

Работодатель мечты в Казахстане: какой он?

Стаффинговая группа ANCOR назвала самых привлекательных работодателей Казахстана и представила аналитику по рынку труда



31 октября 2023 были подведены итоги исследования восприятия бренда работодателя The Talentist. Его результаты выявили, какими мотивами руководствуется трудоспособное население при выборе и смене работы, а также помогли определить самых привлекательных работодателей в стране. Топ-3 факторами при выборе работодателя были названы: хорошая заработная плата - 85%, финансовая стабильность организации – 78% и гарантии долгосрочной занятости - 67%. Самыми востребованными отраслями для работы стали автобизнес и транспорт.

Также были названы самые привлекательные работодатели в Казахстане. По данным опроса, в котором более 3 500 респондентов по всей стране оценивали 100 крупнейших по численности персонала компаний, в итоговый рейтинг вошли 84 организации, преодолевшие 10%-й барьер узнаваемости среди населения. Самым привлекательным работодателем Казахстана стала компания «Тенгизшевройл».

Также были названы лидеры в отдельных категориях:

- Автобизнес – «Астана Моторс»;
- Добыча и обработка - KAZ Minerals;
- ТЭК – ТШО;
- Строительство - BI Group;
- Транспорт - Air Astana;
- Товары народного потребления – «Мегаполис-Казахстан»;
- Информация и связь – «Транстелеком»;
- Финансовые услуги – Kaspі.kz;
- Агропромышленный комплекс – «Атамекен-Агро»;
- Розничная торговля – «Меломан».

«2023 год мы завершаем запуском масштабного исследования «The Talentist» по изучению восприятия бренда работодателя, благодаря которому сможем порадовать наших клиентов достоверной и многоуровневой аналитикой рынка труда. Мы увидели, как изменилась модель поведения людей в отношении занятости, получили множество полезных для работодателя сведений о соискателях и сотрудниках. С огромным удовольствием планируем поделиться с работодателями Казахстана ценной информацией, которая поможет им в работе по созданию комфортной рабочей среды для персонала и построению взаимовыгодных партнерских отношений со своими сотрудниками. Работа над брендом работодателя – это единственный беспроигрышный путь к успеху в новых реалиях рынка!» - отметила Валерия Петрунина, генеральный директор ANCOR.

Основные итоги исследования

Бренд работодателя сегодня – это очень важный для компании инструмент в работе как с кандидатами, так и с текущей командой. Он позволяет сформировать актуальный имидж и стратегию работодателя для наиболее эффективного привлечения и удержания талантов. Для эффективного использования подобного подхода организациям важно понимать текущую ситуацию на рынке труда и учитывать актуальные тренды.

Например, работающее население все больше думает о самореализации и возможности создать что-то свое. Согласно полученным данным, более трети опрошенных предпочли бы иметь собственное дело, а каждый шестой хотел бы быть самозанятым. Если же говорить о работе по найму, то международные коммерческие компании-работодатели для соискателей сейчас предпочтительнее казахстанских.

«Алло, мы ищем таланты»: какие стажёры нужны казахстанским компаниям

Также важно понимать, что потребности людей не ограничиваются материальной мотивацией. Помимо зарплаты и финансовой стабильности для них важны приятная рабочая атмосфера, качество создаваемых компанией продуктов и услуг, предоставление равных возможностей, интересная работа, поддержка со стороны работодателя и т.д. И компаниям стоит прислушаться к этим пожеланиям, ведь на рынке труда ощущается дефицит кадров практически во всех отраслях и поиск персонала с нужной квалификацией зачастую превращается в непростую задачу.

Профиль респондентов

Масштабный независимый онлайн-опрос, проведенный по заказу ANCOR, состоялся в июле этого года. Была сформирована репрезентативная выборка из более чем 3 500 респондентов трудоспособного возраста от 16 до 63 лет по всей стране с фокусом на основную работающую группу 25-44 года. Репрезентативная выборка по социально-демографическим характеристикам воспроизводит трудоспособное население всей страны. Женщины в ней составили 49%, мужчины – 51%. В распределении по возрасту: участники группы 16–24 года составили 16% от общего числа респондентов, 25-34 года – 34%, 35-44 года – 38%, 45-63 года – 12%.

Что касается формата занятости (вопрос задавался респондентам 18+), то работали на постоянной основе 73% участников, были самозанятыми или фрилансерами 13%, работали на временной основе – 11%.

Какие профессии сейчас самые востребованные в Казахстане

Распределение по территориальному признаку: Алматы – 21%, Астана – 16%, Северный Казахстан – 15%, Западный Казахстан – 13%, Центральный Казахстан – 10%, Восточный Казахстан – 10%, Южный Казахстан – 8%, Шымкент – 7%.

Вопросы и особенности исследования

Особенность исследования The Talentist в том, что помимо общих вопросов респондентам предлагали оценить бренды работодателей конкретных компаний. Это крупные организации, которые задают стандарты на рынке труда: в размере зарплат, разнообразии льготных опций, комфортности рабочей атмосферы и т.д. В этом году исследование охватило 100 брендов работодателей из 11 отраслей с количеством сотрудников от 1000 человек. При этом в итоговый список вошли только 84 организации, преодолевшие 10%-й барьер узнаваемости среди населения.

В каких компаниях хотят работать люди и привлекает ли их работа по найму?

Опрос показал, что у людей большой интерес к работе в небольших организациях – компания «до 100 человек» встречалась в ответах о численности идеальной компании чаще всего. Должность в международных корпорациях очень привлекательна, но уже не считается лучшим вариантом, как и сам факт работы по найму. В итоге получается, что крупные работодатели конкурируют не только с менее масштабными игроками, но и другими формами занятости – чаще всего респонденты делились своим желанием открыть собственное дело, оформить самозанятость или стать фрилансером.

Почти четверть работающих граждан в Казахстане – самозанятые

Их насчитывается больше 2 млн человек →

На вопрос о предпочтительном месте работы собственное дело указали 37% респондентов, самозанятость/работа фрилансером привлекла 15% участников, в международных коммерческих компаниях заинтересованы 14%, без особых предпочтений оказались 10%. Хотели бы работать на госслужбе 6%, думают о семейном бизнесе 5%. Остальные варианты набрали менее 5%: коммерческие компании с госучастием, казахстанские коммерческие организации, стартапы, некоммерческие структуры.

Что касается желаемой численности персонала, то предпочли бы бизнес с командой до 100 человек 32%, и это самый популярный ответ. Далее следуют коллективы 101–1000 человек – 16%, не хотят работать по найму 14%, более 5 000 человек – 9%, 1001-5000 человек – 7%.

Также участники отвечали на вопрос относительно количества у них работодателей на данный момент: одного отметили 69%, два и более работодателей – 21%, отсутствие работодателя/работу на себя указали 10%.

При дальнейшем анализе были выявлены следующие закономерности:

- женщины чаще, чем мужчины не хотят работать по найму;
- молодые люди в возрасте до 24 лет хотели бы работать в крупных компаниях от 5000 человек, а вот люди возраста 45+, напротив, предпочитают небольшие организации до 100 сотрудников;
- жители северного и западного регионов чаще отмечали желание работать в небольшом бизнесе до 100 человек в штате, в то время как жители восточного региона предпочитали средние организации от 1001 до 5000 человек.

Топ-5 самых важных критериев выбора работодателя

Январские события прошлого года и непредсказуемость международной политической и экономической ситуации подчеркнули для людей важность базовых ценностей. Компаниям важно учитывать это при работе со своим HR-брендом для эффективного

привлечения и удержания кадров. Чтобы соискатель остановил свой выбор на определенной компании, он должен быть уверен в хорошей зарплате – это самый важный параметр для 85% респондентов, в финансовой стабильности работодателя – 78%, в гарантиях долгосрочной занятости – 67%. Далее идут: приятная рабочая атмосфера – 63% и качественные продукты/услуги компании – 60%. Это говорит о том, что материальными факторами потребности кандидатов не ограничиваются, им важен психологический комфорт и уровень продукта и услуги, к созданию которых они будут иметь отношение.

Людей каких профессий в Казахстане смогут заменить роботами?

Если организация настроена на удержание ценных сотрудников и общее снижение текучки кадров, важно принимать во внимание и другие критерии из списка, помимо озвученных топ-5. В полный перечень входят: предоставление равных возможностей – 59,6%, интересная работа – 58,6%, сильное руководство – 56,2%, баланс работы и личной жизни – 55,9%, возможности карьерного роста – 54,2%, хорошая репутация работодателя – 53,9%, использование современных технологий – 48,1%, обучение и тренинги – 39,2%, удобное расположение работы – 39,1%, гибкие условия труда – 34,5%, социальная ответственность – 23,8%.