

# Как люди выбирают работу в Центральной Азии? — Новости Дарё

[daryo.uz/ru/2024/02/08/kak-ludi-vybiraut-rabotu-v-centralnoj-azii](https://daryo.uz/ru/2024/02/08/kak-ludi-vybiraut-rabotu-v-centralnoj-azii)

Daryo.uz

Центральная Азия

## Как люди выбирают работу в Центральной Азии?

8 февраля, 12:59 454

Узбекистан и Казахстан, две влиятельные страны Центральной Азии, обладают уникальными особенностями в сфере рынка труда и сталкиваются с разными вызовами и динамикой в области кадровых ресурсов. Об этом корреспонденту Daryo сообщили представители стаффинговой группы компаний Ансог.

Отмечено, что компаниям, развивающим бизнес в этих странах, особенно важно понимать мотивацию кандидатов при выборе работы, чтобы максимально эффективно привлекать и удерживать нужный персонал.



 DARYO

Бизнес на обеих территориях в той или иной степени страдает от дефицита кадров, но происходит это по разным причинам. В Узбекистане не так давно начали активную работу международные компании, резко повысив спрос на специалистов в самых разных отраслях, что спровоцировало недостаток персонала. В Казахстане же ярко выражена структурная безработица, когда у кандидатов нет необходимых компаниям навыков. К тому же ситуация осложняется тем, что перспективная молодежь предпочитает работать за границей.

В 2023 году стаффинговая группа ANCOR провела исследование восприятия бренда работодателя The Talentist, чтобы подробно изучить особенности кандидатских паттернов поведения в каждой из стран. Информационным партнером опросов выступил известный форум Human Capital Days. Также исследование показало, какие компании являются наиболее привлекательными работодателями для населения.

Что касается критериев выбора работодателя, то **на первом месте** для людей во всех странах – хорошая заработная плата. Здесь мы не сделаем открытия, но обратите внимание, что значение денег для жителей стран сильно различается: в Узбекистане – 48%, в Казахстане – 85%. **На втором месте** в Узбекистане (43%) приятная рабочая атмосфера, в Казахстане (78%) финансовая стабильность. **Третье место** у жителей Узбекистана занимает интересная работа (42%), а у казахстанцев—гарантии долгосрочной занятости (67%).

Самыми привлекательными отраслями для работы были названы: в Узбекистане –финансовые услуги, транспорт и логистика; в Казахстане – автобизнес и транспорт. Как мы видим, во обеих странах транспорт/авто в том или ином виде входит в число самых привлекательных секторов экономики.

Рейтинг самых привлекательных работодателей в странах возглавили компании из разных отраслей. **В Узбекистане** - Uzbekistan Airways, **в Казахстане** номером один стала компания Тенгизшевройл.

*"На мировом рынке сейчас наблюдается значительный рост вложений компаний в укрепление своего бренда работодателя – это одно из ведущих направлений в сфере управления персоналом в 2024 году. Проводимые в различных странах исследования, такие как The Talentist, дают компаниям возможность настраивать HR-стратегию с учетом местных особенностей, эффективно её локализовать и адаптировать", - Оксана Ткаченко, директор по рекрутменту, ANCOR Узбекистан*

## **Итоги двух больших исследований**

Для начала важно отметить, что в странах сложилось похожее отношение к работе в найме –в обоих случаях она не является приоритетом. Больше всего люди хотят иметь собственное дело: в Узбекистане – 17%, в Казахстане – 37%. Работа в международной коммерческой компании: у узбекистанцев – на пятом (9%), у казахстанцев – на третьем

месте (14%). Говоря о работе по контракту, и в Узбекистане (32%), и Казахстане (32%) люди предпочитают небольшие компании до 100 человек. Людям важно понимать важность своей работы, отмечать свой вклад в конечный результат работы – все это легче увидеть в небольших и среднего размера организациях.



*Общая тенденция показывает, что привлекательность позиций в крупных корпорациях утратила свою прежнюю силу для значительной доли кандидатов. Некоторые предпочитают работу в небольших или средних компаниях, а другие даже не рассматривают возможность трудоустройства по найму. В данном контексте возникает важный вопрос о том, что работодателям следует активнее прислушиваться к мнению кандидатов и сотрудников, поскольку интерес к компании теперь зависит не только от ее известности. Взаимодействие с персоналом как с партнерами, предоставление больших возможностей и ответственности являются ключевыми компонентами, способствующими привлечению и удержанию персонала, а также снижению текучести и удержанию ценных кадров,*

*- Оксана Ткаченко, Директор по рекрутменту, ANCOR Узбекистан*

**Понимают ли компании кандидатов?**

При выборе работодателя в первую очередь люди ожидаемо обращают внимание на хорошую заработную плату: в Узбекистане – 48%, в Казахстане – 85%. На втором месте для жителей Узбекистана мы видим приятную рабочую атмосферу (43%), у казахстанцев (78%) – финансовую стабильность. На третьем месте в Узбекистане – интересная работа (42%), в Казахстане гарантии долгосрочной занятости (67%). На четвертом месте для жителей Узбекистана – качественные продукты и услуги – 42%, Казахстана – приятная рабочая атмосфера (63%). И завершают топ-5 факторов при выборе работодателя: в Узбекистане – удобное расположение офиса (41%), в Казахстане – качественные продукты и услуги компании – 60%.

Подобное распределение критериев для каждой страны, кажется, вполне логичными, но при этом везде значительная часть бизнеса заблуждается в том, что действительно нужно кандидатам и текущим сотрудникам, и делает в коммуникациях акцент на иные факторы. Узбекские предприниматели – на сильное руководство, качественные продукты и услуги, хорошую репутацию компании, использование современных технологий и только потом на финансовую стабильность. Казахский бизнес ставит во главе финансовую стабильность, использование современных технологий, сильное руководство, хорошую репутацию. Как мы видим и в Узбекистане, и в Казахстане крупные работодатели делают упор на одинаковые топ-5 критериев, но придают им разное значение.

### **Пришло время менять работу?**

В целом люди склонны скорее оставаться на своих должностях, чем менять их. Подавляющее число респондентов каждой из стран за последние 12 месяцев оставались на прежнем месте работы: 85% в Узбекистане и 74% в Казахстане. Что касается поиска новых мест работы, то в Узбекистане этот показатель – 11%, в Казахстане планируют в ближайшее время сменить работу – 19%.

**А те, кто работу уже сменил, сделали это в силу разных обстоятельств.** Основная причина везде одинаковая - слишком низкая зарплата, в Узбекистане -19%, в Казахстане – 43%. На втором месте для жителей Центральной Азии - отсутствие удовлетворения от своей деятельности: 16% в Узбекистане и 31% в Казахстане. На третьей строке в Узбекистане – не подходящий график работы (16%), а у казахстанцев – дефицит возможностей карьерного роста (28%). Четвертое место занимают чрезмерная нагрузка в Узбекистане (16%), недовольство руководством компании в Казахстане (25%). И замыкает топ-5 причин: недовольство руководством компании (Узбекистан, 14%) и чрезмерная рабочая нагрузка (Казахстан, 24%)

### **Должны ли работодатели поддерживать персонал?**

Большая часть работников в обеих странах Центральной Азии хотели бы получать поддержку со стороны работодателя и показатели почти одинаковые: 67% для Узбекистана и 62% для Казахстана. На первом месте: помощь с оплатой или покупкой жилья (Узбекистан - 20%), удобный рабочий график (Казахстан - 33%). На втором месте: Узбекистан – оплата медицинских услуг (19%), в Казахстане (32%) – помощь в аренде и покупке жилья. На третьей позиции: финансовые консультации (Узбекистан, 19%), медицинские услуги (Казахстан, 26%). Четвертым пунктом идут выбор удобного режима работы (Узбекистан, 18%), занятия спортом (Казахстан, 21%). И завершает ТОП-5 в странах: в Узбекистане – занятия спортом (19%), в Казахстане – помощь в переквалификации (17%).

Пожелания людей по поводу поддержки со стороны бизнеса не ограничиваются потребностями, упомянутыми выше. Сотрудники придают не меньшее значение льготам, которые работодатель может обеспечить со своей стороны. На первом месте для узбекистанцев компенсация проезда к месту работы (74%), для казахстанцев – материальная помощь в трудных ситуациях (82%). Вторая позиция: медицинское страхование (Узбекистан, 73%), дополнительные выходные (Казахстан, 81%). На третьем месте: страхование путешествий (Узбекистан, 72%) и медицинское страхование (Казахстан, 80%). Четвертую позицию желаемых льгот занимают: в Узбекистане – дополнительные выходные (72%), в Казахстане - компенсация или организация питания (77%). И завершают топ-5: компенсация сотовой связи для узбекистанцев (72%) и компенсация проезда к месту работы (76%) для казахстанцев.

### **Как кандидаты ищут работу и проверяют репутацию работодателей?**

Среди каналов поиска работы в Узбекистане (23%) в лидерах социальные сети и мессенджеры, т. к. первые сайты с вакансиями появились там совсем недавно и пока не обрели столь большой популярности. В Казахстане (60%) на первом месте работные порталы. На втором месте порталы вакансий и доски объявлений (Узбекистан, 22%) и личные связи (Казахстан, 46%). Третью строчку занимают личные связи и рекомендации (Узбекистан, 19%), и социальные сети (Казахстан, 36%). На четвертой позиции – поиск в интернете (Узбекистан, 15%) и также поисковики (Казахстан, 33%). И на последнем месте в топ-5: государственные службы занятости в Узбекистане (13%) и ярмарки вакансий в Казахстане (13%).

Из работных порталов и площадок для объявлений в Узбекистане на первом месте Olx.uz- 47%, далее следуют hh.uz – 33% и MyJob.uz – 25%. Социальные сети по востребованности при поиске работы расположились в следующем порядке: Telegram- 74%, Instagram -40%, YouTube – 23%. Топ-3 в Казахстане: Head Hunter – 77%, Olx – 51% и Enbek -32%. Что касается социальных сетей, то чаще всего называли: Instagram -82%, Telegram – 49%, ВКонтакте — 23%.

Важную роль играет проверка кандидатом репутации работодателя, и тут мы видим следующее: если в Казахстане (38%) люди в первую очередь руководствуются мнением друзей и семьи, то в Узбекистане (21%) на первом месте социальные сети и мессенджеры. Второй по популярности способ: мнение друзей и семьи (Узбекистан, 19%) и поиск информации в интернете (Казахстан, 38%). На третьем месте жители Узбекистана (15%) предпочитают более стандартные работные сайты, а вот казахстанцы удивили таким выбором, как личное посещение офиса компании. Далее следуют: поиск в интернете (Узбекистан, 15%) и изучение сайтов отзывов (Казахстан, 35%). И завершают топ-5: личное посещение компаний в Узбекистане (14%) и порталы с вакансиями в Казахстане (35%).

### **Какие отрасли наиболее привлекательны?**

Привлекательность отраслей определялась на основе того, как респонденты оценивали представленные в них компании. В Узбекистане самыми привлекательными и узнаваемыми отраслями стали финансовые услуги, транспорт и логистика. В Казахстане – автобизнес и транспорт.

Что касается конкретных компаний, то самыми привлекательными работодателями **Узбекистана** были названы: Uzbekistan Airways, Лукойл Узбекистан, Hamkorbank. В **Казахстане** топ-лист сформировали: Тенгизшевройл, Air Astana и Карачаганак Петролеум Оперейтинг.

x

 Lightbox Image