

«Мотивационная пицца» не работает, а ChatGPT (пока) не заменит HR-специалиста. О чем говорили на XI Kazakhstan HR-форуме в Алматы

K kz.kursiv.media/2023-11-24/skvr-hrforum23

24 ноября 2023 г.

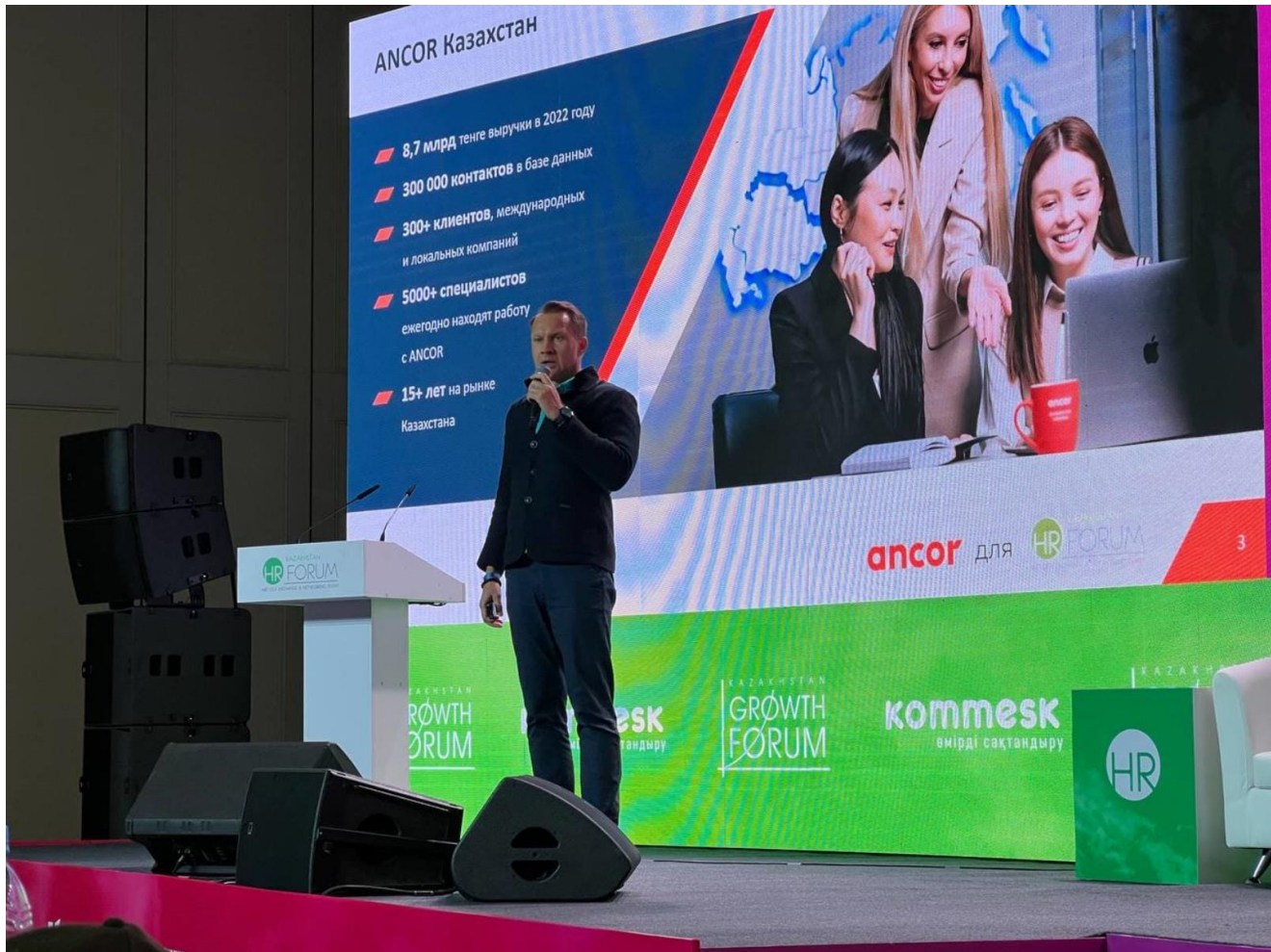
Пицца по пятницам не спасет от выгорания. Этот прием работодатели как минимум используют ошибочно: если у сотрудников явно садится батарейка, решать проблему нужно иначе. О ментальном здоровье коллектива, найме хороших специалистов и проблемах казахстанского рынка труда говорили в Алматы на XI Kazakhstan HR-Forum.

Рынок труда: Казахстан VS мир

В наше время люди не склонны сидеть в одной компании по 20 лет, рассчитывая вырасти из курьеров в замдиректора. Все чаще специалисты делают выбор в пользу себя. По данным [исследования](#) компании Ansof, за последние 12 месяцев в нашей стране поменяли место 26% сотрудников, то есть каждый четвертый. Более того, еще 19% опрошенных подтвердили, что в последующие 12 месяцев намереваются либо согласны будут сменить место работы. В чем причины?

Если смотреть на результаты опросов работников по всему миру, пять самых важных факторов при выборе места – это уровень заработной платы, финансовая стабильность, гарантия дополнительных выплат, рабочая атмосфера в коллективе и качество продуктов или услуг, над которыми трудятся в компании. При этом, как пояснил представитель Ansof **Алексей Миронов**, смотреть надо не на пятерку этих факторов, а на то, что выбирают следующим.

«Фактически при выборе квартиры вы понимаете, что ванная комната и кухня там должны быть по умолчанию. Соответственно, вы смотрите уже на другие факторы, такие, как месторасположение, этажность и то, что важно лично вам. Так же и с выбором рабочего места: хорошая зарплата и спокойная атмосфера идут по умолчанию, а вот на финальное решение влиять будет уже что-то другое: баланс работы и личной жизни, сильное руководство, хорошая репутация и тд.», – рассказал эксперт.



При этом ситуации в Казахстане и в мире отличаются. В РК в пятерку главных факторов выбора идеального работодателя не входит баланс между личной жизнью и работой. Казахстанцы также не ждут карьерного роста от компании – они чаще меняют место работы, делая выбор в пользу личного развития.

Причинами смены работы в Казахстане аналитики Ансог назвали, в первую очередь, низкий уровень заработных плат (41% персонала, ушедшего с работы, ответили в анкете на вопрос именно так). На втором месте, 31% опрошенных, – работа не приносит удовлетворения. Третьей причиной указали отсутствие возможностей для карьерного роста (28%).

Казахстанцы также зачастую недовольны руководством компании, чрезмерными нагрузками и отсутствием баланса между работой и личной жизнью, тогда как именно соблюдение этих факторов по всему миру при трудоустройстве ищут от работодателя в первую очередь.

Как бороться с текучкой и стать хорошим работодателем?

Форум для специалистов по Human Resources проводится в Казахстане в 11-й раз. За эти годы мероприятие собрало более 3 тыс. участников, ежегодно приглашая экспертов из-за рубежа. За это время были рассмотрены более 150 реальных кейсов, создан HR-клуб, который регулярно собирает свою аудиторию.

Главная задача работы HR – оптимизировать внутренние процессы так, чтобы привести компанию к росту и развитию. Начиная от диалогов с каждым сотрудником и заканчивая выстраиванием правильной рабочей атмосферы, логично распределенных процессов, специалист по HR налаживает работу всей организации, устраняет шероховатости, решает конфликты и при необходимости меняет «винтики» в системе, подбирая именно тех работников, которые идеально подойдут для увеличения результативности процессов.

Какими инструментами оперируют HR? В последнее время начали присматриваться к искусственному интеллекту и задаваться вопросом, а не заменят ли их роботы. Ситуацию прояснила управляющий подразделения OLX. Работа **Елена Ким**. С одной стороны, рассказала она, ChatGPT может стать отличным помощником в работе. Елена поставила перед ИИ задачу написать должностную инструкцию для директора по работе с персоналом. Робот справился за две минуты. По подсчетам Ким, у обычного сотрудника на это ушло бы в целом от полутора до двух часов.

С другой стороны, подчеркнула Елена, работа по найму персонала – это в первую очередь коммуникация «человек-человек», и искусственный интеллект, по мнению HR, никогда не сможет уловить те оттенки характера кандидата на должность, которые могут свидетельствовать о том, насколько хорошо он подходит.

Есть и еще один инструмент в работе с Human Resources. Это психологи. Не всегда компания достаточно крупная, чтобы нанимать на постоянной либо выездной основе специалиста, который поможет разобраться, почему застопорилась работа в отделе и как ее изменить. Сервис по подбору психологов недавно запустили в Казахстане в режиме онлайн. Управляющий директор Sezim **Екатерина Гурьева** поделилась цифрами о выгорании в Казахстане. По ее словам, 53% сотрудников считают, что их личные переживания сказываются на работе, 50% испытывают усталость и нежелание идти с утра на работу, 36% не чувствуют своей значимости и того, что компания о них заботится. При этом лишь 35% работников готовы обсуждать личные переживания, касающиеся работы, со своим руководством. И только 19% думают, что их, вероятнее всего, поддержат.

Выгорание – главная проблема XXI века. Как уже было сказано выше, многие решают сменить работу. Это приводит к текучке кадров, что зачастую наносит большой удар компании, особенно если касается топ-менеджеров. Екатерина Гурьева говорит: чаще всего, услышав от сотрудников про усталость, фирма решает заказать в офис пиццу – мол, отдохните, ребята, поешьте, расслабьтесь, а затем снова в бой. Идея, конечно,

хорошая, но делу не поможет: общая еда, какие-то развлечения, «витаминный четверг» и другие корпоративные активности направлены на укрепление командного духа, играют роль, скорее, тимбилдинга. С усталостью, выгоранием работников бороться надо иначе, и, желательно, до того, как человек примет решение уволиться. Тут на помощь как раз и приходят психологи. Они могут провести анонимный опрос внутри коллектива и выявить проблемные точки. Могут предоставить консультации, предложить что-то поменять в работе.

Еще одно решение для HR – организовывать открытые диалоги коллектива с руководством. Как правило, общаются с сотрудником напрямую и только о нем лишь дважды: при найме и при увольнении. С учетом того, что, согласно данным компании Kontakt Intersearch, в стратегическом планировании работы всей организации роль функций директора по HR занимает 74%, именно в их задачу входит и налаживание внутренних процессов. Следовательно, они отвечают за бренд работодателя.

Бренд работодателя – это его репутация на рынке труда. Чем меньше текучка кадров, чем интереснее работа и отзывы от коллектива об атмосфере, тем выше вероятность привлечь крутых специалистов, которые укрепят позиции компании. По оценкам правительства РК, стране на данный момент не хватает 30 тыс. работников IT. Ситуация на рынке в целом по стране выглядит так: против 113 тыс. открытых вакансий есть 128 тыс. резюме. Вопрос в том, как найти в этом море спроса и предложения тех, кто оптимально впишется в задачи и коллектив фирмы.

На кого равняться

Финалом XI HR-форума традиционно стала церемония награждения лучших. В номинации The Best HRD от Kazakhstan Growth Forum победителями были признаны трое: **Алексей Чистяков** — бизнес-партнер по управлению персоналом ТОО «Логистическая компания Алиди» — получил награду за проект «Укрепление организационной устойчивости». **Акмарал Найзабекова**, замгендиректора по персоналу и культуре ТОО «Евразийская Группа», была награждена за проекты по построению бренда ERG «Работодатель мечты для талантливых и амбициозных людей». За проекты «Геймификация в Freedom ритейл» и «HR-школа в экосистеме Freedom» наградили HR-директора Freedom Mobile & Freedom Drive **Лауру Кисамеденову**.