

Зрелость HR процессов в Кыргызстане

Описание

Отчет содержит краткие выводы, заключения и рекомендации по итогам исследования уровня зрелости HR-процессов, готовности системы HR к кризисам и уровень цифровой культуры в государственных органах Кыргызской Республики. Дополнительно было проанализировано влияние факторов на эффективность деятельности организации и на ее привлекательность как работодателя. Основные результаты представляют собой важную стратегическую информацию для принятия управленческих решений по совершенствованию управления персоналом органов государственной службы.

Методология исследования. Исследование основано на комплексной методологии оценки зрелости HR-процессов с точки зрения руководителя, работника и сотрудника HR-службы. Ключевым индикатором определения зрелости HR-процессов является вовлеченность персонала, так как именно этот показатель включает в себя все основные HR-процессы, способствующие созданию условий работы для эффективной работы и формирования среды, в которой работники прикладывают значимые усилия для достижения результата. Исследованием было охвачено 23 организации. Однако, только 13 государственных органов смогли набрать необходимое количество респондентов для репрезентативности данных исследования. Генеральная совокупность работников, согласно предоставленным сводным данным от представителей Государственного агентства по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики (далее – Агентство), составила 9849 человек. Выборка исследования составила 2037 человек из числа сотрудников государственных органов Кыргызской Республики. Данные собраны с применением 3 видов анкетирования целевых групп и структурированных глубинных интервью с представителями по работе с персоналом государственных органов Кыргызской Республики. Также были использованы методы экспертных оценок, сравнительного, корреляционного, факторного анализа. По опросу вовлеченности среди работников организаций Cronbach's Alpha анкеты равна 0,812.

Рекомендации по итогам исследования:

1. Необходимо развивать стратегическое управление человеческими ресурсами.
2. Необходимо организовать системное обучение сотрудников кадровых служб современным стандартам в области управления человеческими ресурсами.
3. Важно повысить квалификационные требования к сотрудникам кадровых служб с включением требования наличие дипломов и сертификации в области управления человеческими ресурсами.
4. Необходимо внедрить программы развития лидерства для руководителей, которые должны включать в себя современные практики управления персоналом.
5. Важно повысить статус государственного служащего, провести работу по улучшению имиджа госоргана как работодателя, построить EVP с целью удержания и привлечения талантливых специалистов, особенно молодежи.

Исследование было проведено экспертом в области управления персоналом Сандугаш Искендировой при поддержке Агентства.