



The **T**alentist

Employer Brand Perception

Жұмыс беруші брендінің қабылдануын зерттеу нәтижелері. Қазақстан, 2023

Жұмыс берушіні таңдаудың негізгі
критерийлері
Жұмысты ауыстыру
Жеңілдікке қатынасы
Жұмыс берушілердің тартымдылығы

The Talentist дегеніміз не?



Көп адамдардың пікірлеріне негізделген және жұмыс берушінің брендин табысты зерделеу тәжірибесінің нәтижелерін жинақтаған **жұмыс беруші брендинің қабылдануын зерттеу**

Әлеуметтік-демографиялық сипаттамалары елдің еңбекке жарамды халықты дәл көрсететін іріктеме бойынша **тәуелсіз сауалнама**

Халықтың кем дегенде 10% арасында белгілі ірі компаниялардың **жұмыс беруші брендтерінің тартымдылығын бағалау**

Компанияларға жұмыс беруші брендин дамытуға көмектесетін **құнды инсайттар**

Зерттеу туралы

3 368 адам

Әлеуметтік-демографиялық сипаттамалары бойынша іріктеме Қазақстанның еңбекке қабілетті халқын көрсетеді.

11 саладан **100** компания

Ірі жұмыс берушілердің брендтерін бағалаймыз (персонал саны 1000 қызметкерден басталатын).



16 мен 63 жас аралығындағы адамдар онлайн сауалнама сұрақтарына жауап береді.



Сауалнама анонимді толтырылады және орташа есеппен 15 минут алады.

Сауалнама 2023 жылдың 11-28 шілдесінде жүргізілді.

Зерттелетін салалар мен сегменттер

Автобизнес

- Автоөндірушілер
- Автодилерлер

Агроөнеркәсіптік кешен

- Ауыл шаруашылығы

Өндіру және өңдеу

- Тау-кен өнеркәсібі
- Химия өнеркәсібі

Ақпарат және байланыс

- Телекоммуникациялық қызметтер
- БАҚ, медиа-компаниялар

Машина жасау

- Теміржол машина жасау, вагон жасау
- Жабдық және аспап жасау

Бөлшек сауда

- Тұрмыстық техника және электроника
- Азық-түлік емес бөлшек сауда
- Азық-түлік бөлшек саудасы
- Розничная торговля: мода и красота
- Дәріхана желілері

Құрылыс және жылжымайтын үлік

- Өнеркәсіптік құрылыс
- Құрылыс материалдарын өндіру
- Ғимараттар мен құрылыстар салу

Халық тұтынатын тауарлар

- Дистрибьюторлар
- Өндірушілер

Көлік

- Жүк және жолаушылар тасымалы
- Пошта қызметтері, жеткізу
- Логистикалық операторлар
- Авиация

ОЭК

- Мұнай және газ
- Көмір өнеркәсібі
- Энергетика

Қаржылық қызметтер

- Банкер, қаржылық қызметтер
- Инвестициялар

Әдістеме

Жұмыс берушіні таңдау критерийлері

1. Жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерім
2. Мансаптық өсу мүмкіндіктері
3. Оқыту мен тренингтердің болуы
4. Ұзақ мерзімді жұмыспен қамту кепілдіктері
5. Икемді еңбек жағдайлары
6. Қызықты жұмыс
7. Заманауи технологияларды пайдалану
8. Сапалы өнімдер/ қызметтер
9. Тең мүмкіндіктер
10. Жағамды жұмыс атмосферасы
11. Мықты басшылық
12. Әлеуметтік жауапкершілік
13. Ыңғайлы орналасуы
14. Қаржылық тұрақтылық
15. Жақсы жалақы
16. Жақсы бедел

Рейтингтің негізгі сұрақтары

Компаниялар тізімі бойынша
«Сіз бұл компанияны жұмыс беруші ретінде білесіз бе?»

деген сұраққа жауап
белгілілікті
анықтайды.

Респондентке белгілі әрбір компания жөніндегі
«Сіз осы компанияда жұмыс істегіңіз келе ме?»
деген сұраққа жауап
тартымдылықты анықтайды.

Респондентке белгілі әрбір компания жөніндегі негізгі критерийлер бойынша бағалау:
тартымдылық себебін
анықтайды.

Рейтингтің механикасы

Респондентке **30** компаниядан тұратын тізім ұсынылады.

Әрбір компанияны жұмыс беруші бренді ретінде білетін респонденттер ғана бағалайды.

Осылайша, зерттеу белгілі және аз белгілі жұмыс беруші брендтерінің бірдей қабылдануын қамтамасыз етеді.

Рандомизация әрбір компания **1000** респондентке көрсетілетіндей етіп жасалған.

Негізгі тұжырымдамалар-2023

Жұмыс берушіні таңдаудың негізгі критерийлері

- Жұмыс берушіні таңдаудың негізгі факторлары – жақсы жалақы, қаржылық тұрақтылық және ұзақ мерзімді жұмыспен қамту кепілдіктері.
- Ағымдағы жұмыс берушіні бағалау кезінде қызметкерлер ұсынылатын тең мүмкіндіктерді, жақсы беделді және қаржылық тұрақтылықты атап өтеді.
- Қазақстандық жұмыс берушілерді бағалау кезінде респонденттер компаниялардың қаржылық тұрақтылығын, заманауи технологияларды пайдаланатынын, мықты басшылығы және жақсы беделге ие екенін жиі көрсетті.
- Жұмыс берушіні таңдау факторлары бойынша 4 және 5-орындарда – жағымды атмосфера және сапалы өнімдер/қызметтер. Өнімдердің/қызметтердің сапасы бойынша қазіргі жұмыс беруші және жалпы жұмыс берушілер жақсы деңгейде, ал жағымды атмосфера бойынша – орташа және орташадан төмен бағаланады.

Жұмыс ауыстыру және қалаулар

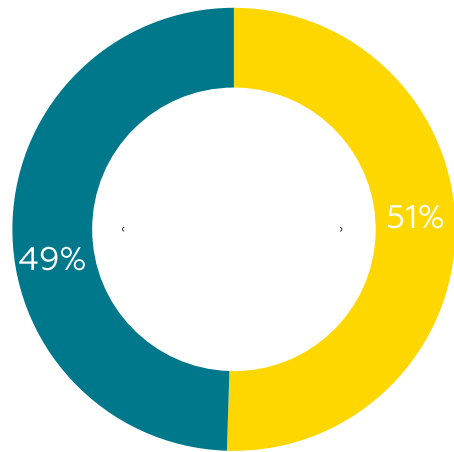
- Әрбір төртінші қызметкер өткен жылы жұмысын ауыстырған, әрбір бесінші қызметкер алдағы 12 айда жұмысын ауыстыруды жоспарлап отыр.
- Қызметкерлердің жұмыс ауыстыруының негізгі себептері: төмен жалақы, қанағаттанарлықсыз жұмыс, мансаптық өсу мүмкіндіктерінің жоқтығы, компания басшылығына наразы болу және шамадан тыс жүктеме.
- Соңғы алты айдағы өзгерістерге қатысты сұхбат берушілер жұмыс көлемінің, жалақының, жұмыс уақыты мен орналасқан жерінің ұлғаюын, біршама жақсарған жағдайларды атап өтті.
- Сауалнамаға жауап берушілердің үштен бірінен астамы өз кәсібінің болғанын қалайды, ал әрбір алтыншысы өзін-өзі жұмыспен қамтығысы келеді. Қазақстандық компанияларға қарағанда халықаралық коммерциялық жұмыс беруші компанияларға артықшылық беріледі.

Бейматериалдық уәждеме

- Жұмыс берушілер көбінесе медициналық сақтандыру, қосымша демалыс күндері/демалыс және қиын өмірлік жағдайларда материалдық көмек сияқты жеңілдіктер береді. Бұл артықшылықтар адамдардың бағалауы бойынша ең тартымды болып табылады.
- Жастар үшін (24 жасқа дейін) саяхатты сақтандыру басқа жас топтарына қарағанда маңыздырақ, 25-34 жас аралығындағы қызметкерлер үшін – спортпен шұғылданду үшін өтемақы, ал 45 жастан асқан қызметкерлер үшін – медициналық сақтандыру, ұялы байланыс үшін өтемақы, компания капиталындағы үлес және материалдық қолдау маңызды.
- Сауалнамаға қатысқандардың үштен екісі оларға жұмыс берушінің қолдауы керек екенін айтады.
- Көбінесе қызметкерлерге ыңғайлы жұмыс режимін таңдау мүмкіндігі, тұрғын үй мен медициналық қызметтерді сатып алуға/төлеуге көмек көрсету сияқты қолдау қажет.

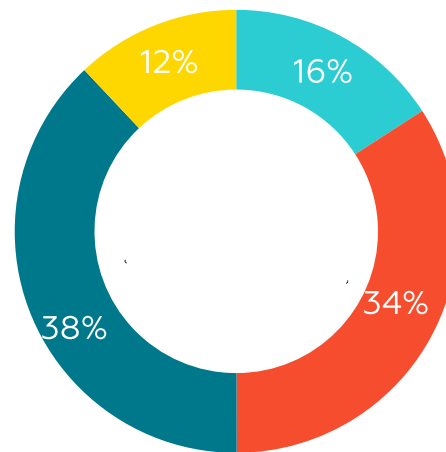
Іріктеме: әлеуметтік-демографиялық бейін

Жыныс



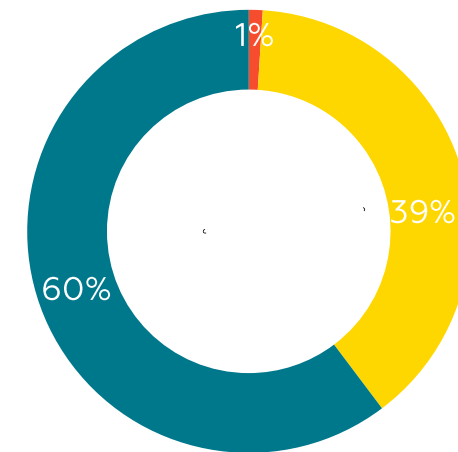
● Әйелдер База 1667
● Ерлер База 1701

Жас шамасы



● 16-24 База 534
● 25-34 База 1149
● 35-44 База 1280
● 45-63 База 405

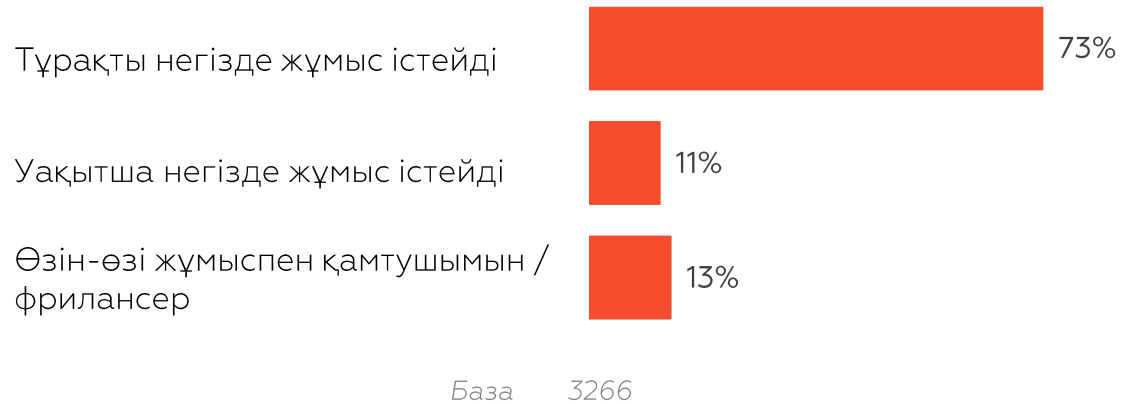
Білім



● жоғары База 2030
● орта База 1304
● ортадан төмен База 34

Іріктеме: аймақ, жұмыспен қамтылу мәртебесі

Жұмыспен қамтылу*



Аймақ



* Сұрақ 18 жастан үлкен респонденттерге қойылды

S4_1. Кәсіби жұмыспен қамтылуыңызды сипаттаңыз. S3_1. Қандай аймақта тұрасыз?

Жұмыс берушіні таңдаудың негізгі критерийлері



Жұмыс берушіні таңдаудың ең маңызды 5 жоғары критерийі

Ең маңызды 5 жоғары критерий



Жақсы жалақы, қаржылық тұрақтылық және ұзақ мерзімді жұмыспен қамту кепілдіктері жұмыс берушіні таңдаудың басты критерийлері болып табылады.

Бұл факторлардың маңыздылығы 35 жастан асқан адамдарда арасында жоғары.

Жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерім, мансап құрудың кең мүмкіндіктері және оқу мүмкіндіктері – маңыздылығы 25-34 жас тобында жоғары бағаланатын факторлар.

Ұзақ мерзімді жұмыспен қамту кепілдіктері үлкен жастағы адамдар үшін маңызды (45 жастан бастап).

Фрилансерлерге басқа жұмысшыларға қарағанда жұмысқа қызығушылық пен икемді кесте маңызды.

Жұмыс берушіні таңдау критерийлерінің маңыздылық рейтингі



A1. Мінсіз жұмыс берушіңізді елестетіп көріңіз. Жұмыс беруші компанияны таңдау кезінде осы факторлардың сіз үшін қаншалықты маңызды екенін бағалаңыз.

База 3368

Жұмыс берушіні таңдау критерийлеріндегі алшақтық аймағы

Таңдаудың негізгі факторлары бойынша жұмыс берушінің ұсынысы және оны әлеуетті қызметкерлердің қабылдауы арасындағы алшақтықты түсіну жұмыс беруші брендінің мақсатты түрде дамытуға мүмкіндік береді

| Қазіргі жұмыс берушінің ұсынысы | | Қазақстандық жұмыс берушілердің ұсынысы | | Мінсіз жұмыс берушінің ұсынысы | |
|---------------------------------|---|---|---|--------------------------------|--|
| 1 | тең мүмкіндіктер беру 73% | қаржылық тұрақтылық 67% | жақсы жалақы 85% | | |
| 2 | жақсы бедел 73% | заманауи технологияларды пайдалану 65% | қаржылық тұрақтылық 78% | | |
| 3 | қаржылық тұрақтылық 72% | мықты басшылық 61% | ұзақ мерзімді жұмыспен қамту кепілдіктері 67% | | |
| 4 | сапалы өнімдер/қызметтер 72% | жақсы бедел 61% | жағымды жұмыс атмосферасы 63% | | |
| 5 | ұзақ мерзімді жұмыспен қамту кепілдіктері 67% | сапалы өнімдер/қызметтер 60% | сапалы өнімдер/қызметтер 60% | | |
| 6 | қызықты жұмыс 66% | тең мүмкіндіктер беру 57% | тең мүмкіндіктер беру 60% | | |
| 7 | жағымды жұмыс атмосферасы 65% | ұзақ мерзімді жұмыспен қамту кепілдіктері 53% | қызықты жұмыс 59% | | |
| 8 | ыңғайлы орналасуы 65% | оқу және тренингтер өту мүмкіндігі 51% | мықты басшылық 56% | | |
| 9 | мықты басшылық 64% | мансаптық өсуге кең мүмкіндіктер 50% | жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерім 56% | | |
| 10 | жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерім 60% | жақсы жалақы 49% | мансаптық өсуге кең мүмкіндіктер 54% | | |
| 11 | заманауи технологияларды пайдалану 58% | қызықты жұмыс 46% | жақсы бедел 54% | | |
| 12 | жақсы жалақы 54% | жағымды жұмыс атмосферасы 45% | заманауи технологияларды пайдалану 48% | | |
| 13 | икемді жұмыс жағдайлары 50% | ыңғайлы орналасуы 40% | оқу және тренингтер өту мүмкіндігі 39% | | |
| 14 | оқу және тренингтер өту мүмкіндігі 49% | жұмыс пен жеке өмір арасындағы теңгерім 39% | ыңғайлы орналасуы 39% | | |
| 15 | мансаптық өсуге кең мүмкіндіктер 47% | әлеуметтік жауапкершілік 32% | икемді жұмыс жағдайлары 35% | | |
| 16 | әлеуметтік жауапкершілік 43% | икемді жұмыс жағдайлары 28% | әлеуметтік жауапкершілік 24% | | |

A1. Мінсіз жұмыс берушіңізді елестетіп көріңіз. Жұмыс беруші компанияны таңдау кезінде осы факторлардың сіз үшін қаншалықты маңызды екенін бағалаңыз.

A2. Төмендегі критерийлердің әрқайсысы бойынша жұмыс берушіңізді қалай бағалайсыз.

A5. Қазір сіз бірнеше пайымдауды көресіз. Келесі компаниялардың әрқайсысын осы параметрлер бойынша бағалаңыз.

Жұмыс ауыстыру



Жұмысты және жұмыс берушіні ауыстыруға беталыстар



4 қызметкердің 1-і жұмыс берушіні ауыстырған

Респонденттердің 26%-ы соңғы 12 айда жұмыс берушісін ауыстырса, 19%-ы жуырдағы жылы жұмыс орнын ауыстыруды жоспарлап отыр.

Ұйымында қалған қызметкерлер соңғы 12 айда жұмысты ауыстырғандарға қарағанда қаржылық тұрақтылық пен ұзақ мерзімді жұмыспен қамту кепілдіктерін жоғары бағалайды.

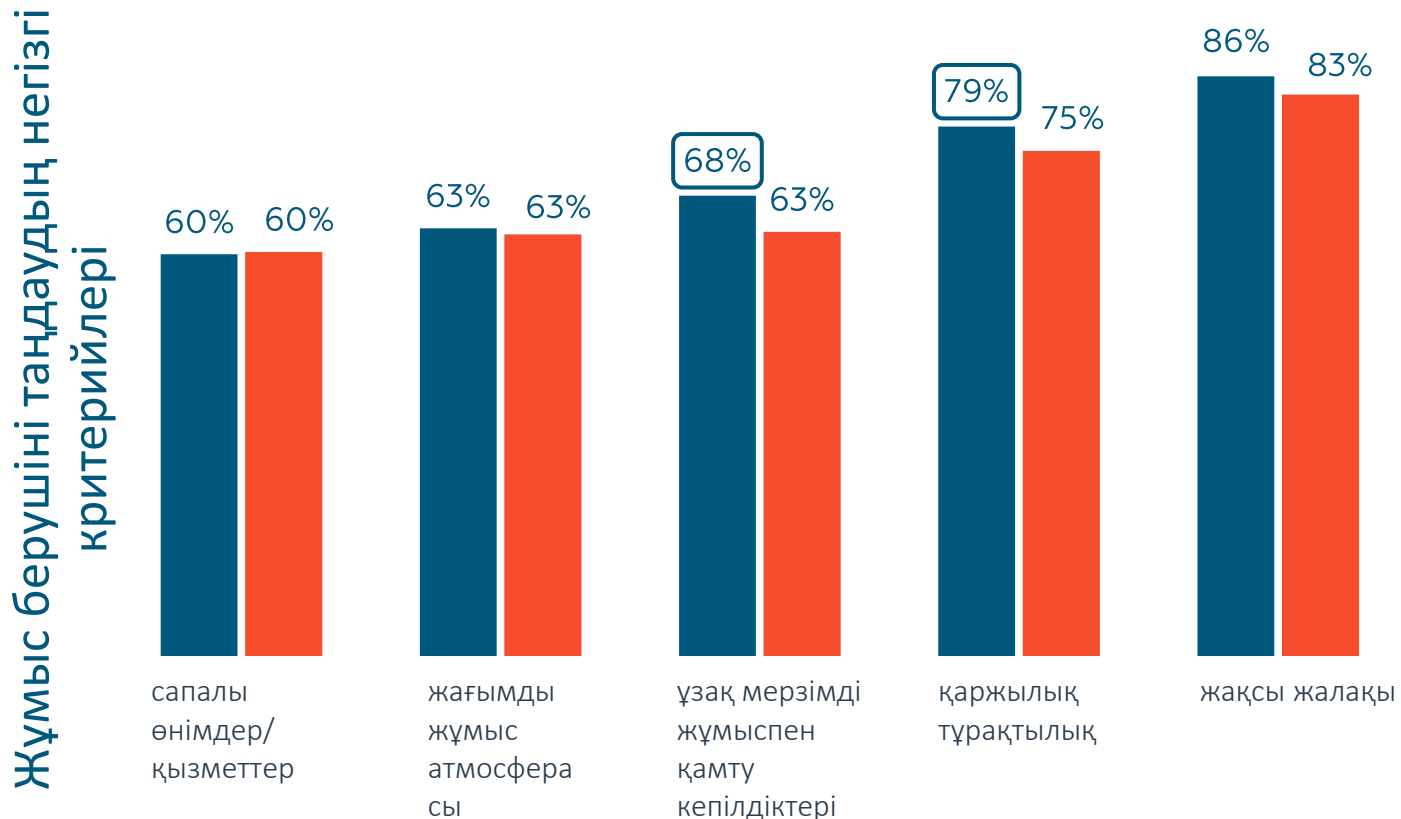
Бос орындар порталдары / хабарламалар тақталары - жаңа жұмыс берушіні іздеу арналарының арасында №1

Респонденттердің 60%-ы мамандандырылған бор орындар порталдары мен хабарламалар тақталарынан жұмыс іздеуді жөн көреді. HeadHunter – ең танымал жұмыс іздеу порталы, әсіресе жоғары білімі бар іздеушілер арасында. Одан кейінгісі Olx, ол 24 жасқа толмаған адамдар арасында танымал.

Іздеу арналары рейтингінде екінші орында жеке байланыстар (44%), бұл арна әсіресе 35 жастан асқан адамдар арасында танымал.

Жастар басқа жас топтарына қарағанда жұмысты интернеттен, соның ішінде әлеуметтік желілер мен мессенджерлерден іздейді.

Жұмысты ауыстыру статистикасы



26% соңғы 12 айда жұмыс ауыстырды

74% соңғы 12 айда өзінің жұмыс берушісімен қалды

- Жұмыс ауыстырғандар База 839
- Жұмыс ауыстырмағандар База 2427
- Топтар арасындағы маңызды айырмашылық

Жұмысты ауыстыру жоспарлары

Жұмыс берушіні таңдаудың негізгі критерийлері



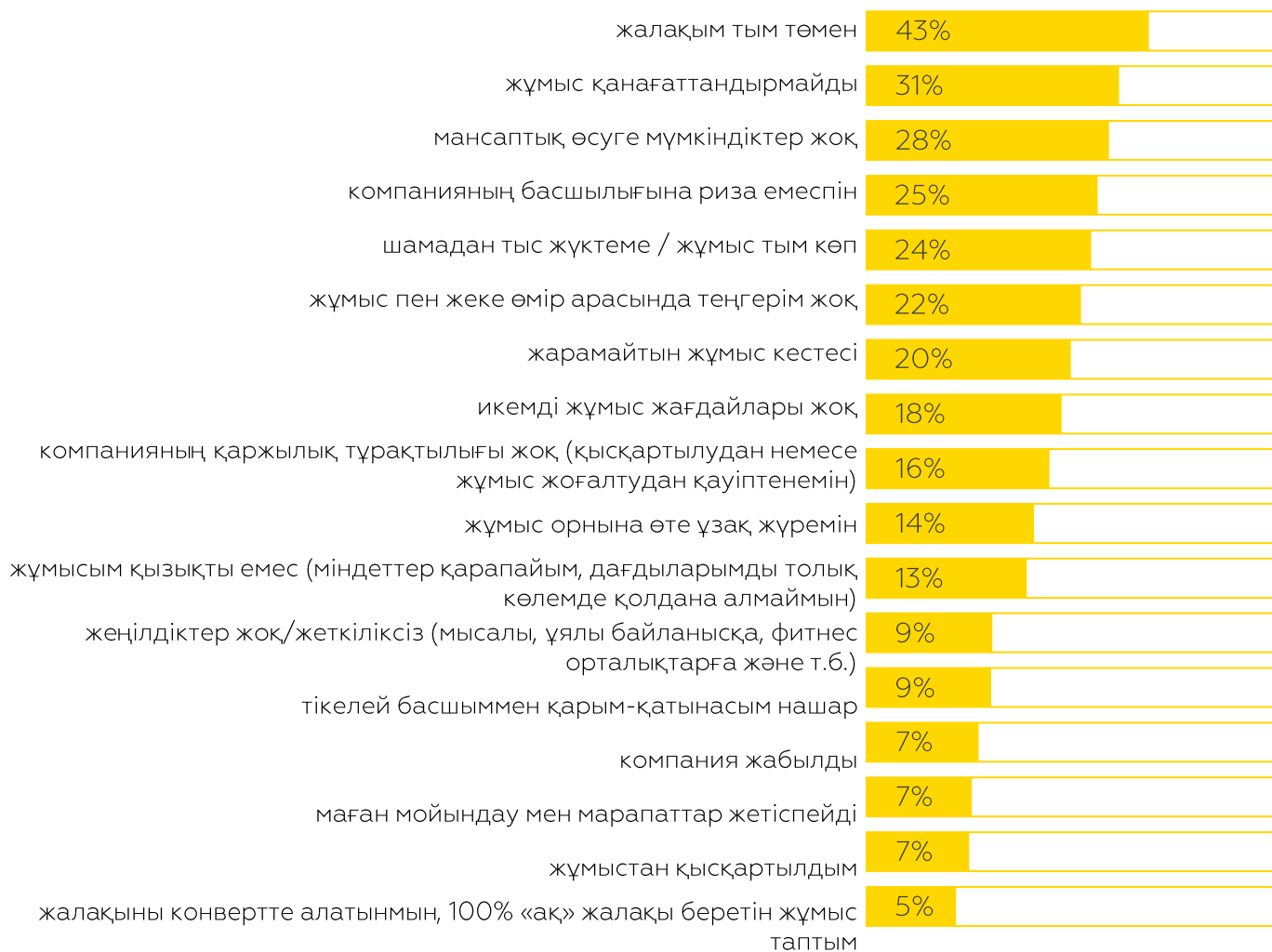
19% 12 ай ішінде жұмыс ауыстыруды жоспарлайды

51% 12 ай ішінде жұмыс ауыстыруды жоспарламайды

30% Жауап беру қиын

- Жұмыс ауыстыруды жоспарлайды База 610
- Жұмыс ауыстыруды жоспарламайды База 1677
- Жауап беруге қиналады База 979
- Топтар арасындағы маңызды айырмашылық

Жұмыс ауыстыру себептері



Жұмыс ауыстырудың негізгі себептері – төмен жалақы, жұмысқа қанағаттанбау және мансаптық өсу жоқтығы.

16 мен 24 жас аралығындағы жастар басқа жас топтарына қарағанда қолайсыз жұмыс кестесіне байланысты, ал 45 жастан асқан қызметкерлер компания басшылығына риза болмағандықтан жұмысын ауыстырады.

Коммерциялық ұйымдардың қызметкерлері бюджеттік ұйымдарға қарағанда жиі мансаптық өсу перспективаларының жоқтығына, қаржылық тұрақсыздыққа және қолайсыз жұмыс кестесіне байланысты жұмыс ауыстыру шешімін қабылдады.

Уақытша негізде жұмыс істейтін адамдар басқаларға қарағанда жиі жұмысқа ұзақ жолдың ыңғайсыздығынан, ал өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үлкен жүктемелерге жұмысын ауыстырады.

Жұмыс жағдайларының өзгеруі



Қызметкерлердің көбісі еңбек жағдайларының өзгермегенін атап өтті. Өзгерістер туралы айтқан қызметкерлер жүктеме артқанын атап өтті.

Осы сәтте, сұхбат берушілердің пікірінше, жалақы, жұмыс уақыты және орналасқан жері біршама жақсарған.

16 мен 24 жас аралығындағы жастар басқа жас топтарына қарағанда жұмыс мазмұнының, кестенің, жүктеменің және жұмыс сағаттары санының жақсарғаны туралы көбірек хабарлаған.

35 жастан асқан қызметкерлер басқаларға қарағанда олардың еңбек жағдайларында ешқандай өзгерістер болмағанын көбірек байқады.

Аймақтар арасында Алматы қаласында жұмыс мазмұны мен міндеттердің жақсы жаққа өзгеруі туралы жиі айтты.

Жұмыс іздеу арналары

Жұмыс іздеудің үздік 5 арнасы

База 3368



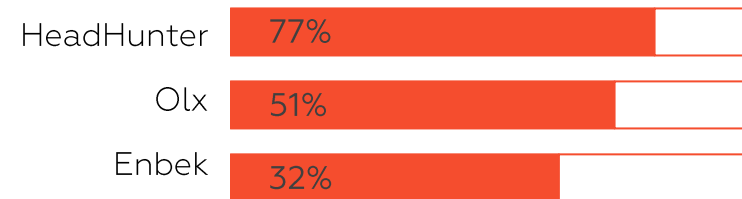
Жұмыс берушілердің беделін тексерудің үздік 5 арнасы

База 3368



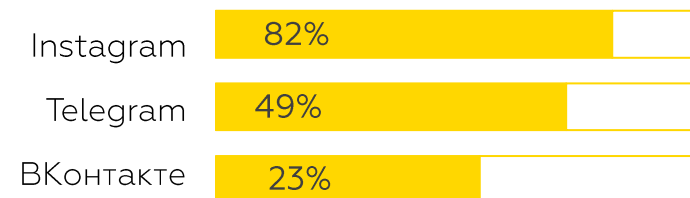
5 үздік танымал бос орындар порталдары

База 2013

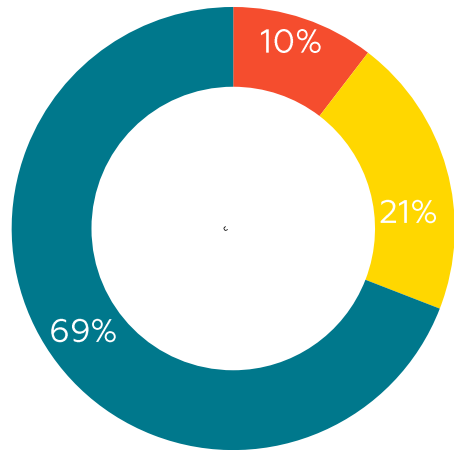


Танымал әлеуметтік желілер

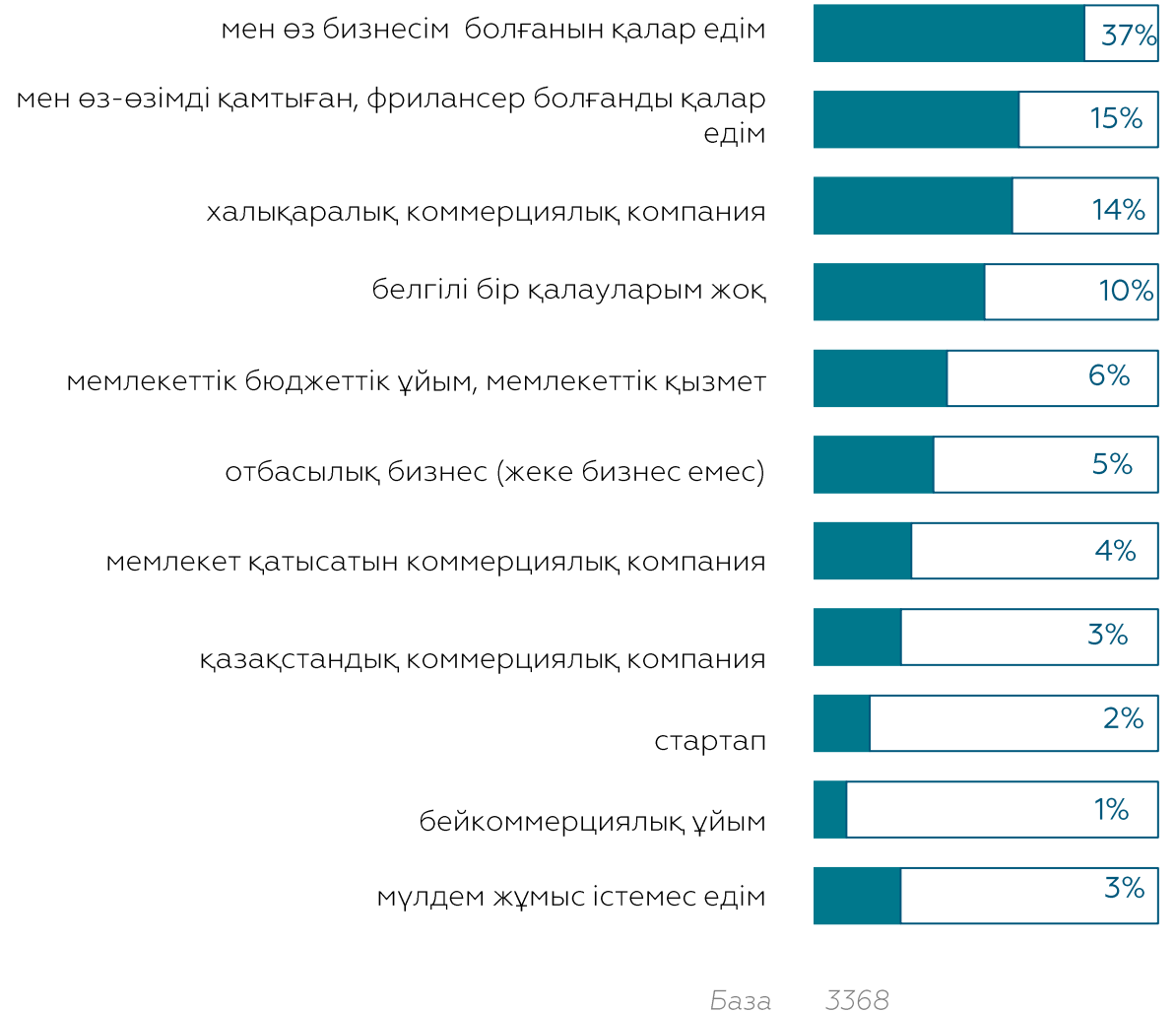
База 1219



Жұмыс берушілер саны және қалаулы жұмыс орны

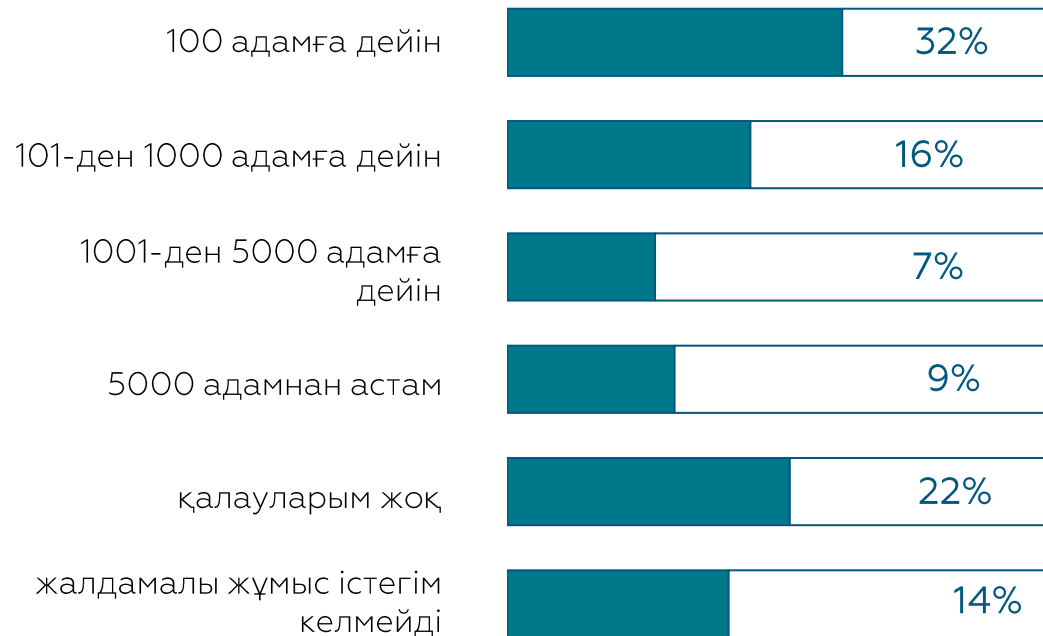


| | | |
|---|------|------|
| ● 1 жұмыс беруші | База | 2257 |
| ● 2 және одан да көп жұмыс беруші | База | 669 |
| ● жұмыс берушім жоқ, өзіме жұмыс істеймін | База | 340 |



A21. Жұмыс берушіңіз қанша?
A11. Таңдай алсаңыз, қайда жұмыс істегенді қалар едіңіз?

Мінсіз жұмыс беруші компанияның адамдар саны



Ер адамдарға қарағанда, көбіне әйел адамдар жалдамалы жұмыс істегісі келмейді.

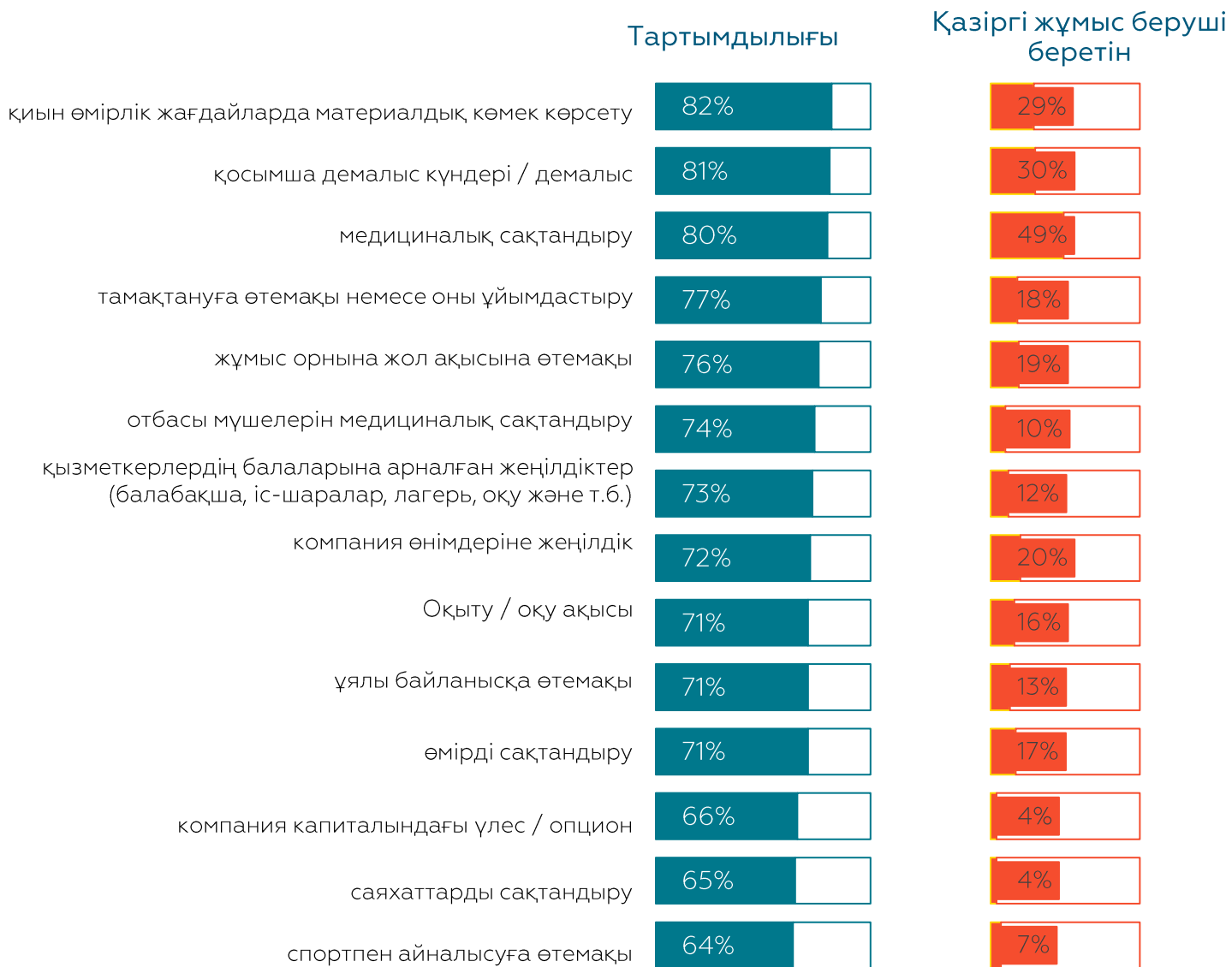
24 жасқа дейінгі жастар ірі компанияларда (шамамен 5000 қызметкері бар) жұмыс істегісі келеді, ал жасы үлкендер (+45), керісінше шағын компанияларда (100 қызметкерге дейін) жұмыс істегісі келеді екен.

Солтүстік және Батыс аймақтарының тұрғындары кішігірім компанияларда (100 адамға дейін) жұмыс істегісі келетінін жиі білдірсе, Шығыс амағының тұрғындары орта ұйымдарға (1001-ден 5000 адамға дейін) басымдық берді.

Бейматериалдық уәждеме



Жеңілдіктер



Материалдық көмек, қосымша демалыс күндері және медициналық сақтандыру ең тартымды жеңілдіктер болып табылады.

Сонымен қатар, жұмыс берушілер бұл жеңілдіктерді, әсіресе сақтандыру кең таралған бюджеттік ұйымдарда көбірек береді.

Әйелдер ерлерге қарағанда жеңілдіктер беруге көбірек қызығушылық танытады.

24 жасқа дейінгі жастар басқа жас топтарына қарағанда саяхаттарды сақтандыруды тартымды жеңілдік деп санайды.

25 пен 34 жас аралығындағы адамдар басқаларға қарағанда спортпен шұғылдану өтемақысына қызығушылық танытады.

Жоғары білімі бар қызметкерлер басқаларға қарағанда тренингтерге немесе қосымша білім алуға өтемақы алуға мүдделі.

A19. Төменде көрсетілген жеңілдіктер Сіз үшін қаншалықты тартымды?

A20. Жұмыс беруші сізге беретін жеңілдіктерді белгілеңіз.

База

3368 / 3266

Жұмыс беруші тарапынан қолдаудың маңыздылығы

62% жұмыс берушінің қолдауы қажет

21% жұмыс берушінің қолдауын қажет етпейді

17% жауап беру қиын

Жұмыс берушінің қолдауы*

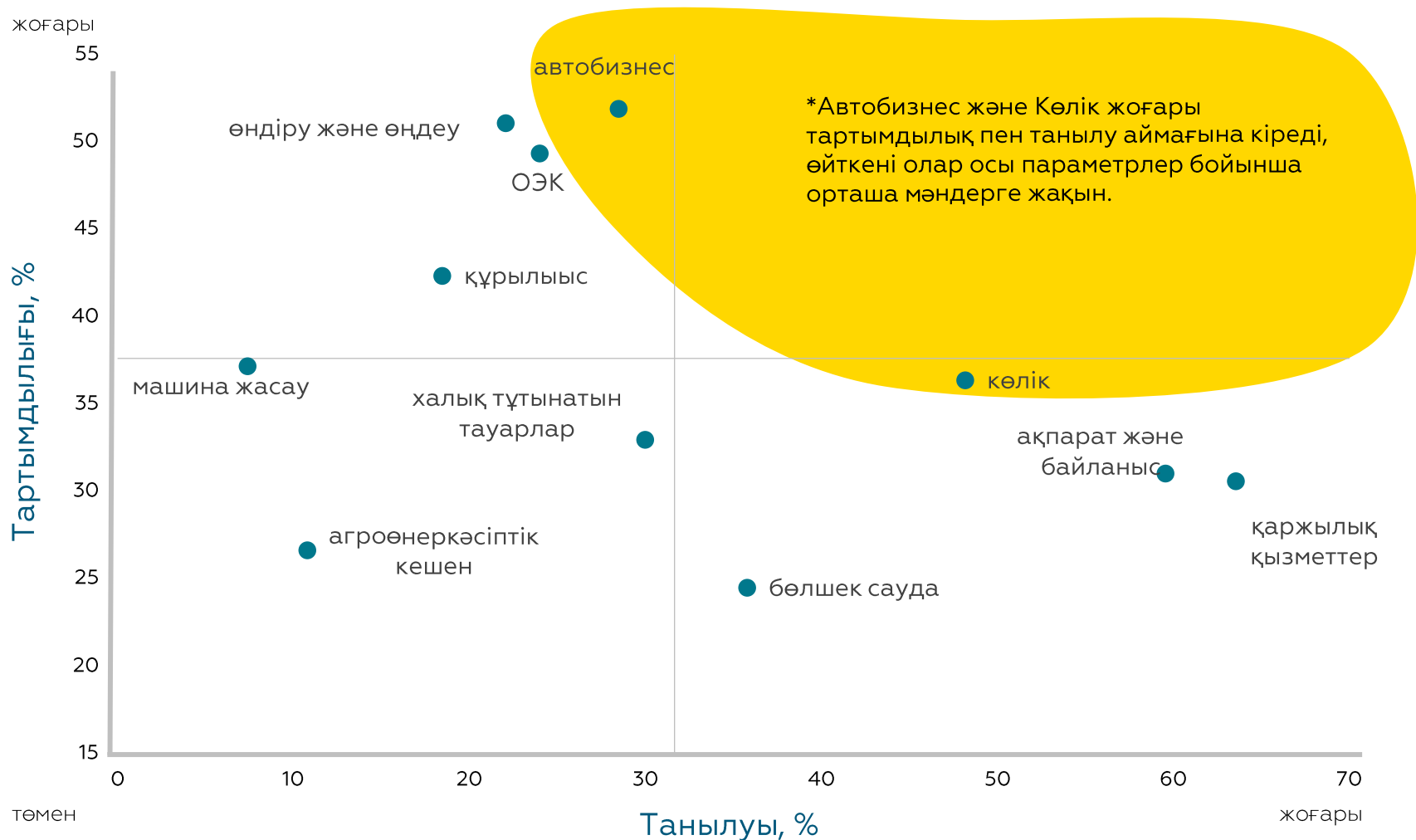


*Деректер жұмыс берушінің қолдауын қажет ететіндер бойынша көрсетілген
A16. Сізге қазір жұмыс берушінің қолдауы қажет пе? Иә болса, нақты қандай қолдау?

Жұмыс берушілердің тартымдылығы



Жұмысқа тартымдылығы бойынша салалардың рейтингі



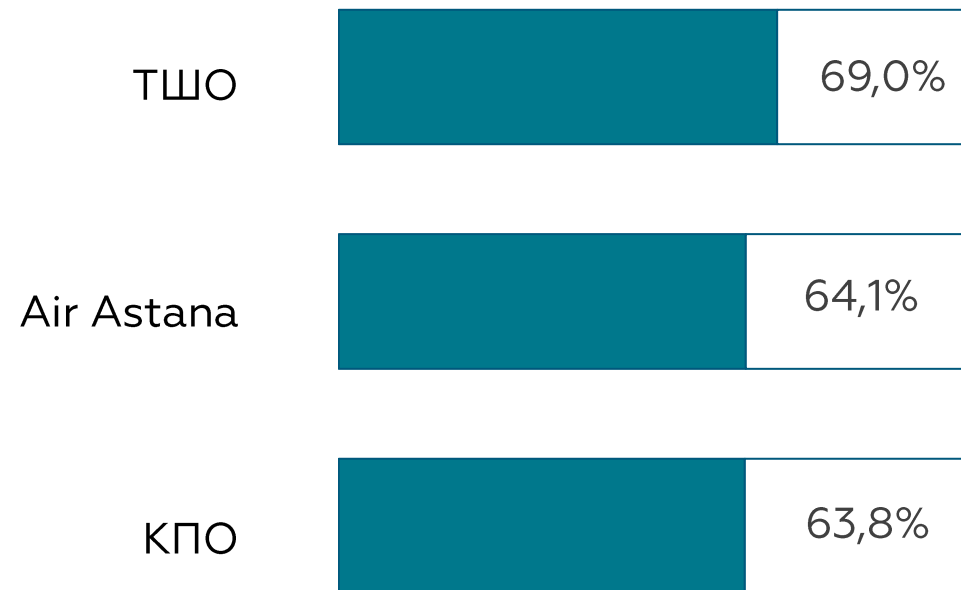
Жоғары тартымдылық бұл саладағы жұмыс берушілердің көбісі тартымды дегенді білдіреді.

Жоғары танылуы бұл саладағы жұмыс берушілердің көбісі белгілі дегенді білдіреді.

Саланың 3 үздік негізгі имиджі

| | 1 | 2 | 3 |
|--------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| Автобизнес | қаржылық тұрақтылық | заманауи технологияларды пайдалану | сапалы өнімдер/қызметтер |
| Өндіру және өңдеу | қаржылық тұрақтылық | жақсы бедел | мықты басшылық |
| ОЭК | қаржылық тұрақтылық | заманауи технологияларды пайдалану | жақсы бедел |
| Құрылыс | қаржылық тұрақтылық | заманауи технологияларды пайдалану | мықты басшылық |
| Машина жасау | мықты басшылық | заманауи технологияларды пайдалану | қаржылық тұрақтылық |
| Көлік | қаржылық тұрақтылық | заманауи технологияларды пайдалану | мықты басшылық |
| Халық тұтынатын тауарлар | сапалы өнімдер/қызметтер | қаржылық тұрақтылық | жақсы бедел |
| Ақпарат және байланыс | заманауи технологияларды пайдалану | қаржылық тұрақтылық | тең мүмкіндіктер беру |
| Қаржылық қызметтер | заманауи технологияларды пайдалану | мықты басшылық | қаржылық тұрақтылық |
| Агроөнеркәсіптік кешен | сапалы өнімдер/қызметтер | мықты басшылық | жақсы бедел |
| Бөлшек сауда | заманауи технологияларды пайдалану | қаржылық тұрақтылық | сапалы өнімдер/қызметтер |

Қазақстанның 3 үздік тартымды жұмыс берушісі



Өз саласындағы ең тартымды жұмыс берушілер

Автобизнес

Астана Моторс

Orbis Auto

Сильвер

Өндіру және өңдеу

KAZ Minerals

Алтыналмас

Қазатомпром

ОЭК

ТШО

КПО

ҚМГ

Құрылыс

BI Group

Bazis-A

RAMS

Көлік

Air Astana

SCAT

ҚТЖ

Халық тұтынатын тауарлар

Мегаполис-Қазақстан

Apple City Corps

RG Brands

Ақпарат және байланыс

Транстелеком

Beeline

Кселл

Қаржылық қызметтер

Kaspi.kz

Freedom

Halyk Bank

Бөлшек сауда

Меломан

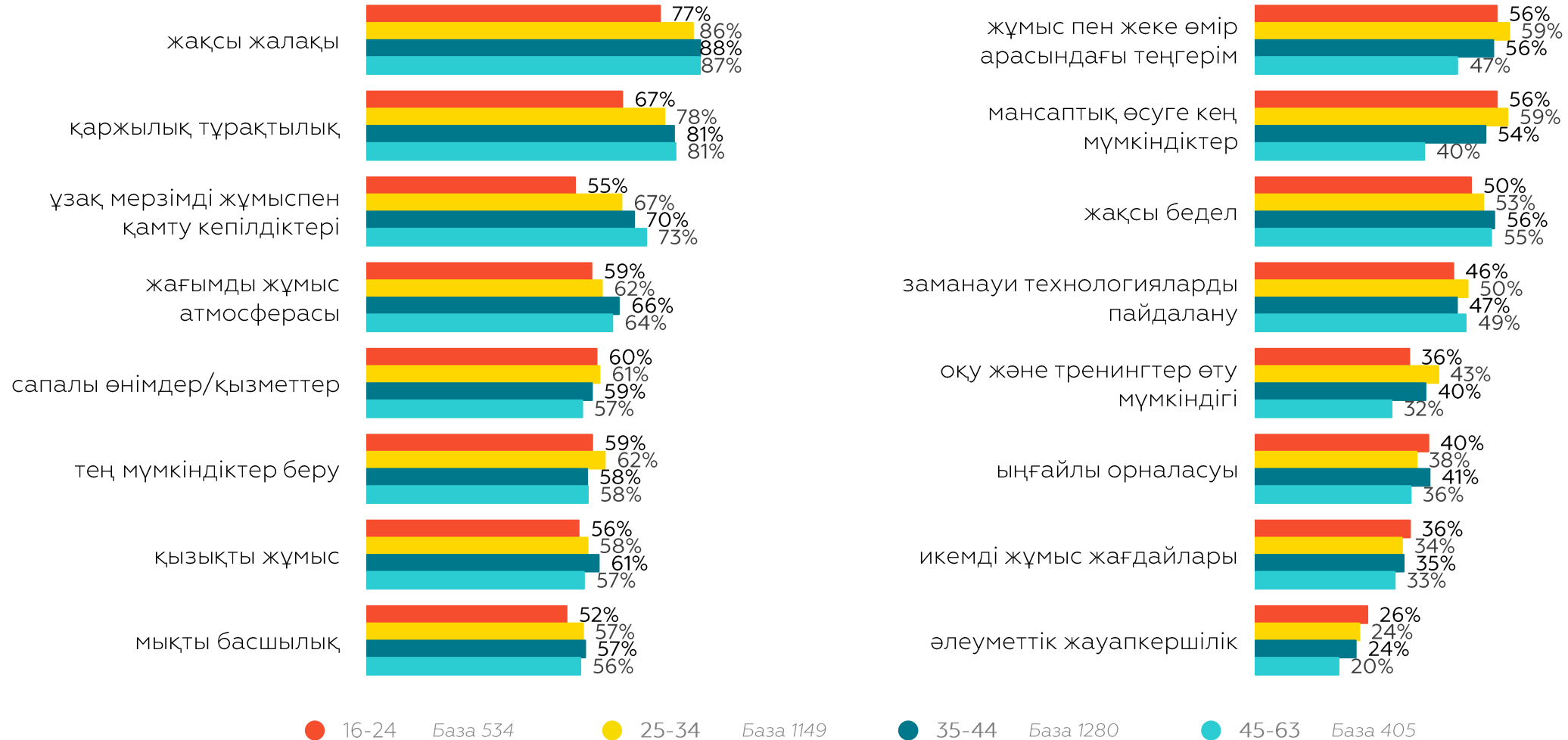
EVRIKA

Технодом

Қосымша: жұмыс берушіні
таңдаудың негізгі
критерийлері туралы
толығырақ

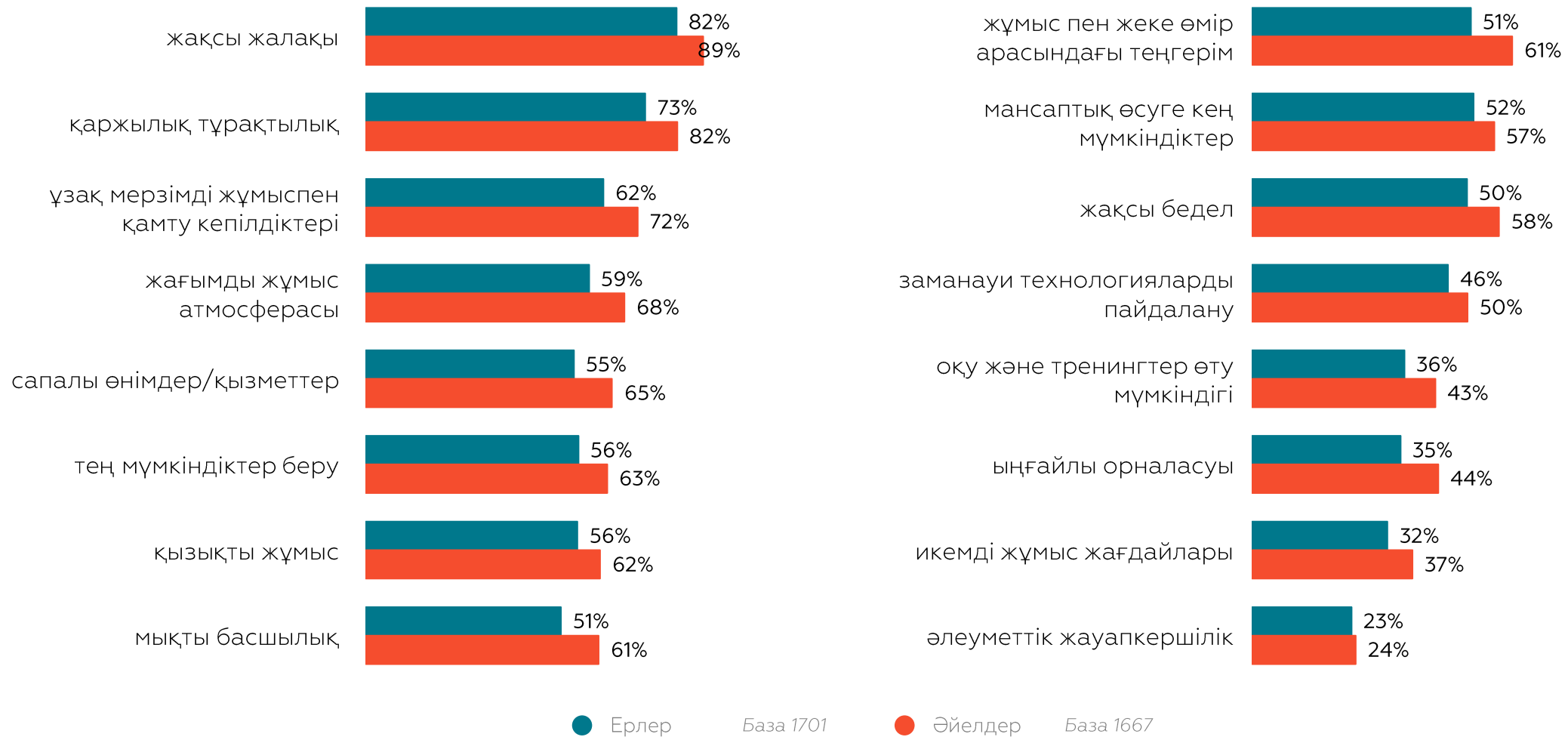


Негізгі критерийлердің әртүрлі жас шамасы үшін маңыздылығы

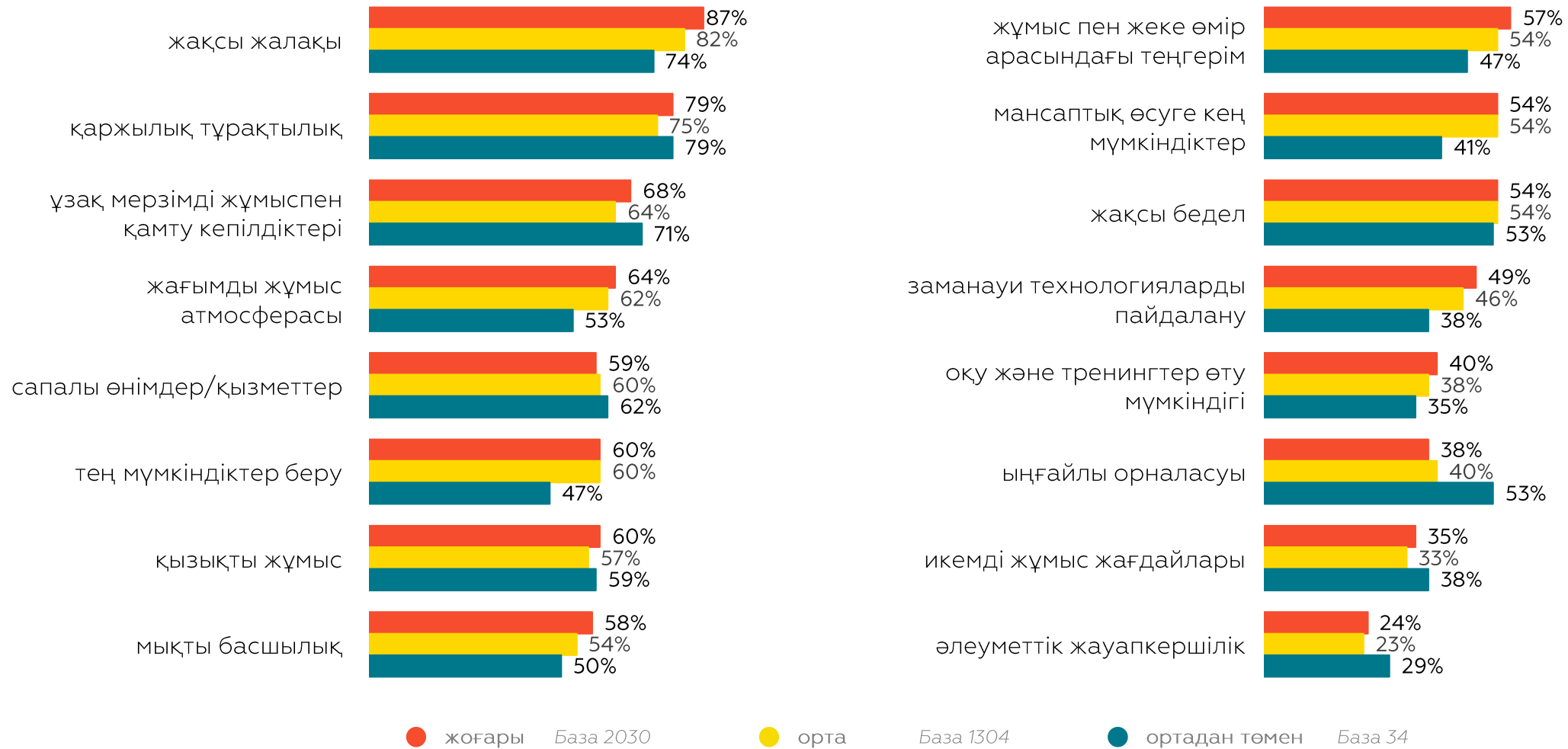


A1. Мінсіз жұмыс берушіңізді елестетіп көріңіз. Жұмыс беруші компанияны таңдау кезінде осы факторлардың сіз үшін қаншалықты маңызды екенін бағалаңыз. 1-үздік – «өте маңызды» жауаптары

Негізгі критерийлердің ерлер мен әйелдер үшін маңыздылығы



Білім деңгейі әртүрлі топтар үшін негізгі критерийлердің маңыздылығы



The Talentist

Employer Brand Perception

Ұйымдастырушы:

ancor

ANCOR – Орталық Азияда 2007 жылдан бастап бизнес жүргізетін стаффингтік компания. ANCOR клиенттерге аутстаффинг, уақытша персонал ұсыну, бизнес процестер аутсорсингі, рекрутмент және кеңес беру саласындағы шешімдерді ұсынады, кадрлар саласы үшін цифрлық өнімдер мен шешімдер жеткізушісі болып табылады.

Ақпараттық серіктес:

HUMAN
CAPITAL DAYS

Компанияның бас кеңсесі Алматыда орналасқан. Компанияның кеңсесі сондай-ақ Астанада орналасқан.

Жыл сайын 300 астам компания ANCOR қызметтерін пайдаланады. 5000 астам үміткер ANCOR арқылы тұрақты және уақытша жұмыс табады.



ancor.kz/thetalentist/



talentist@ancor.kz