

TH Consulting

Kazakhstan & HR BP

Сентябрь 2050

КОММЕРЧЕСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

ПОДГОТОВЛЕНО

10 СЕНТЯБРЯ 2025 Г

О КОМПАНИИ

Компания TH Consulting Kazakhstan имеет почти 30 лет опыта работы в коммерческом и кадровом консалтинге.

В Республике Казахстан компания работает с 2009 года как отдельная организация.

Направления деятельности:

- Стратегическое управление;
- Операционное управление;
- Кадры и HR системы;
- Коммерческие системы;
- Продажи;
- Формирование совета директоров и независимый надзор;

Выполнено более 10 000 проектов в 25 странах мира.



Калмыков Андрей

Учредитель THC



Хазовская Анастасия

Ведущий HR партнер



НАШИ ПОСТОЯННЫЕ КЛИЕНТЫ В 2025 ГОДУ



Техниколь
Производственная
корпорация



ЛЛЦА
Завод по
производству
смазочных
материалов



ЛУКОЙЛ АЗС
Сеть автозаправок



Ca Store
Сеть магазинов
электроники и
бытовой техники.
Узбекистан



Инвольт
Завод
электротехнического
оборудования



Mondelux
Завод по
производству
мебели.
Узбекистан



Наурыз Маркет
Сеть супермаркетов



Тоймарт
Сеть
супермаркетов



FIX Price
Сеть магазинов



HAS Group
Логистика +
добыча нерудных
ископаемых

УСЛУГИ В НАПРАВЛЕНИИ HR



ИССЛЕДОВАНИЯ

- Исследования рынка труда и заработных плат.
- Аудит бизнес процессов компании.
- Анализ зрелости и соответствия систем в области управления персоналом.

РЕКРУТИНГ

- Подбор сотрудников на вакантные должности по направлениям:
 - ТОП менеджмент;
 - Средний менеджмент;
 - Массовый рекрутинг;
 - Эксперты узких областей;
 - Международный рекрутинг.

РАЗВИТИЕ

- Оптимизация и организация бизнес процессов компании.
- Формирование бизнес систем компании.
- Сопровождение проектов цифровизации и автоматизации;

АНАЛИЗ КЛИЕТСКОГО ЗАПРОСА

> ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ

Компания — энергетическая, более 3000 сотрудников.

300+ открытых вакансий, в основном — электромонтеры разных профилей.

Объекты находятся в двух областях (Абайская и Восточно-Казахстанская).

Из-за территориальной удалённости сложно контролировать процесс адаптации новых сотрудников.

Отдельного отдела подбора персонала нет. Этим занимается один специалист.

У специалиста подбор — не основная функция. В рамках подбора выполняются:

- размещение вакансий,
- обзвон кандидатов.

> ЗАДАЧИ КОМПАНИИ В HR

Необходимо проанализировать процесс подбора персонала и применяемые инструменты.

Цель — выявить сильные и слабые стороны, определить, что делается правильно и неправильно.

Итогом должен стать план мероприятий по улучшению рекрутинга и онбординга.

ПЕРВИЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ



Недостаток ресурсов в HR: один специалист не справляется с большим объёмом работы (300+ вакансий).



Ограниченные инструменты: процесс ограничен размещением вакансий и обзвоном, без современных каналов (соцсети, кадровые агентства, внутренний резерв).



Сложности адаптации: территориальная распределённость объектов снижает контроль над включением новых сотрудников.



Высокие риски текучести: при слабой адаптации и перегруженном процессе подбора новые сотрудники могут быстро увольняться.



ПЛАН РАБОТ: ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ В РЕКРУТИНГЕ И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА



ВАРИАНТ 1. БАЗОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ (4-6 НЕДЕЛЬ)

Цель:

- Проанализировать текущие практики рекрутинга и адаптации.
- Выявить сильные и слабые стороны процесса.
- Сформировать рекомендации по оптимизации.

Методы исследования (удалённо):

1. Анализ HR-данных
 - количество вакансий, сроки закрытия, источники кандидатов, текучесть, данные по адаптации.
2. Онлайн-интервью
 - HR-специалисты, руководители подразделений, новые сотрудники.
3. Анонимные онлайн-опросы
 - впечатления новых сотрудников от найма и адаптации; мнение руководителей.
4. Сравнительный анализ (бенчмаркинг)
 - сопоставление практик компании с практиками других работодателей в энергетике.

Сроки:

- Неделя 1-2: сбор и анализ данных.
- Неделя 3: проведение интервью.
- Неделя 4-5: онлайн-опросы, первичный анализ.
- Неделя 6: итоговый отчёт и презентация.

Роли:

- Консультант по HR (ведущий) – дизайн исследования, интервью, выводы.
- Аналитик – обработка статистики и опросов.
- Ассистент – администрирование опросов, подготовка материалов.
- Координатор от компании – предоставляет данные и контакты сотрудников.

Результаты:

- Аналитический отчёт (PDF + презентация).
- Карта проблемных зон в рекрутинге и адаптации.
- Рекомендации по оптимизации процессов.
- Приоритетный план изменений («быстрые победы» и долгосрочные меры).

ПЛАН РАБОТ: ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ В РЕКРУТИНГЕ И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА



ВАРИАНТ 2. РАСШИРЕННОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ (6-9 НЕДЕЛЬ)

Цель:

Помимо целей базового исследования — дать компании практические инструменты для улучшения рекрутинга и адаптации.

Методы исследования (удалённо)

Включает все шаги из базового исследования + дополнительно:

1. HR-аудит «пути кандидата»
 - проверка реального процесса отклика (mystery candidate).
 - оценка скорости обратной связи и коммуникаций.
2. Оценка бренда работодателя
 - опрос сотрудников: что привлекает / что мешает.
 - анализ отзывов на hh.ru, forums, соцсетях.
 - сравнение привлекательности компании с конкурентами.
3. Диагностика адаптации через «пульс-опросы»
 - короткие онлайн-анкеты для новичков с разным стажем (2 недели, 1 месяц, 3 месяца).
4. Разработка дашборда HR-метрик
 - подбор и визуализация ключевых показателей (срок закрытия вакансии, стоимость подбора, % прохождения адаптации).
 - настройка простого дашборда (Excel/Google Data Studio).

Сроки:

- Неделя 1-2: анализ данных, проектирование опросов.
- Неделя 2: интервью и запуск mystery candidate.
- Неделя 3-4: онлайн-опросы (сотрудники, кандидаты).
- Неделя 4-5: сбор отзывов и внешнего анализа.
- Неделя 5: обработка данных, построение дашборда.
- Неделя 6-8: итоговый отчёт и презентация.

Роли:

- HR-консультант (ведущий) – интервью, аудит процессов, итоговые выводы.
- Бизнес-аналитик – обработка данных, визуализация, дашборд.
- Маркетолог/аналитик бренда – исследование имиджа работодателя.
- Ассистент – опросы, организация интервью.
- Координатор от компании – доступ к данным и сотрудникам.

Результаты:

- Аналитический отчёт (PDF + презентация).
- Карта проблемных зон + сравнительный анализ.
- Отдельный отчёт по бренду работодателя.
- HR-дашборд для регулярного мониторинга.
- Дорожная карта: быстрые решения + долгосрочные проекты.

Ожидаемые управленческие эффекты:

- Прозрачность: руководство получает полную картину подбора и адаптации «глазами кандидата» и сотрудников.
- Возможность принять решение о внедрении ATS/CRM для HR.
- Осознание сильных и слабых сторон бренда работодателя → решения о развитии HR-маркетинга.
- Запуск системы метрик для постоянного контроля: срок закрытия вакансий, стоимость подбора, % успешной адаптации.
- Снижение текучести и рост эффективности найма за счёт управляемых процессов.

СТОИМОСТЬ РАБОТ



БАЗОВАЕ

450 000 тенге

РАСШИРЕННОЕ

600 000 тенге

УСЛОВИЯ

- Работа по договору оказания услуг.
- Предплата 50% после согласования подробного плана работ;
- Постоплата после окончания работ.

БЛАГОДАРИМ ЗА ВАШЕ ВНИМАНИЕ!



www.reallygreatsite.com
<https://hr-bp.kz>



nhconsalt@gmail.com



+7 747 557 45 95
+7 9937702313
+995 511 236 596