

Казахстанские сотрудники в первую очередь оценивают работу по размерам зарплат

[R kapital.kz/economic/129902/kazakhstanskiye-sotrudniki-v-pervuyu-ochered-otsenivayut-rabotu-po-razmeram-zarplat.html](https://kapital.kz/economic/129902/kazakhstanskiye-sotrudniki-v-pervuyu-ochered-otsenivayut-rabotu-po-razmeram-zarplat.html)



ANCOR представила результаты исследования восприятия казахстанскими специалистами работодателей The Talentist. В его рамках сделан анализ ожиданий от работы ее кандидатов или уже текущих сотрудников, передает [центр деловой информации Kapital.kz](#).

Как отмечают авторы, к изучению данной темы их побудили выводы компании Randstad, которая провела опрос о восприятии бренда работодателя REBR за 2024 год. В ходе данной работы были выявлены значительные расхождения между ожиданиями сотрудников от компаний и тем, что работодатели реально предлагают на глобальном уровне. В нем приняли участие более 172 000 респондентов из 32 стран и более 6 000 компаний.

Исходя из этих материалов, ANCOR провела параллели между мировыми трендами и локальными особенностями рынка труда в Казахстане.

«Оба исследования подтверждают важность для работодателей более внимательно относиться к потребностям и ожиданиям кандидатов и текущих сотрудников, чтобы более эффективно привлекать и удерживать нужных специалистов», - отметили в компании.

Как люди выбирают работодателя?

Основные приоритеты сотрудников на мировом рынке труда остаются неизменными. На первом месте - привлекательная зарплата и льготы. Далее следуют баланс между работой и личной жизнью, гарантии занятости и приятная рабочая атмосфера. При этом, несмотря на высокую важность материальной составляющей, многие работодатели не оправдывают ожидания людей в этом вопросе. Удовлетворенность размером зарплаты на текущем месте работы респонденты поставили лишь на восьмое место, отмечая, что предлагает им работодатель на текущем месте работы.

В исследовании восприятия бренда работодателя The Talentist, проведенном ANCOR, топ-3 факторов выбора работодателя также возглавляет хорошая заработная плата (85%). Далее идут финансовая стабильность компании (78%) и гарантии долгосрочной занятости (67%). 63% респондентов отметили важность приятной рабочей атмосферы, а 60% – качество продуктов и услуг компании.

В то время как сотрудники в мире ставят баланс между работой и личной жизнью в центр своих ожиданий, в Казахстане этот критерий занимает только девятое место в рейтинге (56%). Для казахстанцев материальные факторы остаются на первом плане, что отражает экономическую реальность региона.

Растущий интерес к вопросам равенства

В 2024 году предоставление равных возможностей стало одним из пяти ведущих факторов при выборе работодателя на рынке труда в мире, особенно этот вопрос актуален для кандидаток-женщин и представителей поколения Z. Этот параметр стал для соискателей более значимым, чем возможности карьерного роста и финансовая стабильность. Эта специфика понятна, ведь в глобальном масштабе женщины чаще всего указывают на недостаток равенства в оплате труда и продвижении по службе. Для них равенство является «больным вопросом», сильно влияющим на выбор работодателя. Молодое поколение, начиная свою карьеру, предъявляет высокие требования к соблюдению принципов равенства на рабочем месте, ожидая справедливого отношения и равных возможностей для всех.

В Казахстане вопрос равенства и равных возможностей для сотрудников также приобретает все большее значение, хотя в сравнении с глобальными тенденциями и является менее приоритетным. В исследовании восприятия бренда работодателя The Talentist 59,6% респондентов (шестое место) отметили важность равных возможностей. Но хотя женщины в Казахстане придают немалое значение вопросам равенства, их приоритеты по сравнению с международными трендами больше смещены в сторону материальной составляющей, зарплаты и финансовой стабильности. Впрочем, эти аспекты более важны для всех казахстанских работников в условиях экономической неопределенности, что и объясняет меньший интерес к теме равенства и равных возможностей.

Тенденции смены работы

Согласно данным исследования REBR, люди начинают чаще задумываться о смене работы и менять ее. Основными драйверами являются неудовлетворенность текущими условиями, стремление к лучшему балансу между работой и личной жизнью, а также недостаточное вознаграждение. В среднем 17% работников сменили работу за последние 6 месяцев, при этом поколение Z демонстрирует наибольшее желание сменить работу (35%), хотя на практике чаще всего это делают миллениалы (22%).

В Казахстане похожая ситуация. Исследование The Talentist показывает, что 26% казахстанских работников сменили работу в течение последних 12 месяцев, что сопоставимо с глобальными показателями. Основной причиной смены работы в Казахстане является низкая зарплата (43%) — это совпадает с глобальными трендами. Далее следуют: отсутствие удовлетворения от работы (31%) и недостаток возможностей для карьерного роста (28%). Недовольство руководством компании (25%) и чрезмерная нагрузка (24%) также играют значительную роль в решении работников покинуть организацию.

Глобально в мире и в Казахстане основные мотивы для смены работы схожи, хотя, конечно, и есть некоторые отличия.

Неудовлетворенность зарплатой: как в международном исследовании, так и в локальном казахстанском опросе низкая зарплата является ключевым фактором (43% в Казахстане).

Отсутствие карьерного роста: как глобально, так и в Казахстане отсутствие перспектив для карьерного роста является (28%) одной из ключевых причин смены работы, но в Казахстане эта проблема кажется более остро выраженной, учитывая значимость фактора стабильности.

Чрезмерная нагрузка (24%) и неудовлетворение руководством (25%): эти факторы более значимы в Казахстане, что может быть связано с особенностями корпоративной культуры и управления в регионе.

Баланс работы и личной жизни: на глобальном уровне этот аспект является вторым по важности фактором для сотрудников по всему миру. Это ключевая мотивация для смены работы, особенно среди миллениалов и представителей поколения Z. В Казахстане же данный фактор стоит на шестом месте (22%) в качестве причины для ухода.

В Казахстане, как и глобально, молодые работники (до 24 лет) чаще меняют работу из-за неудовлетворенности графиком работы. Сотрудники 45+ чаще покидают свои места из-за недовольства руководством. Самозанятые и временные работники в Казахстане склонны менять работу по причинам, связанным с рабочей нагрузкой и временем в пути до работы.

«Исследование показало, что для казахстанских работников по-прежнему важны материальные факторы и стабильность, однако вопросы самореализации и карьерного роста также занимают значительное место. Учитывая эти приоритеты, компаниям важно адаптировать свои стратегии по удержанию и привлечению персонала, уделяя внимание не только финансовым аспектам, но и созданию комфортной и поддерживающей человекоцентричной рабочей среды», - рекомендует управляющий директор ANCOR Валерия Петрунина.

Соответствие ожиданиям работников

Согласно исследованию REBR, на глобальном уровне существует значительный разрыв между ожиданиями людей и тем, что им реально предлагают работодатели.

Несмотря на то, что зарплата и льготы остаются приоритетом для работников по всему миру, многие организации не достигают того уровня, который мог бы удовлетворить эти ожидания. В частности, размер зарплаты находится лишь на восьмом месте среди вещей, удовлетворяющих сотрудников на текущем месте работы. И это является одним из основных разочарований работников. Баланс между работой и личной жизнью является вторым по значимости фактором. И сейчас люди считают, что работодатели не в полной мере учитывают потребности в этой сфере. Работники высоко ценят благоприятную рабочую среду и равные возможности, однако и в этих аспектах также наблюдается разрыв между ожиданиями и реальностью. В итоге работодатели, не обеспечивающие должный уровень комфорта и справедливости, сталкиваются с трудностями в удержании персонала.

В Казахстане похожая ситуация, во многом отражающая мировые тренды. Также есть разрыв между тем, что ожидают сотрудники, и тем, что фактически предлагают компании. Исследование The Talentist показывает, что основные ожидания казахстанских работников сосредоточены вокруг материальных благ, карьерного роста, баланса между работой и личной жизнью, приятной рабочей атмосферы и равенства на рабочем месте. Организации же, по восприятию аудитории, делают упор на финансовую стабильность, использование современных технологий, сильное руководство, хорошую репутацию. Казахстанские работники особенно чувствительны к уровню заработной платы и финансовой стабильности компании. 85% респондентов назвали хорошую зарплату самым важным фактором при выборе работодателя, но лишь 67% считают, что работодатели удовлетворяют их ожидания в этом.

Для казахстанских сотрудников также важны возможности карьерного роста и предоставление равных возможностей. Однако компании часто сосредотачиваются на других аспектах, таких как финансовая стабильность и использование современных технологий, что может не полностью соответствовать ожиданиям сотрудников. 63% работников в Казахстане считают важным наличие приятной рабочей атмосферы, однако не все работодатели уделяют этому должное внимание (45%), что также способствует разрыву между ожиданиями и реальностью.

Работодателям следует пересмотреть свои компенсационные пакеты, чтобы они соответствовали ожиданиям сотрудников. Особенно важно учитывать инфляцию и рост стоимости жизни. Компании должны сосредоточиться на создании поддерживающей и приятной рабочей атмосферы, а также обеспечении равных возможностей для всех сотрудников. Это включает в себя более прозрачные процессы карьерного роста и справедливую оплату труда.

Удовлетворение потребностей сотрудников в балансе между работой и личной жизнью требует гибкости со стороны работодателей. Это может включать возможность выбирать графики и работать удаленно, а также поддержку в вопросах здоровья и благополучия.

Успешными будут те компании, которые смогут сократить разрыв между ожиданиями и реальностью, обеспечив тем самым долгосрочное удержание сотрудников и привлечение новых талантов.

Выводы

Исследование The Talentist в Казахстане показывает, что приоритеты у людей в целом соответствуют глобальным тенденциям, однако имеют свои особенности. Из-за текущей ситуации в стране у казахстанцев больше фокуса на материальной составляющей, финансовой стабильности и долгосрочной занятости. Что касается вопросов равенства, они для наших соотечественников пока менее значимы, чем на мировом рынке труда, но уже входят в топ-10 критериев выбора работодателя.

Таким образом, данные исследования подчеркивают необходимость более глубокого понимания мотивов сотрудников, что позволит работодателям выстроить эффективные стратегии для минимизации текучести кадров и привлечения кандидатов, особенно в условиях растущей конкуренции за персонал на рынке труда Казахстана.