

Второй Eurasian HR-congress состоялся в Алматы

05.04.2007 / Професионал №171 / № статьи - 100962



Агентство коммуникативного менеджмента "Ренессанс" продолжает реализацию международного проекта в Казахстане Eurasian HR-congress.

3-4 апреля 2007 года в Алматы в отеле Hyatt Regency Almaty состоялся второй международный Eurasian HR-congress для специалистов по управлению человеческими ресурсами.

Основная цель Eurasian HR-congress - способствовать развитию HR-рынка Казахстана, сделать его лучшие разработки и решения нормой для каждой казахстанской компании, а также обогащать рынок путем адаптации опыта международных специалистов. Кроме того, среди целей конгресса - выявление тенденций развития HR-рынка в Казахстане в сравнении с другими евразийскими странами.

Eurasian HR-congress - это конгресс практиков, идей и кейсов; ежегодные сессии, объединяющие специалистов Евразийского пространства; площадка для выработки самых современных и верных решений в области HR -менеджмента.

Кроме казахстанских HR-специалистов в нынешнем конгрессе приняли участие специалисты крупных российских компаний, которые рассказывали о своем опыте построения реальных HR-систем в бизнесе. Также в конференции приняли участие представители крупных компаний стран зарубежья.

Общее количество участников конгресса - 170 человек. Состав спикеров насчитывал 49 человек: 41 спикера из Казахстана, 7 - из России и 1 - из Турции.

Второй Eurasian HR-congress состоял из двух пленарных заседаний: "Рынок труда в Казахстане. Тенденции развития" и "Топ-менеджмент и HR-служба: взаимодействие в решении бизнес-задач компании".

В ходе рабочих секций участники Конгресса обсудили следующие темы: "Подготовка кадров. Система обучения"; "Развитие HR-службы. Этапы формирования"; "Рекрутинговые агентства и работодатели. Пути сближения"; "Развитие управленцев. Талант-менеджмент" и многие другие.

Отличительной чертой нынешнего конгресса стало проведение круглого стола "Взаимоотношения вузов и работодателей". На него были приглашены ректоры ведущих высших учебных заведений Казахстана. HR-специалисты и представители вузов обсудили проблему трудоустройства молодых специалистов и выработали стратегию сотрудничества.

На одной из рабочих секций конгресса участники обсудили еще одну немаловажную проблему казахстанского рынка труда - "Взаимоотношения рекрутинговых агентств и работодателей". У HR-специалистов очень много претензий к рекрутинговым агентствам, начиная с формирования цены, методов отбора и заканчивая неправильным пониманием запросов клиента. В свою очередь у рекрутеров претензий не меньше, например, по

формулированию заказов, срокам и так далее. Конгресс позволил HR-менеджерам и рекрутерам найти точки соприкосновения и решить большинство проблем. В этом плане ценным стало выступление представителя российского рекрутингового агентства "Анкор".

В преддверии конгресса специалисты АКМ "Ренессанс" путем анкетирования провели опрос на тему: "Ожидания топ-менеджмента от деятельности руководителя HR-подразделения".

Всего в анкетировании приняли участие представители 50 казахстанских компаний, работающих в различных секторах рынка (нефтяном, банковском, коммуникационном, фармацевтическом и других). Должностной состав - топ-менеджеры.

Основные выводы:

- Статус руководителя HR-службы по сравнению с прошлым годом вырос. В некоторых компаниях появились позиции заместителя генерального директора по HR-вопросам.
- Руководители HR-службы все больше принимают участие в разработке генеральной стратегии компании.
- Топ-менеджеры хотят трансформировать "обслуживающую" функцию руководителя HR-службы в более значимую. Они хотят видеть руководителя HR-службы как советника, который может консультировать по вопросам развития кадровой стратегии, знакомить первого руководителя с современными западными подходами в работе с персоналом. Именно такие подходы смогут вывести компанию на другой качественный уровень развития. Эта роль была названа идеальной ролью HR-менеджера.
- Все направления HR-менеджмента в равной степени важны для компании, топ-менеджеры готовы оказывать всяческую поддержку в развитии HR-службы.
- Руководитель HR-службы должен иметь профильное высшее образование либо любое высшее образование, но при этом должен пройти специализированные тренинги, семинары.
- HR-менеджеру необходимо уметь работать в команде, иметь стратегическое мышление, уметь внедрять новые подходы и технологии. Топ-менеджеры также очень ценят сотрудников, преданных компании.
- Проведенное исследование позволяет вполне оптимистично оценить состояние и перспективы развития HR-менеджмента казахстанских компаний. В настоящее время большинство компаний активно занято корпоративным строительством HR-службы и добилось значительного продвижения на этом пути.
- Однозначно можно утверждать, что позиция HR-менеджера является критичной для всех предприятий, имеющих штат более чем 50 человек, имеющих долгосрочные планы развития, направленность бизнеса, которая подразумевает использование технологий и квалификацию сотрудников. Значимость людских ресурсов в создании конечного продукта выше, чем значимость оборудования, наличия денег или связей.