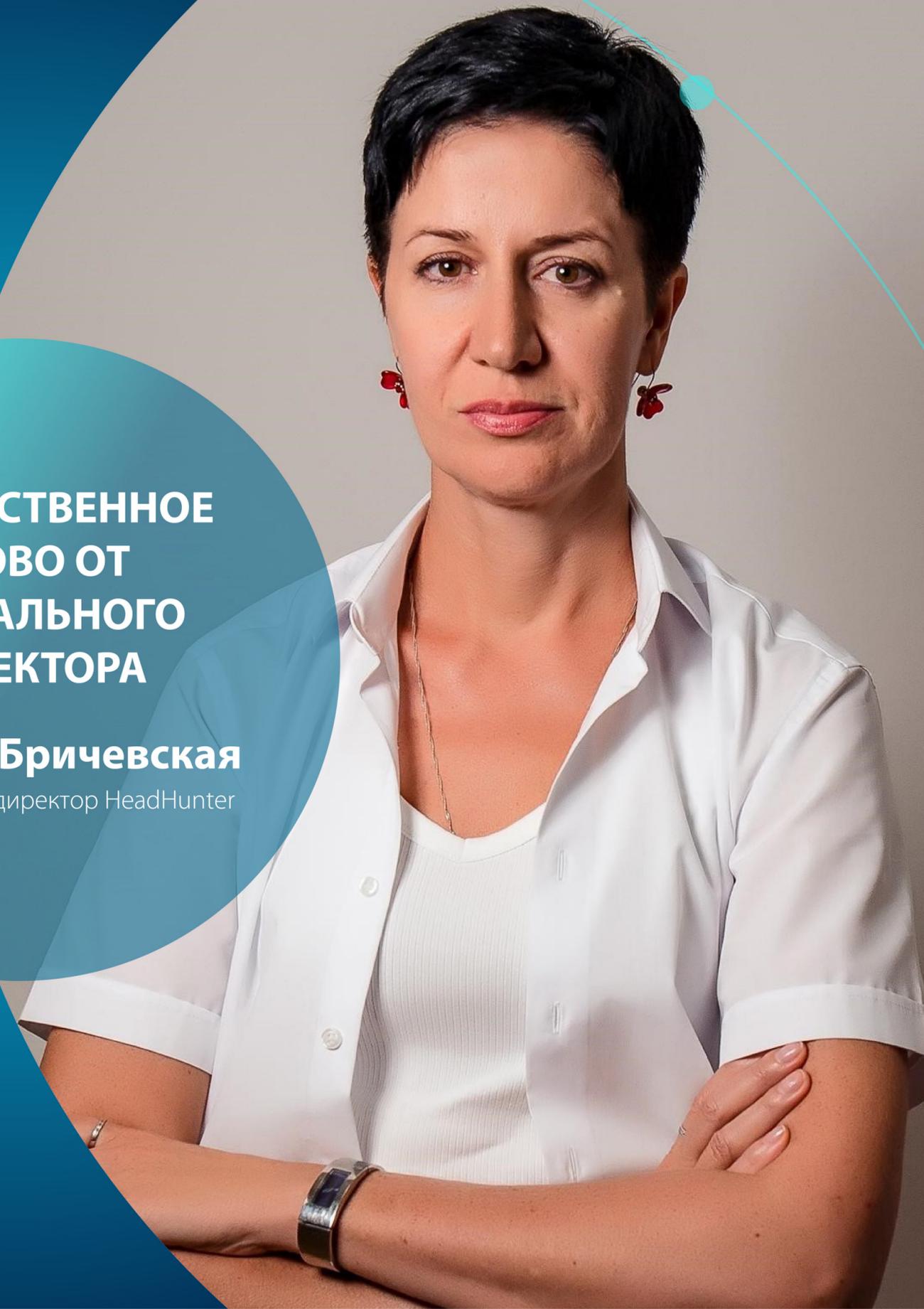
Сегодня перед HR-специалистами стоят нетривиальные задачи, появляются новые вызовы и возможности.

«Премия HR-бренд» – это уникальная площадка для обмена опытом и лучшими практиками. Очень радостно наблюдать, что с каждым годом все большее количество компаний из разных сфер деятельности готовы продемонстрировать свои уникальные подходы и неповторимый стиль, присущий только им. Многие проекты уже показали впечатляющие результаты, доказав свою эффективность не только в теории, но и на практике. Я уверена, что после знакомства с проектами наших номинантов многие смогут по-новому взглянуть на привычные рабочие процессы. Победители «Премии HR-бренд» получают заслуженное признание и станут ориентиром в сфере HR для компаний центральноазиатского рынка!

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО ОТ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Оксана Бричевская

Генеральный директор HeadHunter
Казахстан



«Премия
HR-бренд 2021»

hh

HR-бренд – это то, что помогает компаниям в неустойчивой обстановке развиваться и притягивать нужных людей. Он становится важным конкурентным преимуществом в самых разных сферах бизнеса.

Проект «Премия HR-бренд» – уникален, он помогает компаниям быть в тренде, эффективнее выстраивать работу с людьми. И, конечно, это возможность для профессионального сообщества обмениваться знаниями, опытом и лучшими практиками.

Номинанты Премии ставили перед собой глобальные задачи, учитывая суровые реалии рынка. В поиске лучших решений главным вызовом для проектных команд было реализовать проект с максимальным эффектом для компании. Многие проекты включали в себя не только изменения в HR-процессах и практиках, но и комплексно влияли на бизнес.

Не существует универсальных решений, которые подходят любому работодателю, поэтому сейчас особенно важно как локализовать и адаптировать известные методологии и инструменты, так и найти уникальный подход. Самые сильные проекты направлены на создание новых условий для профессиональной реализации и раскрытия потенциала сотрудников и кандидатов, что ведет к впечатляющим бизнес-результатам.

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО ОТ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ЖЮРИ

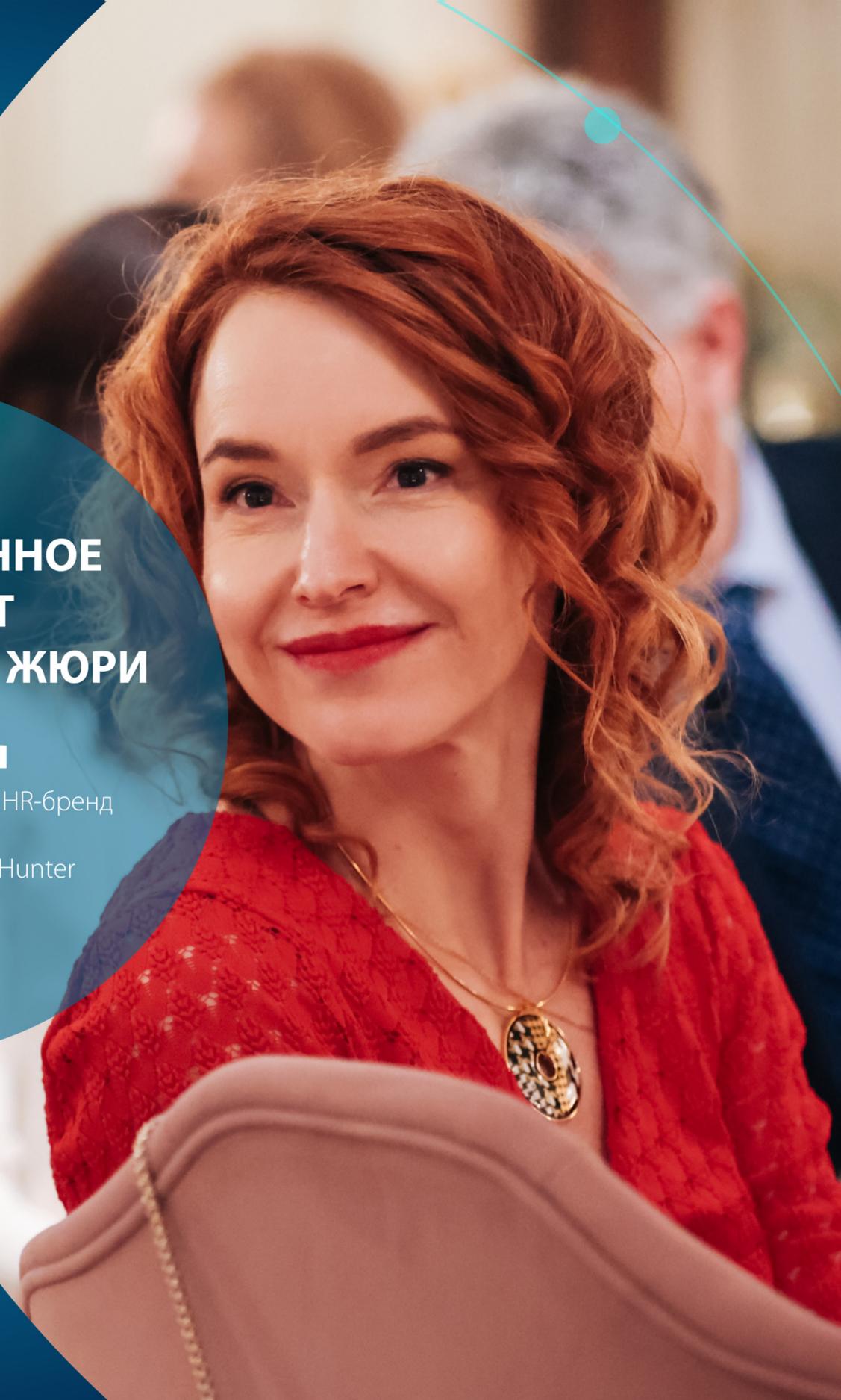
Нина Осовицкая

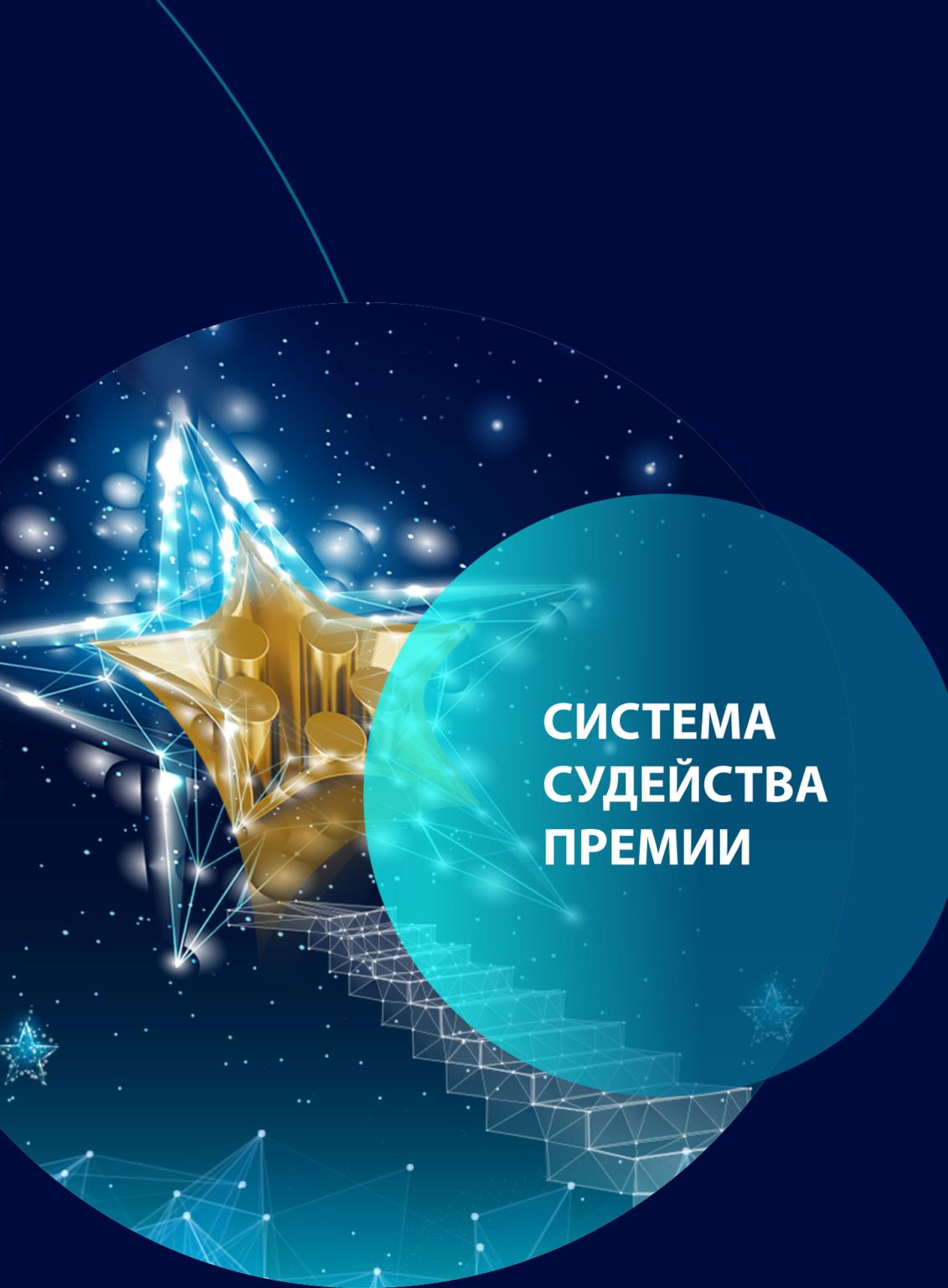
Председатель жюри «Премии HR-бренд
Центральная Азия 2021»
Директор бренд-центра HeadHunter



«Премия
HR-бренд 2021»

hh





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.



«Премия
HR-бренд 2021»



hh

ЧЛЕНЫ ЖЮРИ «ПРЕМИИ HR-БРЕНД ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ 2021»



Самат Ниязбеков
Начальник отдела управления персоналом ЗАО «Кумтор Голд Компани»



Андрей Онучин
ЗАО «ЭКОПСИ Консалтинг», партнер, руководитель практики «Социология бизнеса»
Кандидат психологических наук, факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, старший научный сотрудник



Виктория Токова
Начальник отдела обучения и развития Управляющей компании холдинга ORIENT GROUP



Карина Абдукаримбекова
HR-Директор АКБ «Капиталбанк»



Наталья Бекбатырова
PwC Eurasia Human Capital Leader
CIPD, MBA



Феликс Абдрашитов
HR-Директор компании ДБ АО «Сбербанк»



Нина Осовицкая
Председатель жюри «Премии HR-бренд Центральная Азия 2021»
Директор бренд-центра HeadHunter
Автор серии книг о лучших HR-проектах



Жанболат Билтебаев
Почетный член жюри «Премии HR-бренд Центральная Азия 2021»
Директор проекта «Razum.is»



ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ



Лариса Ермошкина
Директор и партнер компании
«HR HD», официальный предста-
витель LeaderShapeGlobal (UK)



Айгуль Чертанова
Руководитель управления человеческим
капиталом First MicroFinance Company
Руководитель учебного центра
и методологии Кыргызского
Инвестиционного-Кредитного Банка
Эксперт по HR и личной эффективности
Кыргызско-Японского Центра
Человеческого Развития
Преподаватель КЭУ HR Master Program
Член Ассоциации HR-менеджеров
Республики Казахстан



Мария Любушкина
HR-эксперт, ассоциированный
принципал компании Korn Ferry



Анна Тимофеева
Директор департамента развития человеческого
капитала АО «Jusan Bank»
Победитель номинации - «THE BEST HRD 2018 KA-
ZAKHSTAN»
Член Ассоциации HR-менеджеров Республики
Казахстан
Член комитета по региональному развитию
Ассоциации карьерных консультантов (СНГ)
Почетный профессор Финансово-банковской
академии Республики Узбекистан



Вера Соломатина
HRD SAP Italy&Greece



Анна Пиляева
Исполнительный директор центра
управления персоналом Банк Центр
Кредит HRD OF THE YEAR, 2021 (HR Forum
Kazakhstan)



Елена Копайгора
Бизнес-партнер ООО «Гемотест»
Топ 5 HRD Kazakhstan 2020 по версии HR
Ассоциации Казахстан
The Best HRD 2019 по версии Kazakhstan
GROWTH FORUM
Chartered Institute of Personnel Development
КИМЭП, MBA





НОМИНАЦИЯ
«Регион»



Mehr – это единственный в своем роде уникальный социальный проект в Узбекистане, который поможет людям и бездомным питомцам встретиться и стать друзьями на всю жизнь. Приют построен на территории Пскентского района Ташкентской области и занимает площадь в один гектар, а также рассчитан на 1000 собак. В реализации проекта принимали участие сотрудники компании, желавшие внести свой вклад в исполнение социальной ответственности компании. Несколько волонтеров из числа сотрудников подключились к данному проекту.

При разработке проекта особое внимание уделили созданию удобств для четвероногих друзей. К примеру, здесь построили комфортные зоны выгула и отдельный блок для щенков и кормящих. Помимо этого предусмотрены помещения для персонала, административный и медицинский блоки, где животные смогут получать обязательные прививки и другую помощь.

Благотворительный проект
Mehr.

**ООО «AKFA ENGINEERING
AND MANAGEMENT»**



Нодира Исамиддинова
Руководитель департамента
R&D (департамент исследований и разработок)



Шамсиддин Туробов
Менеджер проекта



Бобур Хасанов
Энергетик



Шахзода Абдусаттарходжа
Инженер-конструктор

Миссия проекта – поддерживать временно бездомных собак и формировать культуру ответственного отношения к домашним животным.

Решение взять собаку из приюта должно быть осознанным, поэтому мы поможем потенциальным владельцам не только найти питомца, но и подготовиться к жизни с новым другом.

Каждая собака, получившая семью и дом, - история успеха, которая будет призывать общество к гуманному отношению к питомцам. И к настоящему времени приютили 427 собак, пристроены 53.

Благотворительный проект
Mehr.

**ООО «AKFA ENGINEERING
AND MANAGEMENT»**



Шерзод Рахматуллаев
Дизайнер



Иван Штабовенко
Руководитель отдела PR



Шухрат Курбанов
Консультант



Мунирахон Охунжoнoвa
Рекрутер HR-департамента

В настоящее время в компании Artel работает свыше 9000 человек, из них 3140 – женщины. Это означает, что наша позиция по отношению к гендерным вопросам оказывает прямое влияние на огромное количество людей.

В сложившейся ситуации в стране, когда многие мужчины уезжают на заработки в зарубежные страны, мы стали рассматривать женщин и на такие позиции, как мастер, технолог, электронщик и т.д.

Самым женским среди предприятий Artel сегодня является завод холодильников в Ташкенте. Из 860 сотрудников более 400 – женщины, это 46% коллектива. Женщины управляют высокотехнологичными станками, производственными линиями, контролируют качество продукции и внедряют IT-технологии. Именно женщины сегодня являются главными инноваторами на заводе. В рамках проекта по продвижению гендерного равенства в компании был проведен конкурс на лучшие идеи по оптимизации производства. По результатам конкурса проекты 16 сотрудниц были победителями.

Активное участие женщин находит свое место и в принятии стратегических решений: среди топ-менеджмента компании четыре руководящие позиции занимают женщины. Руководство компании поставило перед собой цель увеличить это число до семи в течение года, что составит 16% от общего числа состава топ-менеджмента.

Благодаря данной стратегии компания стала активной в масс-медиа: публикации о ее деятельности издаются в таких локальных и международных изданиях, как Fitch Ratings, Emerging Europe (Великобритания), United nations Uzbekistan, Dynamic Uzbekistan и других.

Разнообразие также добавляет креативности и универсальности нашей работе, делая нас способными оперативно реагировать на любые бизнес-задачи сегодня и в будущем.

Pro-women.

ООО «Artel Electronics»



Лазизбек Маматов
HRD компании



Диера Гулямова
Специалист по обучению и развитию персонала



Камола Собирова
Пресс-секретарь компании



Эleanor Крамерс
Global PR-manager

One day offer - это долгосрочный проект по подготовке будущего менеджмента «Асака Банк». В рамках первого мероприятия за всего один календарный день было отобрано 36 будущих стажеров (из 120 участников из ведущих вузов Ташкента), которые получили приглашение на работу в финале мероприятия. В течение дня каждый участник выполнил тестовое задание, показал себя как командный игрок и прошел индивидуальное интервью с директорами департаментов, в которых хотел бы работать.

One Day Offer – первое в Узбекистане мероприятие подобного масштаба.

АКБ «Асака Банк»



Бобохон Абдуллаев
Заместитель председателя правления



Зульфира Садырбаева
Заместитель директора департамента



Сардор Исмаилов
Директор департамента



Бекзод Тангматов
Директор департамента



Саъдулла Саатов
Начальник отдела

One day offer - это долгосрочный проект по подготовке будущего менеджмента «Асака Банк». В рамках первого мероприятия за всего один календарный день было отобрано 36 будущих стажеров (из 120 участников из ведущих вузов Ташкента), которые получили приглашение на работу в финале мероприятия. В течение дня каждый участник выполнил тестовое задание, показал себя как командный игрок и прошел индивидуальное интервью с директорами департаментов, в которых хотел бы работать.

One Day Offer – первое в Узбекистане мероприятие подобного масштаба.

АКБ «Асака Банк»



Динара Аметова
Делопроизводитель



Сергей Дергачев
Начальник отдела



Иван Правдин
Директор департамента



Марат Давлетов
Заместитель директора департамента



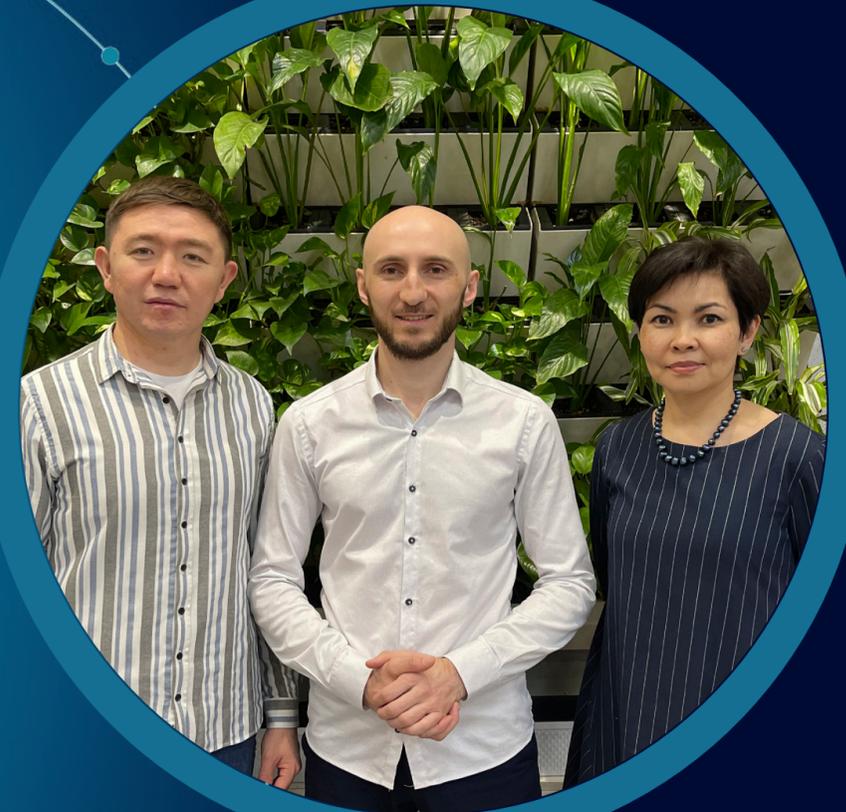
Нигина Ташмирзаева
Специалист

Компания «Денежный магнит» основана в 2012 году. В 2019-м произведен ребрендинг на ТОО BUGACHIEV.com. Компания имеет более 10 лет опыта в сфере недвижимости и обучения экспертов рынка недвижимости, прорабатывая не только их профессиональные компетенции, но и личностный рост. На сегодняшний день по всему Казахстану активно развивается сеть онлайн-маркетов недвижимости BUGACHIEV.com, предоставляя надежную работу и качественный сервис в вопросах, связанных с недвижимостью, а также сеть онлайн-университетов BUGACHIEV – UNIVERSITY, предоставляя возможность пройти обучение по курсам «Эксперт рынка недвижимости» по риелторскому делу, «Свободный как ветер» по личностному росту.

Наша главная особенность – открытость к изменениям. Мы стремимся поддерживать принципы взаимоуважения, честности и надежности. Они – залог того, что каждый день наша компания становится лучше и лучше.

В рамках проекта «Моя работа – моя крепость» компания подготовила профессиональных менеджеров. Их вовлеченность в бизнес-процессы компании существенным образом подняла рейтинг компании. Проект создан для наращивания профессионального потенциала персонала для достижения стратегических и тактических целей компании, формирования сильной, мотивированной и обученной команды. Проект был запущен в июне 2021 года. Результаты проекта: в компании сократились отток персонала и текучесть кадров. Увеличился поток внутренних рекомендаций при подборе персонала. Благодаря этому каждый сотрудник чувствует свой вклад в развитие бизнеса и помогает создавать конкурентное преимущество нашей компании. Перед тем, как начинать проект, мы построили эффективную систему наставничества, определились с целями и пониманием того, с помощью чего мы будем достигать этих целей, то есть разбили цель на составляющие – задачи и подзадачи. В итоге введенное наставничество и мотивации для сотрудников увеличили финансовую прибыль компании.

Моя работа – моя крепость.
ТОО «BUGACHIEV.COM»



Юнус Бугачиев
Президент

Жанат Кенжалиева
HR-менеджер

Даулет Амиров
Директор отдела маркетинга

В современном мире значимость службы доставки для любого бизнеса невозможно переоценить. Тем более, для ресторанов. Каждый день десятки тысяч гостей EVOS заказывают любимые блюда, и практически 30% заказов приходится на доставку. Скорость доставки является одним из важнейших аргументов для клиентов. Благодаря расширению форматов доставки, добавлению пеших курьеров и курьеров на велосипедах нам удалось снизить скорость доставки с 45 до 30 минут и закрепить восприятие EVOS как самой быстрой службы доставки. А благодаря привлечению молодежи на почасовой формат работы нам удалось равномерно распределить нагрузку между курьерами и избежать простоя в течение дня и аврала в часы пик.

Для курьеров нет барьеров.
ООО «МАК FOOD SERVIS»



Маргарита Пигарева
HR-директор



Шерзод Султанов
Директор службы доставки



Абдувахоб Еринбаев
Тренинг-менеджер



Санжар Садиков
Ведущий специалист по подбору персонала

Проект по автоматизации рекрутинг- и онбординг-процессов компании FSSA основан на необходимости не просто следовать трендам, но менять фокус с устаревших методов работы на новые. Согласно исследованиям, стратегия employee's first и работа, направленная на скорость закрытия вакансий и увеличение числа сотрудников без вложения в кандидата, не оправдывает себя. Нами была выбрана стратегия candidate's first, в которой фундамент для развития команды закладывается с первого контакта с кандидатом.

Автоматизировав рекрутинг и онбординг в команде и приведя HR-процессы в единую систему с четкой базой данных кандидатов и приписанными автоматизированными инструкциями по поиску, найму и адаптации новичков, нам удалось сформировать пять новых воронок найма для 100+ вакансий, повысить скорость закрытия каждого этапа вакансии в три раза, снизить сроки найма на 40% и снизить текучесть сотрудников как следствие автоматизации процессов.

Автоматизация процессов с
PeopleForce.

ТОО «FSSA»



Ермек Ереулиев
Генеральный директор



Данияр Хамит
Старший оператор базы данных



Татьяна Думанова
Руководитель отдела продаж



Юлия Сычова
Ведущий специалист по работе с клиентами

HalykAcademy – проект, реализованный Halyk Bank в сотрудничестве с ведущими техническими вузами – Международным университетом информационных технологий, Казахстанско-Британским техническим университетом.

Главной задачей проекта была подготовка специалистов для растущих потребностей Halyk Group в специалистах с цифровыми навыками и в первую очередь разработчиков программного обеспечения и специалистов в области Big Data.

Отличительными особенностями проекта стали погружение банка в процесс обучения, принесение практических кейсов и опыта от экспертов-практиков, а также материально-техническое обеспечение.

Нашим первым шагом стала корректировка учебного плана, следующим результатом проекта стало открытие лабораторий в МУИТ и КБТУ, полностью оснащенных всем необходимым оборудованием и программным обеспечением. Лаборатории предлагают два трека обучения «Разработка в банковской отрасли», «Data Science в банковской деятельности». Преподавание в рамках треков ведется специалистами банка.

Помимо треков в рамках лабораторий в обоих вузах проводят открытые курсы по наиболее востребованному языку программирования Go, обучиться на которых может любой студент.

HalykAcademy – инвестиции в развитие кадрового потенциала страны.

АО «Народный сберегательный банк Казахстана»



Антон Мусин
Главный управляющий директор по IT и инновациям



Тоқтар Ескендіров
Ведущий системный аналитик управления развития интеграционной архитектуры офиса корпоративной и интеграционной архитектуры



Асель Оразбаева
Начальник PR-службы

Программа «Универсал» - проект, который направлен на обучение мультифункциональным трудовым навыкам рядового торгового персонала. Сотрудники-универсалы помимо работы в своем основном отделе могут выполнять различные рабочие задачи - полностью заменить кассира в часы пик, а также выполнять работу в других отделах торгового зала.

Благодаря программе «Универсал» нашей сети удалось эффективно работать и обслуживать клиентов в сложный период пандемии, когда персонал целыми группами мог выходить на больничный или изоляцию. Первый набор в программу в сентябре 2020 года составил около 200 человек. За полтора года по сети было подготовлено 377 универсалов, из которых 10% сотрудников заняли административную должность в магазине.

«Универсал» - программа развития мультифункциональности среди рядовых сотрудников магазинов сети.

ИП ООО «ANGLESEY FOOD»



Наргиса Баймирзаева
Директор департамента по работе с персоналом (координатор проекта)



Ра'но Хамидова
Руководитель по организационному развитию (руководитель проекта)



Лазиза Хакимова
Менеджер по обучению и развитию персонала (член рабочей группы)



Александра Потапова
Специалист по обучению и развитию персонала (член рабочей группы)



Максуд Эрметов
Менеджер по внутренним коммуникациям (член рабочей группы)

Во всем мире компании задумываются о том, что офисное пространство, в котором работают сотрудники, должно быть особенным, оригинальным и функциональным, подчеркивать уникальность и ценности компании.

Компания PayBox.money реализовала концепцию «Зеленый офис» как часть подхода well-being, создав пространство для сотрудников, удобное как для эффективной работы, так и для отдыха и общения.

Результаты - значительное снижение текучки кадров в течение года после переезда (с ~30% до 19% в год), стабильно высокие результаты по вовлеченности персонала (eNPS 85-93%, вовлеченность - 76-77%), позитивная обратная связь от сотрудников по условиям работы, возникновение самоорганизующихся групп по интересам (команда по настольному теннису, настольным играм, играм в PSP, шахматам, спорту).

Зеленый офис.

ТОО «PAYBOX Technologies»



Алексей Назаров

Генеральный директор
PayBox.money (в период
2014-2021 гг.)



Арина Подафа

HR-директор PayBox.money

В середине прошлого года HR-команда AstanaHub задумалась о разработке программы нематериальной мотивации команды с помощью игровых методов. У нас было две цели: повысить вовлеченность сотрудников в работу и корпоративные мероприятия, а также отметить их достижения. Так была создана HubProfit - программа мотивации сотрудников посредством геймификации и принципов peer-to-peer.

С помощью функционала, разработанного telegram-бота, работник Astana Hub может узнать, как и за что получить награду за свои успехи и достижения, изучить ассортимент Champion`s Shop и выбрать свою награду из предлагаемого ассортимента профитов. HubProfit позволил связать все разработанные ранее программы (реферальная программа, программы адаптации, обучения и развития сотрудников, участие в развитии корпоративной культуры) и получить сотрудникам вознаграждение за участие в них.

Данная C&V программа позволила сделать работу в Astana Hub увлекательнее, эффективнее и плодотворнее, более того, она помогла повысить количество сотрудников, желающих принять участие в неформальных и корпоративных мероприятиях компании. Уже через три месяца после введения программы индекс вовлеченности работников вырос на 11%, уровень лояльности повысился с показателя 5.5 до 7.1, уровень удовлетворенности - с 4.5 до 4.8.

Программа мотивации сотрудников посредством геймификации Hub Profit.

Корпоративный фонд «Международный технопарк IT-стартапов AstanaHub»



Дания Ахметова
Директор исполнительного офиса



Айганым Кауыпбаева
Стажер исполнительного офиса



Калжан Отебалиева
Менеджер исполнительного офиса



Азиза Кудабеева
Старший менеджер исполнительного офиса



Азамат Кайратулы
Риск-менеджер

Проект направлен на усиление HR-бренда работодателя через формирование правильного масштабного подбора персонала с привлечением лучших кадров в больших объемах. Запуск проекта позволил улучшить и автоматизировать систему, позволяющую упорядоченно вести подбор персонала, в результате в течение 2021 года была создана база данных соискателей на 16 919 человек и приняты на работу 5490 сотрудников.

В учебном центре компании получили новую профессию более 700 человек и более 300 повысили свою квалификацию. Организовано обучение наших специалистов преподавателями высших учебных заведений на кафедрах вузов, созданных на территории компании.

Организованные Дни открытых дверей, в которых приняли участие 699 родителей и близкие родственники сотрудников, способствовали повышению лояльности работников и доверия их родителей.

Проект «ЖЕЛАНИЕ СОЗДАВАТЬ
ЛУЧШЕЕ!».

ООО «ТЕХНОПАРК»



Ирода Асадова
Заместитель директора по
персоналу (HRD)



Нодира Абдуллаева
Аудитор (заместитель HRD)



Шерзод Мирзоев
Начальник отдела подбора
и адаптации персонала

Рекрутинговый сайт Uzautojobs.uz создан АО UzAuto Motors для обеспечения прозрачности процесса подбора персонала, автоматизации процесса найма и был полностью запущен в 2021 году. На сегодняшний день на сайте зарегистрированы 36 085 пользователей. В целях быстрого доступа к вакансиям был создан телеграм-канал @uzautojobs.uz, который в настоящее время насчитывает более 7500 участников. Также в социальной сети (YouTube) создана видеоинструкция по использованию и регистрации на сайте uzautojobs.uz. Основной целью данного проекта является предотвращение коррупции, снижение влияния человеческого фактора в процессе найма на работу. С момента запуска на сайте uzautojobs.uz было размещено более 1175 вакансий и более 12 807 кандидатов подали онлайн-заявки.

Портал онлайн-вакансий
Uzautojobs.uz.

ООО «UzAuto Motors»



Ильхом Таиров
Директор по управлению персоналом



Мохиржон Муродов
Начальник отдела по работе с персоналом



Бахтиержон Ураимов
Начальник отдела развития персонала



Хусниддин Эргашев
Начальник секции подбора и адаптации персонала отдела развития персонала



Азамат Аллаберенов
Инженер-программист 2-й категории



Лайло Абдукаримова
Инженер-аналитик



НОМИНАЦИЯ
«Страна»



Комплексный проект «Построй будущее сегодня» направлен на развитие и поддержку перспективных, талантливых и амбициозных студентов высших учебных заведений нашей страны. Данным проектом предусмотрена реализация трех программ, а именно:

1. AKFA Classes – это открытие учебных аудиторий (кабинетов), оснащенных всем необходимым техническим оборудованием для повышения качества подготовки студентов по направлениям, соответствующим профилю деятельности компании. Во вновь открытых современных аудиториях помимо ежедневных занятий также будут проводиться мастер-классы и тренинги с ведущими специалистами компании, которые поделятся со студентами знаниями и навыками в сферах ведения бизнеса, юриспруденции, кадрового администрирования, бухгалтерии и по другим направлениям.

На данный момент уже функционируют две подобные аудитории в Туринском политехническом университете и Университете ИНХА в Ташкенте. В ближайшем будущем будут также открыты новые современные аудитории в других вузах.

2. AKFA Scholarship – это образовательные гранты и программа оплачиваемой стажировки в компании. Данная программа распространяется на студентов любых курсов высших учебных заведений. Прием заявок проходил с 1 по 30 апреля, а конкурсный отбор - с 1 по 31 мая.

По результатам 16 студентов успешно прошли все этапы отбора и в июне были удостоены грантов от компании AKFA GROUP. Также шестеро студентов прошли отбор на оплачиваемую 2-месячную стажировку, которую успешно прошли с 1 июля по 31 августа этого года.

Проект «Построй будущее сегодня».

ООО «AKFA ENGINEERING AND MANAGEMENT»



Озода Саидкаримова
Руководитель отдела корпоративного университета



Собиржон Билолов
Управляющий директор административного блока



Шерзодбек Норбоев
Ведущий специалист по обучению и развитию персонала



Мохир Тохиров
Ведущий специалист по обучению и развитию персонала



Сардор Убайдуллаев
Ведущий специалист по оценке персонала



Регина Пильникова
Специалист по оценке персонала

3. AKFA Future Step — это образовательные гранты в размере 25 000 000 сум, направленные на поддержку одаренной молодежи и призванные создать необходимые условия для мотивации развития интеллектуальных и творческих способностей. AKFA Future Step распространяется на студентов третьих курсов вузов Узбекистана по направлениям «финансы», «инжиниринг», «IT-технологии». Прием заявок проходил с 20 апреля по 31 мая, а конкурсный отбор - с 1 июня по 31 августа. По результатам 11 студентов успешно прошли этапы отбора и приглашены на финальную беседу с CEO компании.

Проект «Построй будущее сегодня».

ООО «AKFA ENGINEERING AND MANAGEMENT»



Озода Саидкаримова
Руководитель отдела корпоративного университета



Собиржон Билолов
Управляющий директор административного блока



Шерзодбек Норбоев
Ведущий специалист по обучению и развитию персонала



Мохир Тохиров
Ведущий специалист по обучению и развитию персонала



Сардор Убайдуллаев
Ведущий специалист по оценке персонала



Регина Пильникова
Специалист по оценке персонала

В 2019 году банк провел анализ существующих инструментов по работе с персоналом. Наиболее слабым звеном был процесс адаптации новых сотрудников. Начинали с нуля. На первом этапе разработали программу первого дня, затем - программу структурированного обучения в течение испытательного срока, была проведена автоматизация процесса подготовки рабочего места нового сотрудника, введена система получения обратной связи. Сотрудники департамента по работе с персоналом оказывают постоянную поддержку новым сотрудникам, получают регулярную обратную связь, на основании которой процесс адаптации постоянно совершенствуется.

Введение структурированного процесса адаптации позволило: свести на нет ошибки при администрировании оформления нового работника (отчеты аудиторов); создать положительный эмоциональный фон (отзывы новых сотрудников). Новыми сотрудниками высоко ценится возможность участвовать в программе «Бизнес-завтрак», где можно задать интересный вопрос руководителю высшего звена. И это только начало.

Программа адаптации
«Вдохновленный вами».

АО «Банк РВК»



Галина Утеулина

Советник председателя правления по вопросам работы с персоналом



Тайсия Шаровара

Начальник управления обучения и развития департамента по работе с персоналом



Юлдуз Раимкулова

Менеджер управления обучения и развития департамента по работе с персоналом

В FMCG-секторе впервые на рынке Казахстана был реализован проект по переходу всей компании на Agile. Выстроен процесс регулярных улучшений, быстрого принятия решений и экспериментов.

В рамках проекта переведены на использование Agile-инструментов ключевые функции компании (трейд, бренд, юридический департамент, HR, финансовый отдел, команда ТОП-менеджмента, продуктовые команды).

Как результат - преимущества, которые получила организация:

- кооперация между департаментами увеличилась на 50%;
- скорость реализации задач увеличилась на 20%;
- количество проектов в работе уменьшилось на 40%;
- количество выпущенных проектов увеличилось на 30%.

Преимущества, которые получила команда:

- прозрачность процессов в компании возросла на 40%;
- кооперация внутри команд увеличилась на 40%;
- улучшилось доверие руководства к менеджерам;
- 80% решений было передано на уровень команд.

Transforming Culture.

**ТОО «БРИТИШ АМЕРИКАН
ТОБАККО
КАЗАХСТАН ТРЕЙДИНГ»**



Олеся Чумакова
Менеджер по трансформации культуры Agile



Азамат Ромазанов
Менеджер по коммуникациям и связям с органами государственной власти



Динмухамед Адильбеков
Менеджер по активации маркетинговых кампаний



Жанара Салимжан
Менеджер по бухгалтерским операциям



Рузана Егизарян
Менеджер по подготовке инфраструктуры торгового маркетинга



Анель Каирбекова
Менеджер (стажер)

В FMCG-секторе впервые на рынке Казахстана был реализован проект по переходу всей компании на Agile. Выстроен процесс регулярных улучшений, быстрого принятия решений и экспериментов.

В рамках проекта переведены на использование Agile-инструментов ключевые функции компании (трейд, бренд, юридический департамент, HR, финансовый отдел, команда ТОП-менеджмента, продуктовые команды).

Как результат - преимущества, которые получила организация:

- кооперация между департаментами увеличилась на 50%;
- скорость реализации задач увеличилась на 20%;
- количество проектов в работе уменьшилось на 40%;
- количество выпущенных проектов увеличилось на 30%.

Преимущества, которые получила команда:

- прозрачность процессов в компании возросла на 40%;
- кооперация внутри команд увеличилась на 40%;
- улучшилось доверие руководства к менеджерам;
- 80% решений было передано на уровень команд.

Transforming Culture.

**ТОО «БРИТИШ АМЕРИКАН
ТОБАККО
КАЗАХСТАН ТРЕЙДИНГ»**



Алия Нурланова
Менеджер по планированию и маркетинговой информации PRRP



Екатерина Шинкевич
Менеджер по внедрению торговой марки glo



Андрей Софийский
B2B-менеджер



Дархан Несипбай
Менеджер по развитию маркетинговых компетенций



Рамиль Катранов
Аналитик по поддержке приложений



Дмитрий Пак
Менеджер по развитию маркетинга на цифровом канале

В FMCG-секторе впервые на рынке Казахстана был реализован проект по переходу всей компании на Agile. Выстроен процесс регулярных улучшений, быстрого принятия решений и экспериментов.

В рамках проекта переведены на использование Agile-инструментов ключевые функции компании (трейд, бренд, юридический департамент, HR, финансовый отдел, команда ТОП-менеджмента, продуктовые команды).

Как результат - преимущества, которые получила организация:

- кооперация между департаментами увеличилась на 50%;
- скорость реализации задач увеличилась на 20%;
- количество проектов в работе уменьшилось на 40%;
- количество выпущенных проектов увеличилось на 30%.

Преимущества, которые получила команда:

- прозрачность процессов в компании возросла на 40%;
- кооперация внутри команд увеличилась на 40%;
- улучшилось доверие руководства к менеджерам;
- 80% решений было передано на уровень команд.

Transforming Culture.

**ТОО «БРИТИШ АМЕРИКАН
ТОБАККО
КАЗАХСТАН ТРЕЙДИНГ»**



Константин Филиппов
Директор департамента активации торгового маркетинга



Давид Машури
Директор департамента по работе с персоналом



Улкиза Жапарбек
Директор департамента активации торговых марок



Гульсум Раджабли
Директор департамента по правовым вопросам и внешним связям



Ирина Брякина
Директор департамента сбыта и поставок



Виталий Павлусь
Генеральный директор



Дмитрий Садовой
Заместитель генерального директора по финансовым вопросам

Для быстрого масштабирования сети EVOS – открытие 15 ресторанов каждый год – необходимо наладить найм и обучение большого количества сотрудников. Для работы одного ресторана нужно от 30 до 60 человек. Обучением новичков занимались три человека отдела обучения HR-департамента, и подготовить необходимое количество персонала в очень сжатые сроки было бы невозможно.

Для быстрого и эффективного обучения новых сотрудников в ресторанах была внедрена RDM-система, и появились внутренние тренеры. За год нам удалось обучить 180 тренеров. Это сотрудники ресторанов, которые показали не только высокие результаты в работе, но и отличные навыки обучения и передачи знаний. Сейчас они совмещают свою основную работу с работой тренера.

Благодаря качественному пересмотру программы обучения новых сотрудников ресторанов нам удалось сократить процесс обучения с одного месяца до 14 дней. Таким образом, уже через две недели новый сотрудник полностью готов к работе на кухне. А это значит, что 180 тренеров могут обучать более 4000 сотрудников в год!

Для реализации этой задачи, а также для того, чтобы обеспечить обучение всем 2200 сотрудникам, мы внедрили систему онлайн-обучения на базе платформы ISPRING. Она позволила нам обучать и повышать навыки всей нашей команды. За год было разработано 60 курсов, которые прошли 4320 раз.

Программа обучения «Научи учителя».

ООО «MAK FOOD SERVIS»



Мargarита Пигарева
HR-директор



Екатерина Бусаргина
Заместитель HR-директора



Абдувахоб Еринбаев
Тренинг-менеджер



Гульнара Шайхулина
Конструктор по онлайн-обучению



Игорь Бузин
Руководитель отдела подбора

Создание уникальной автоматизированной внутренней системы по подбору персонала HRMS позволило вывести процесс подбора кандидатов на новый этап: существенно сократить и оптимизировать работу специалистов; организовать внутренний процесс оценки кандидатов на прозрачной основе; вовлечь в процесс принятия решений по кандидатам все заинтересованные стороны, что позволило сделать процесс быстрым, эффективным и прозрачным с точки зрения принятия решений.

Кроме этого, создание данной программы позволило существенно расширить базу по кандидатам и вести историю каждой вакансии, формировать разные виды отчетов и другой аналитической информации. Создание данной системы силами внутренних специалистов существенно упрощает процесс постоянного совершенствования HRMS и позволяет непрерывно корректировать эффективность данной системы через внутреннюю обратную связь. Проект также предусматривает дальнейшую автоматизацию и интеграцию всех остальных HR-направлений.

Создание автоматизированной системы подбора HRMS.

ООО «ISHONCH KREDIT SAVDO»



Феруза Косимова
Руководитель департамента по работе с персоналом



Камола Гуломжонова
Руководитель отдела по подбору персонала



Жавохир Акбаров
Разработчик



Халилилло Хабибуллаев
Мобильный разработчик

Результаты:

1. Легкая сортировка кандидатов по итогам интервью (черный список/резерв).
2. 100-процентная автоматизация регистрации соискателей на вакансии через бот – 0 резюме в бумажном виде.
3. Повышение эффективности работы рекрутеров: скорость закрытия вакансии - 15-30 дней.
4. Количество закрываемых вакансий выросло с 56 до 170 в месяц в среднем.
За ноябрь 2021 года – 1143 вакансии.
5. Предоставление обратной связи всем соискателям на каждом этапе.
6. Бот для общения с кандидатами и сбора анкет, консультации кандидатов по каждому этапу.
7. Планирование интервью через систему.
8. Более 40 000 обработанных анкет.
9. Прозрачность каждой стадии отбора по всем кандидатам.
10. Вовлеченность всех заинтересованных сторон с разным уровнем доступа.
11. Возможность моментального поиска любой информации по кандидатам и заявкам.
12. Полная синхронизация процесса подбора с заказчиками вакансий (по принципу «все в одном приложении»). Доступно с любого устройства (ПК, планшет, мобильное устройство), что удобно как для рекрутеров, так и для заказчиков.
13. Связь процессов: рекрутинг – КДП – ТЦ – HR-маркетинг.

Создание автоматизированной системы подбора HRMS.

ООО «ISHONCH KREDIT SAVDO»



Феруза Косимова

Руководитель департамента по работе с персоналом



Камола Гуломжонова

Руководитель отдела по подбору персонала



Жавохир Акбаров

Разработчик



Халилилло Хабибуллаев

Мобильный разработчик

Проведя параллель с Олимпийскими играми, была запущена активность для увеличения кредитных показателей. На протяжении трех месяцев более 600 кредитных экспертов соревновались в семи индивидуальных видах спорта, одном командном и шести творческих заданиях. Все, как в настоящих Олимпийских играх. Все игры начинаются с торжественной церемонии открытия. На Олимпиаде КМФ тоже будет парад финансовых атлетов. В знакомстве с участниками помогли их фотографии, загруженные в интранет.

Тренировки: участники делились, как они готовятся к работе и выполнению задания. Они должны были это показать на коротком видео. Чемпионами стали те финансовые атлеты, чьи тренировки покорили сердца коллег. Под сердцами имеется в виду количество лайков в интранете. Напутствие от тренера - у наших атлетов в роли тренера выступали их руководители. Пресс-конференция и церемония закрытия проходили в формате YouTube-трансляции, где были подведены все итоги и награждены самые отличившиеся кредитные эксперты с наибольшим количеством медалей.

Все медалисты были награждены «лайфиками» - баллами за успешное выполнение заданий, на которые они могли приобрести товар в нашем онлайн-магазине Олимпийских игр. Помимо «лайфиков» все победители были награждены медалями в соответствии с занятыми местами.

1. Всего было разыграно более 350 медалей: 150 золотых, 110 серебряных, 90 бронзовых.
2. Начислено 7 291 000 «лайфиков».
3. Было отправлено 924 приза.

Три iPhone 12Pro было куплено в магазине и отправлено обладателям.

Олимпийские игры КМФ. Микрофинансовая организация КМФ



Кадырджан Курбанов
Дизайнер отдела по HR-бренду



Дархан Маратулы
Менеджер отдела по HR-бренду



Даулет Зиманов
Ведущий специалист
отдела по HR-бренду

В Узбекистане мы стали первой локальной компанией, которая реализовала цифровое решение для внутренних коммуникаций подобного масштаба. В рамках этого проекта мы ставили задачей качественно улучшить нашу пилотную версию интранета, чтобы отвечать потребностям времени и бизнеса. Благодаря внедрению Keerhub мы оптимизировали внутренние коммуникационные потоки, автоматизировали ряд рутинных процессов, еще больше сотрудников вовлекли в участие в корпоративной жизни.

Keerhub синхронизирован с кадровой информационной системой, что делает процесс администрирования учетных записей полностью автоматизированным. Приложение и порталная версия полностью адаптированы для ведения всех видов коммуникационных кампаний.

Мы позаботились о том, чтобы сделать момент перехода на новое приложение знаковым и запоминающимся, сопроводив это большим количеством активаций для привлечения внимания. Отдельное внимание уделили содержанию, оформлению публикаций, используя фирменный стиль. Все новости публикуются ежедневно на основе заранее подготовленного контент-плана. Принимая во внимание особенности нашей аудитории, в Keerhub мы ведем коммуникации сразу на двух языках, а отображение языка легко переключается в пару касаний.

Для поддержания интереса и стимулирования вовлеченности с момента запуска (с 20.09.2021 по 20.02.2022) мы провели более 20 тематических конкурсов и викторин. Keerhub стал площадкой для розыгрыша лотереи среди вакцинируемых сотрудников, по итогу которой 30 сотрудникам достались дорогие подарки.

Внутренние коммуникации 2.0. Запуск обновленного интранет Keerhub. **ИП ООО «ANGLESEE FOOD»**



Наргиса Баймирзаева

Директор департамента по работе с персоналом (координатор проекта)



Максуд Эрметов

Менеджер по внутренним коммуникациям (руководитель проекта)



Ботир Турсунов

Специалист по внутренним коммуникациям

За пять месяцев использования интранета сделано свыше 14 тысяч публикаций от сотрудников. На сегодняшний день число активных пользователей (которые хоть раз в неделю пользуются приложением) составляет около 62% от общей численности штата. Это лучше, чем было до момента обновления. Мы считаем это хорошим показателем для ритейла, учитывая наш бурный рост, а также естественную текучку кадров. На степень пользовательской вовлеченности непосредственно влияют также доступность и качество мобильного интернета, который пока недостаточно развит в отдаленных регионах присутствия.

После первых трех месяцев эксплуатации нового интранета мы получили много положительных отзывов как от сотрудников, так и от руководства. По результатам проведенного опроса Keerhub получил среднюю оценку 4,52 (из 5) по критериям «техническая стабильность» и «полезность».

Keerhub стал главным инструментом в массовых коммуникациях с персоналом в период продолжающейся пандемии COVID-19. В быстро меняющейся среде наши сотрудники оперативно получают новости, инструкции и указания. Мы также отслеживаем обратную связь, реагируем на критику, обсуждаем острые вопросы. В интранет дополнительно загружены десятки инструкций. Сотрудники могут легко найти информацию о принятых мерах безопасности и о том, как получить медицинскую, психологическую или материальную помощь.

Внутренние коммуникации 2.0. Запуск обновленного интранет Keerhub. ИП ООО «ANGLESEE FOOD»



Наргиса Баймирзаева

Директор департамента по работе с персоналом (координатор проекта)



Максуд Эрметов

Менеджер по внутренним коммуникациям (руководитель проекта)



Ботир Турсунов

Специалист по внутренним коммуникациям

Есо Center Bank принял решение разрушить стереотипы о банковских организациях. Мы - современный цифровой банк, идущий в ногу со временем. Мы молоды, открыты, амбициозны. Наша миссия: помогать нашим клиентам жить легко и достигать успеха за счет моментального сервиса.

Более года мы формировали собственную уникальную модель внутреннего управления, адаптированную под нашу культуру и бизнес-реалии, в которой использованы элементы традиционного менеджмента и холакратии. Альфакратия - это наш ответ неэффективности и устаревшим правилам управления. Это путь постоянного развития, по которому мы идем вместе с нашими сотрудниками. Альфакратия - это лидерство каждого.

Цель проекта «Альфакратия» - создать внутреннюю гибкую систему управления, которая поможет Есо Center Bank быстрее и качественнее выполнять свою миссию, свои обещания клиентам и друг другу за счет сокращения бюрократии, а именно с помощью прозрачной организационной структуры, регулярных встреч, открытых дэшбордов, понятных процессов принятия решений и развития лидерской позиции сотрудников.

«Альфакратия «Лидерство каждого – наш общий успех!».

**«Есо Center Bank»
(дочерний банк АО
«Банк ЦентрКредит»)**



Ален Шаяхметов
Управляющий директор



Мария Щербинина
Руководитель направления
внутренних коммуникаций



Дина Алиханова
Проектный менеджер



Юрий Одинцов
Директор службы внутренне-
го аудита



Камиля Ишанова
Директор по обучению и
развитию



Жанна Габдуллина
Директор процессного офиса

С начала внедрения Альфакратии команда Альфа-Банк Казахстан:

- перешла от иерархической внутренней структуры к линейной системе кругов (от иерархии авторитетов к иерархии предназначений);
- создала свою систему быстрого принятия решений за счет делегирования полномочий и введения новой модели эффективных встреч;
- внедрила систему постоянного улучшения внутренних процессов - культуру выноса теншенов;
- создала собственную модель понятных и прозрачных внутренних документов А-политик;
- вдохновилась на создание своего комьюнити активных Альфовцев с лидерской позицией Alfa People KZ;
- сделала первые шаги в сторону полного перехода к самоуправлению и самоорганизации.

Немного статистики за 2021 год:

- 97 решений в банке было принято по матрицам делегирования полномочий, то есть они не требовали дополнительных согласований и выхода на тактические встречи, а принимались ответственным лицом в рамках его полномочий;
- было переписано 47 ВНД, на основе которых созданы понятные А-политики, улучшающие внутренние процессы нашего банка;
- сотрудниками был вынесен 1221 теншен, 85% которых были разрешены;
- спонтанное знание бренда выросло на 4%. NPS банка вырос на 12,3% в среднем по рынку.

«Альфакратия «Лидерство каждого – наш общий успех!».
«Eco Center Bank»
(дочерний банк АО «Банк ЦентрКредит»)



Ален Шаяхметов
Управляющий директор



Мария Щербинина
Руководитель направления внутренних коммуникаций



Дина Алиханова
Проектный менеджер



Юрий Одинцов
Директор службы внутреннего аудита



Камиля Ишанова
Директор по обучению и развитию



Жанна Габдуллина
Директор процессного офиса

ВТВ View – это сервис, который дает возможность сотруднику быстро получить ответ на любые вопросы и запросы, где он может обучаться и развиваться, общаться с коллегами и делиться своими идеями и опытом, участвовать в проектах и отслеживать результаты и достижения своего проекта и всех других проектов, заслуженно и публично получать признание, открыто говорить и быть услышанным. ВТВ View автоматически синхронизируется с банковским АБС, и вся информация является актуальной на момент запроса. И самое главное – оптимизирует бизнес-процессы банка и высвобождает время сотрудников на развитие.

ВТВ View – это внутренний сервис, результат внутренней разработки, который на текущий момент помог достичь следующих результатов:

1. Выступает как внутренний сайт, где 100% сотрудников зарегистрированы, видны контакты и должности. Есть возможность поприветствовать нового сотрудника, поздравить коллегу с днем рождения, разместить новости и быть в курсе всех событий, происходящих в банке.
2. Личный кабинет предоставляет сотрудникам в один клик любую личную информацию. Экономия времени – 1130 человеко-часов в год за счет автоматизации.
3. Электронные расчетные листы по заработной плате оптимизировали время сотрудников на 762 человеко-часа в год и сэкономили 9144 листа бумаги и определенное количество тонера в год.
4. Открытость и прозрачность, вовлечение сотрудников через размещение новостей. В общем, размещены 302 новости, получены 1959 комментариев к новостям.
5. Образование и развитие, автоматизация управления обучением, опросы и тесты. Экономия времени на электронных договорах – 490 человеко-часов.
6. Автоматизирован подбор персонала, создана база резюме с рейтингом, автоматизировано командное голосование. Экономия времени – 133 человеко-часов.

ВТВ View – экосистема для сотрудников Бай-Тушум Банка (ВТВ).

ОАО Банк «Бай-Тушум»



Алексей Каракханиди
Разработчик (Python)



Айжан Берманова
Менеджер по трансформации



Жазгул Момуналиева
HR-менеджер, эксперт



Гульнура Карашева
Менеджер по развитию персонала

7. Банк идей увеличил вовлеченность и открытость сотрудников к обсуждению и стремление к инновации: 24 идеи реализованы, 44 взяты на разработку.

8. Система номинаций и публичное признание лучших сотрудников и филиалов помогли банку достичь плановых показателей и перевыполнить план по прибыли на 14 млн KGS. Общая экономия времени на автоматизации поощрений - 288 человеко-часов.

9. Введение и обращение Тушумов помогли активизировать сотрудников и мотивировать к участию в разных проектах и активностях – 24 проекта, 15 активностей (корпоративных, обучающих и спортивных), восемь мероприятий по поощрению сотрудников и 108 заказов на продукцию.

10. Внутренний маркетплейс – возможность продавать свои товары и продукцию и покупка брендированной продукции за Тушумы. Новшество, которое восторгает и мотивирует наших сотрудников к изменению и новаторству.

11. Электронный документооборот. Автоматизация создания и согласования HR-документов. Общая экономия времени на автоматизации - 3101,6 человеко-часа.

12. Автоматизация HR и других процессов.

Экономия на автоматизации движения ТМЦ - 68,7 человеко-часа.
Экономия на электронной заявке на оформление офиса - 862 человеко-часа.

Экономия на автоматизации актов приема-передач карт/пинов - 3128 человеко-часов.

Общая экономия времени по банку за счет автоматизации через VTB View - 9963,3 человеко-часа в год.

Бюджет VTB View - 6082 человеко-часа.

Чистая экономия составила 3881 человеко-час.

В денежном выражении из расчета средней стоимости одного человеко-часа по банку без учета уровня заработной платы менеджмента чистая экономия составила 5 082 655 KGS или 59 795 USD.

VTB View – экосистема для сотрудников Бай-Тушум Банка (VTB).

ОАО Банк «Бай-Тушум»



Анна Дмитриенко
HR-менеджер



Гулзат Мамбетжанова
HR-менеджер



Айзада Нураева
HR-менеджер



Татьяна Науменко
Менеджер по выплатам и компенсациям

Проект Smart HR - это единая инновационная digital-система IT-решений, которая позволяет компании быть адаптивной, быстро меняться и быть готовой к новым системам мотивации, найма в новом формате, работать в потоке больших массивов информации и данных, принимать быстрые решения на основе данных Big Data, стать лидером и трендмейкером в управлении командами.

Результаты:

- 88% сотрудников работают удаленно, 10% - в гибридном режиме, 2% - из других стран;
 - 98% кадрового документооборота онлайн через ЭЦП;
 - 76% новых сотрудников прошли через систему онбординга Telegramm bot;
 - 1215 отобранных кандидатов в массовый сегмент за 2021 год, рекрутеры ушли от ручного обзвона и приглашения откликнувшихся кандидатов на вакантные позиции в массовом блоке, и увеличена конверсия качественных кандидатов, приглашенных на интервью;
 - сотрудники службы безопасности разгрузили 50% рабочего времени с помощью автоматической проверки кандидата на благонадежность.
- Сократили на 30% администрирование процесса целеполагания и оценки.

Smart HR.

**ТОО «КаР-Тел» с торговой
маркой «Beeline
Казахстан»**



Карлыгаш Бакимова
Руководитель службы культуры
и счастья



Алтынай Равил
Ведущий специалист по
подбору персонала



Алексей Сливнев
Разработчик



Наталья Конищева
Начальник отдела по привлечению талантов



Ульяна Лесникова
Старший менеджер организа-
ционного развития и эффек-
тивности персонала

Разработан методологически описанный процесс по формированию кадрового резерва компании, в основе которого внутренние тренерские разработки и содержание (профиля должности, методологии оценки, матрицы развития и индивидуальной карты развития). На сегодняшний день процесс функционирует второй год, базы и ИПР обновлены. Проект/процесс носит системный характер, мониторится и обновляется. База внутреннего рекрутинга содержит не менее трех человек на вакантную позицию, с кадровым резервом проводятся плановые встречи по результатам работы с ИПР и обучающие сессии. Скорость закрытия вакансии составляет от одного до семи дней в зависимости от должности, процедур согласования и оформления.

Программа кадрового резерва
компании «Прима Дистрибьюшн».
ТОО «Прима Дистрибьюшн»



Анна Курданова
Директор тренингового центра



Олеся Анциферова
Менеджер по обучению и развитию



Ксения Зайковская
Бизнес-тренер

Проект «Трансформация SamAuto» был запущен в середине 2019 года и действует до сих пор. Его целью была перестройка внутренней корпоративной культуры со стереотипами государственной компании (неповоротливость, бюрократичность, отсутствие обратной связи, общение сверху вниз) к бизнес-ориентированной культуре с включением в работу современных методов работы, развитием лидерства и командной работы.

За короткий срок нам удалось:

- определить зоны развития сотрудников и по результатам анализа, было проведено 10 программ для менеджерского состава и ключевых сотрудников в течение 2019 – 2021 годов с привлечением международных экспертов и тренеров;
- выработать и внедрить систему индивидуальной оценки эффективности и мотивации сотрудников (KPI) для 906 из 1108 с возможностью их оценки по части what и how;
- провести две стратегические сессии с вовлечением 36 руководителей разного уровня (95% руководящего состава компании), по итогам сессии были определены KPI по каждому подразделению, индивидуальные показатели на весь персонал компании, а также кросс-цели между подразделениями;
- разработать и внедрить корпоративную модель компетенций, которая позволила давать конструктивную и развивающую обратную связь сотрудникам;

Трансформация внутренней культуры SamAuto.

СП ООО «Самаркандский автомобильный завод»



Зарнигор Ахмедова
Директор департамента



Диана Шакарян
Начальник отдела



Зарина Хидирова
Специалист по подбору и развитию



Анна Качугина
Специалист по подбору и развитию



Гузаль Акрамова
Привлеченный консультант

- внедрить систему по достижению командных амбициозных целей (OKR), в результате которой модельный ряд компании был сокращен на 20% машин, которые не приносили доходы бизнесу; три модели кузова с наибольшей трудоемкостью были переданы на аутсорс; за счет регулярных встреч всех функций по OKR-целям повысилась оперативность изменений внутренних процессов; система была выстроена силами самой компании, в частности пятью обученными OKR-коучами из разных подразделений;

- внедрить проектное управление – обучить 20 ключевых сотрудников и менеджеров, принять проектного менеджера для координации всех проектов на предприятии;

- создать систему грейдов для разработки карьерного маршрута сотрудника и его материальной мотивации для дальнейшего внедрения и изменения этой мотивации в течение ближайших двух лет.

Все наши проекты были реализованы с привлечением международных экспертов, которые помогли нам выстроить процессы по международным стандартам.

Трансформация внутренней культуры SamAuto.

СП ООО «Самаркандский автомобильный завод»



Зарнигор Ахмедова
Директор департамента



Диана Шакарян
Начальник отдела



Зарина Хидирова
Специалист по подбору и развитию



Анна Качугина
Специалист по подбору и развитию



Гузаль Акрамова
Привлеченный консультант

Ключевая идея – предоставление работникам цифрового инструмента, оптимизирующего их деятельность.

Работникам общества, занятым в работах, связанных с: подключением/отключением клиентов; устранением инцидентов; выполнением аварийно-восстановительных/ профилактических/ ремонтных работ, предоставляются корпоративные смартфоны и сим-карты с мобильной связью и интернетом.

При необходимости проведения работ в системе формируется наряд-задание на проведение работ либо допуск к работам. Работникам, находящимся на выезде, нет необходимости ехать в офис для подписания нарядов, на смартфонах есть функция «согласовать/подписать/закрыть наряд-задание».

В результате в компании:

- повышается безопасность выполнения работ;
- повышается цифровая грамотность работников;
- увеличивается их мобильность;
- минимизируется среднее время выполнения работ минимум на 20% за счет отсутствия надобности выезда в офис за бумажным нарядом;
- внедрен paper-free (безбумажный офис), экономится более 10 000 листов бумаги;
- наблюдается ежемесячный прирост работы в системе.

В целях удобства пользователей реализована интеграция с внутренними системами общества (корпоративная платформа на базе Bitrix Green, 1С). Данные интеграции позволяют добавлять новых пользователей по принципу одного документа (достаточно логина пользователя).

Кроме того, для поддержания актуальности сведений в системе реализована «версионность пользователей», за счет чего ежедневно осуществляется сверка сведений пользователя со сведениями из 1С. В случае если у пользователя меняются должность, филиал, группа по электробезопасности, сведения автоматически обновляются в ЭНЗП.

В рамках проекта большинство пользователей пожелали работать в системе на личных телефонах. Для этого разработано приложение для IOS и Android.

Информационная система
«Электронная выдача наряд-заданий с подписью ЭЦП».

АО «Транстелеком»



Кенес Барменкулов

Заместитель председателя правления по организационному развитию

Канат Жайлыбаев

Исполнительный директор по управлению эффективностью

Диас Сыздыков

Руководитель направления «Развитие и внедрение IT»

Азамат Сапар

Архитектор решений направления «Развитие и внедрение IT»

Керимбай Жарилгасинов

Архитектор решений направления «Развитие и внедрение IT»

Бейбарыс Өтегенов

Эксперт направления «Развитие и внедрение IT»



НОМИНАЦИЯ
«Мир»



Нашей компании 10 лет, и за это время она выросла не только в технологическом и экономическом направлениях, став одной из крупнейших в Узбекистане, но и получила свое развитие в кадровом ресурсе. Сегодня в компании Artel работает свыше 9 тысяч человек как в самом Узбекистане, так и в соседних республиках, где мы развиваем свое производство или открываем представительства. Управление таким количеством людей и их рост невозможны без внедрения современных методик и инноваций в кадровой политике.

Приоритетным направлением в HR сегодня является цифровизация. Узбекистан только в начале этого пути, и мы догоняем другие страны, которые давно используют цифровые решения во всех бизнес-процессах. Но благодаря тому, что представительства Artel сегодня действуют более чем в десятке стран, мы имеем возможность учиться и перенимать опыт в диджитализации у наших зарубежных коллег.

SAP SuccessFactors и другие инструменты автоматизации HR-процессов и изменения корпоративной культуры.

ООО «Artel Electronics»



Лазизбек Маматов
Директор департамента по работе с персоналом (HR)



Аваз Орзиматов
Заместитель директора департамента по работе с персоналом



Нигора Усманова
Менеджер по обучению и развитию персонала



Ширин Ташпулатова
Специалист по обучению и развитию персонала



Сарбиназ Жумабаева
Менеджер по набору и адаптации персонала

Значимым толчком в цифровизации стала пандемия коронавируса. Многие процессы кадрового взаимодействия сегодня происходят онлайн, а для ускорения принятия решений, оценки персонала и коммуникации необходимы новые программные продукты. Это особенно актуально для таких крупных компаний, как Artel, с большим и разнопрофильным штатом. Цифровизация помогает собирать объективные данные со всех подразделений, которые необходимы менеджменту для принятия правильных решений.

Главная наша задача – автоматизировать все процессы, связанные с оценкой персонала, кадровым резервом и т. д. Сейчас идет активная работа с нашими партнерами из компании SAP по внедрению программного обеспечения SuccessFactors. Это позволит автоматизировать весь цикл HR-процессов и подобрать подходящие решения для повышения эффективности компании. Сегодня подобные решения действуют во многих структурных подразделениях Artel, но до конца 2021 года данный комплекс будет запущен в масштабах всей компании.

SAP SuccessFactors и другие инструменты автоматизации HR-процессов и изменения корпоративной культуры.

ООО «Artel Electronics»



Мафтунa Хамидуллаева
Специалист по оценке персонала



Сарвар Матьякубов
Специалист по оценке персонала



Жасур Дустбеков
Специалист по оценке персонала



Олеся Лях
Менеджер по компенсациям и льготам



Ситора Охунова
Специалист по компенсациям и льготам

Graduate-программа ANCOR Start – это программа стажировок для целеустремленных и драйвовых молодых талантов, которые хотят начать карьеру в сфере HR.

Мы сотрудничаем с ведущими вузами в Казахстане, организуем для студентов деловые игры, квизы и кейс-чемпионаты. Университеты приглашают нас на Дни карьеры и другие мероприятия, где мы проводим мастер-классы и семинары. Мы часто приходим к студентам на занятия в рамках учебных дисциплин и становимся частью образовательного процесса, а преподаватели вузов ждут нас на экзаменационных комиссиях, защитах научных работ и студенческих форумах в качестве жюри.

ANCOR Start создает положительный образ бренда работодателя среди выпускников вузов, которые транслируют свое восприятие компании вовне, и к нашей команде присоединяются новые таланты уже в качестве штатных сотрудников!

Программа ANCOR Start не только дает молодым талантам возможность начать свою карьеру в ANCOR, но и приобрести основные навыки, необходимые на современном рынке труда. Мы консультируем студентов, как составить качественное резюме или успешно пройти интервью. Таким образом, активно участвуем и помогаем на их карьерном пути.

Несмотря на турбулентный период, программа в короткие сроки показала очень хорошие результаты.

В Центральной Азии программа стартовала в конце 2019 года. За этот короткий промежуток времени мы охватили более 9000 студентов, 30 ребят прошли стажировку в компании, и 11 из них стали сотрудниками ANCOR.

Graduate-программа
ANCOR Start.

**ТОО «АНКОР», Центральная
Азия**



Вера Цхай
HR manager

Как сделать значимым ваш индивидуальный вклад в достижение общего успеха?

Это проект о создании культуры роста, который раскрывает потенциал и развитие с помощью таких инструментов, как:

- коучинг - принятие во внимание мышления и языка коучинга и feedforward;
- приоритеты в целях для развития бизнес-эффективности, постановка амбициозной и развивающей цели, подход «Как, что и что дальше?»;
- персональное развитие с фокусом на будущее, подход 3E: Education, Exposure, Experience;
- партнерство: ваш успех – это наш успех.

И все это возможно благодаря культуре постоянного обучения, которая активно поддерживается нашими сотрудниками.

Все это подтверждается глобальным анонимным ежегодным исследованием удовлетворенности сотрудников, в котором сотрудники высоко оценили коучинговую обратную связь от руководителей, обсуждение индивидуального плана развития с руководителем, персональное развитие и рост.

Развитие эффективности – эволюция.

**Представительство ЗАК
«АстраЗенека Ю-Кей
Лимитед», Республика
Казахстан**



Салтанат Зикибаева
Менеджер по персоналу,
Казахстан и Грузия

Решение SAP SuccessFactors Employee Central акцентирует внимание на профессиональном опыте сотрудников и упрощает работу с HR-информацией. Помогает анализировать такие критерии, как вклад в достижение целей бизнеса, тайм-менеджмент, процессы, связанные с оплатой труда. Единая платформа поможет компании и дальше следовать своей стратегии по увеличению доли рынка, быстро и эффективно интегрируя сотрудников в единое HR-пространство.

Благодаря проекту появится возможность осуществлять поиск и назначение преемников на основании актуальных данных, сравнивать и ранжировать сотрудников в команде, быстро идентифицировать потенциальные разрывы в компетенциях и формировать планы развития карьеры.

Планируется, что система охватит 2000 сотрудников в пяти странах.

С внедрением модуля SAP SuccessFactors Employee Central компания планирует на 25% снизить затрачиваемое время на постановку целей и оценку персонала, повысить на 60-70% удовлетворенность сотрудников и снизить текучесть персонала в 2-4 раза. Также в результате внедрения на 15% увеличить вовлеченность сотрудников в процесс обучения и развития, повысить прозрачность и эффективность процессов управления персоналом.

Внедрение SAP
SuccessFactors Employee
Central.

**ТОО ИП «Борусан
Макина Казахстан»**



Анжела Жагипарова
Менеджер по персоналу



Занрина Исаева
Младший HR-бизнес-партнер



Валентина Беда
Младший HR -бизнес-партнер



Мухаббат Касымова
Супервайзер по кадровому администрированию

В 2018-19 годах вместе с коммерческими целями компании в общую бизнес-стратегию компании была внесена стратегическая цель «Культура и люди», что ставит безопасность и счастье сотрудников на ту же степень важности для компании, что и, к примеру, доход. В 2020 году в связи с быстрым переходом на удаленную работу большей части сотрудников проект получил более масштабное значение. А в 2021 году, в постковидный период, мы не стали останавливаться на достигнутом и продолжили развивать и строить IT-компанию, инженерную культуру, заботиться о здоровье - как физическом, так и эмоциональном.

Цифровые таланты требуют новых подходов к работе, новых систем мотивации, развития и поддержки. Поэтому проект систематический, большинство инициатив создано и реализовано силами самих сотрудников компании. Все элементы и контент составлены с учетом мнений и пожеланий сотрудников, которые постоянно консолидируются с помощью пульс-опросов.

Счастье с доставкой 2.0.

**ТОО «КаР-Тел» с торговой
маркой «Beeline Казахстан»**



Тахмина Кодир
Директор по управлению персоналом



Гульбану Сарбалина
Руководитель службы трудовых отношений



Тахмина Лосанова
Руководитель службы обеспечения комфорта



Бахытжан Жанпейсова
Руководитель службы развития талантов

Результаты:

- в рамках проекта проведено более 300 активностей/программ/мероприятий;
- более 90% сотрудников считают, что качество внутренних коммуникаций хорошее, и точно знают, что делать в кризисной ситуации;
- ENPS на три пункта выше к 2020 году;
- тревожность сотрудников снизилась с 21% (на апрель 2020-го) до 2% (на ноябрь 2021-го);
- около 600 сотрудников были взяты под патронаж в период болезни (с подтверждением COVID-19 и без);
- 477 человек получили материальную помощь при заболевании COVID-19;
- все сотрудники компании были застрахованы от COVID-19/пневмонии;
- обучили более 500 сотрудников и в результате смогли закрыть 14 вакансий внутренними ресурсами.

Счастье с доставкой 2.0.

**ТОО «КаР-Тел» с торговой
маркой «Beeline Казахстан»**



Гульзат Аскарова
Старший менеджер по
внутренним коммуникациям



Алтынай Джумашева
Эксперт по корпоративным
коммуникациям



Кристина Никулина
DevRel-менеджер



Александр Нуреев
Руководитель отдела по
роботизации процессов

MIMAR GROUP всегда уделяет большое внимание развитию талантов. Главный ресурс любого современного бизнеса – это специалисты. Современный мир находится на грани одной из самых больших и конкурентных «войн за таланты». Рынок меняется стремительно – на него оказывают значительное влияние изменения в мире, которые вызваны цифровизацией и потребностями бизнеса в новейших компетенциях и навыках. MIMAR GROUP дает возможность сотрудникам и молодым талантам раскрыть свой потенциал и развиваться вместе с компанией. В MIMAR GROUP развитие и обучение абсолютно для всех. Есть возможность развиваться безгранично. MIMAR GROUP разработала проект MIMAR Graduate для выпускников и студентов. В рамках программы у студентов есть возможность пройти оплачиваемую стажировку в компании и учиться в Турции абсолютно бесплатно. Мы убеждены, что обучение и развитие молодых талантов внутри компании – самый верный путь к достижению цели.

Развитие сотрудников компании и молодых талантов.
МЧЖ «MIMAR GROUP»



Акромжон Дехканов
Директор департамента по работе с персоналом



Абдулло Журабаев
Специалист по подбору персонала, частичная занятость в проекте



Жавохир Хамидуллаев
Менеджер по HR-брендингу и внутренним коммуникациям

Сотрудники - главная инвест-идея!
Мы придерживаемся принципа «Сотрудники - главная инвест-идея!», благодаря которому каждый сотрудник может пройти путь от начинающего инвестора до успешного практикующего трейдера.

У нас функционирует образовательный центр «Академия Freedom Finance» с многоуровневой системой курсов, где обучают инвестированию и трейдингу на фондовом рынке. Эксперты, опытные тренеры академии проводят однодневные бесплатные вебинары, трансформационные игры и углубленные программы, где участники погружаются в работу с настоящей торговой платформой, финансовыми инструментами и торговыми приказами.

Продукты холдинга – как льготы для сотрудников.

**Публичная компания
«Freedom Finance Global
PLC»**



Зарина Кашкимбаева
Директор департамента по работе с персоналом



Дана Атшабарова
Внутренний коммуникатор



Дархан Орман
Внутренний коммуникатор

Мы разработали собственную формулу коммуникаций с кандидатами и сотрудниками. Перед запуском проекта мы хотели, чтобы коммуникации требовали минимального количества усилий, удобства, отсутствия необходимости покидать комфортные каналы общения, мгновенной реакции в диалоге и автоматизации простых рутинных действий. Чат-боты стали простым и действенным решением. Любая коммуникация влияет на бренд работодателя, над которым мы работаем. Основное позиционирование в рамках EVP банка – это инновационность и открытые двери перед каждым, поэтому коммуникации также должны поддержать выбранное направление. Для нас подбор сотрудников на массовые и уникальные позиции – высокотехнологичный процесс, сохранивший необходимую живую коммуникацию с кандидатом, который мы реализовали с помощью чат-ботов. Подбор персонала через чат-боты настолько эффективен, что наш опыт адаптируют и начинают использовать коллеги из группы Home Credit в России и на Филиппинах. Одними из важных этапов проекта стали полная автоматизация и обновление реферальной программы банка. Было важно, чтобы сотрудники смогли рекомендовать в один клик и доносили правильную информацию о банке. Мы создали настоящую реферальную культуру: наши сотрудники — наши агенты, носители наших ценностей и наши амбассадоры. Мы транслируем, что рекрутинг — наша общая задача, что мы создаем команду вместе. Сейчас в реферальной программе участвует более 3500 человек. Рассмотрели более 900 кандидатов и закрыли 185 вакансий. В среднем в банке ежемесячно открывается 117 вакансий, более 1500 в год. За период старта работы почти 30 000 соискателей начали разговор с чат-ботами, половина из них (16 747 человек) согласилась пройти собеседование. В общем, боты помогли нам сэкономить и время, и деньги. Согласно анализу, мы сэкономим почти 2000 рабочих часов и почти 3 миллиона тенге за 2021 год.

Формула успешной автоматизации HR-коммуникаций Банка Хоум Кредит: от рекрутинга до exit-интервью с помощью чат-ботов.

ДБ АО «Хоум Кредит энд Финанс Банк»



Назым Осербаева

Начальник управления рекрутинга, адаптации, внутренних коммуникаций



Арайлым Мухамади

Начальник отдела рекрутинга на экспертные позиции



Анастасия Михайловская

Менеджер по адаптации



Азиза Жакеева

Менеджер по развитию бренда работодателя

Следующим этапом после подбора мы автоматизировали процесс адаптации сотрудников. Наш чат-бот по имени Бота помог адаптироваться более 1500 новым сотрудникам банка. В игровой форме она рассказывает о ценностях и миссии банка, подсказывает, где можно купить вкусный кофе рядом с офисом или как оформить зарплатную карточку, советует, к кому обратиться за необходимым доступом или документами. Теперь сотрудник вооружен и может начать работать эффективнее с первых дней. За время работы чат-бота в головном офисе были адаптированы 523 сотрудника, в колл-центре - 882. Мы сэкономили примерно 3,25 рабочих часа специалиста по адаптации на каждого новичка. Удовлетворенность процессом адаптации составила 85%.

Мы также автоматизировали процесс опросов как кандидатов, так и сотрудников. Мы понимаем, в чем нуждаются сотрудники в моменте времени. Response rate опросов с помощью чат-бота составляет более 65%. Поэтому можем пользоваться релевантной аналитикой для дальнейших шагов по развитию бренда работодателя.

С помощью бота мы также смогли автоматизировать процесс exit-интервью. Сотрудники, которые уходят из банка, не всегда рассказывают о причинах ухода, чат-бот обезличивает коммуникацию, и сотрудник может поделиться всей информацией о причинах ухода. Сейчас, получив обратную связь, мы устраняем недочеты в организации и можем снова пригласить на работу уволенного сотрудника, если у него есть желание вернуться. Расставаясь с сотрудниками друзьями, мы укрепляем наш HR-бренд.

Формула успешной автоматизации HR-коммуникаций Банка Хоум Кредит: от рекрутинга до exit-интервью с помощью чат-ботов.

ДБ АО «Хоум Кредит энд Финанс Банк»



Назым Осербаева

Начальник управления рекрутинга, адаптации, внутренних коммуникаций



Арайлым Мухамади

Начальник отдела рекрутинга на экспертные позиции



Анастасия Михайловская

Менеджер по адаптации



Азиза Жакеева

Менеджер по развитию бренда работодателя

**ГЕНЕРАЛЬНЫЙ
ПАРТНЕР**



Razum.is

Мы молодая IT-компания, создатели онлайн-платформы в Казахстане, которая предоставляет услуги в сферах психологии, юриспруденции, финансов и здорового образа жизни на абсолютно анонимной основе. На нашей платформе мы собрали различных специалистов в сфере Wellbeing, являющихся экспертами с многолетним практикующим опытом.

Razum.is будет способствовать взаимодействию миллионов участников на ежедневной основе. Мы создали платформу, на которой каждый может найти специалиста, который поможет с любыми запросами и проблемами.

Наша платформа позволяет клиентам легко запланировать свои сеансы, выбрав подходящее время и день.

Для корпоративного бизнеса мы предоставим для ваших сотрудников сеть самых качественных специалистов по оказанию услуг программы поддержки сотрудников в режиме онлайн. На основании их индивидуальных предпочтений и потребностей. Подключение к самой программе не требует сложных интеграций и простое в использовании. После подключения ваши сотрудники получат прямой доступ к услуге через личные кабинеты.

В нашей работе мы соблюдаем международные стандарты Профессиональной Ассоциации Поддержки Сотрудников (ЕАРА), входим в Ассоциацию HR-менеджеров и в Алматинскую Ассоциацию Транзактного анализа. Этим самым наши услуги наилучшим образом удовлетворяют потребностям сотрудников.

Мы верим, что «довольные сотрудники — залог успешного бизнеса!».



Премия
HR-бренд 2021





ПАРТНЕР
Lerna Corp

Lerna Corp

Платформа Lerna Corp - это продукт для корпоративных клиентов, который помогает обучать своих сотрудников как с бюджетом, так и без дополнительных расходов со стороны компании.

А еще это 800+ образовательных программ от ведущих онлайн-школ Skillbox, Geekbrains и SkillFactory по таким востребованным направлениями как управление, маркетинг, дизайн, финансы, программирование.

На платформе удобно подбирать курсы по направлению, формату обучения, уровню сложности. Вы можете выбирать: будете ли вы обучать сотрудников за счет компании или без дополнительных расходов.

В Кабинете HR вы можете управлять списком сотрудников, настраивать правила компенсации обучения, контролировать и анализировать процесс обучения сотрудника.

А в кабинете сотрудника мы собираем все доступные ему курсы и уже приобретенное обучение в одном месте.

Благодаря платформе Lerna Corp вы можете:

- быстро запустить обучение в компании;
- оптимизировать бюджет на развитие персонала;
- расширить бенефитную программу для сотрудников, ничего на это не потратив. И самое приятное!

Подключается платформа Lerna Corp в компании совершенно бесплатно!



Премия
HR-бренд 2021

The logo for hh.ru, consisting of the lowercase letters 'hh' in white on a red circular background.

hh

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ ПРЕМИИ



Zakon.kz



in-City.kz



Высшая Школа Бизнеса
Алматы Менеджмент
Университет



Курсив



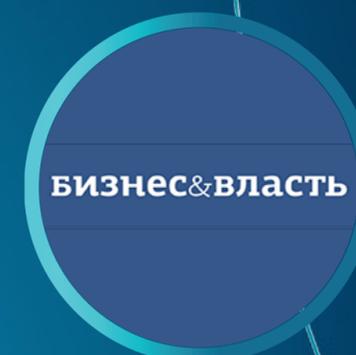
Капитал



Издательский дом
«Эксклюзив»



БИЗНЕС-МИР
КАЗАХСТАН



Бизнес&Власть



ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ ПРЕМИИ

KAKTUSMEDIA

Kaktus.
media

inform
buro

informburo.kz

BUGUN.uz

Bugun.uz

Деловой Казахстан
РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА

Dknews

MyBusiness.kz

Inbusiness.kz

Kommers.uz

Kommers.uz

NOVA24 uz

NOVA24.uz

BIG MONEY
UNIV. KZ

Big Money

hh