

Методом интервью по компетенциям с персоналом проведено

179

оценок

В 2023 году проведена оценка

441

должности

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА И КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка персонала — это одно из основных направлений деятельности SBA. Оно включает в себя проведение оценочных процедур в рамках:

- ♦ оценки при найме,
- ♦ оценки кадрового резерва,
- ♦ аттестации персонала,
- ♦ job matching (сопоставление данных, полученных из разных источников, в единый профиль кандидата на вакансию),
- ♦ оценки методом 360 градусов и т.д.

Данный инструмент оценки позволяет компаниям и сотрудникам оценить качество взаимодействия (иерархических, кроссфункциональных), и с другими заинтересованными сторонами (клиентами, поставщиками, органами управления и др.).

По итогам 12 месяцев 2023 года количество оценок с использованием сторонних онлайн-инструментов составило 460, а с использованием собственных онлайн-систем — 3 098. Также проведено 179 оценок персонала методом интервью по компетенциям, опросников, а также 55 оценок методом глубинного интервью.

УСЛУГИ РЕКРУТИНГА

Ключевыми направлениями рекрутинга являются:

- ♦ Администрирование процесса рекрутинга;
- ♦ Полный цикл поиска и подбора персонала.

Заказчиками услуг рекрутинга в 2023 году стали Фонд и такие компании как АО «НАК «Казатомпром», АО НК «КазМунайГаз», ТОО «KMG Petrochem.», ТОО «Силлено», АО KPI, ТОО «KMG Инжиниринг», АО «НК «Қазақстан темір жолы», ТОО «Bolashak Investment». В рамках реализации договоров было закрыто 96 вакансии.

В целях развития услуг рекрутинга SBA подписало меморандум о сотрудничестве с компанией FIRCaspian и приняло участие в карьерных мероприятиях Назарбаев Университета, Университета КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева, Esil University и Astana IT University.

— ЗАКАЗЧИКАМИ УСЛУГ РЕКРУТИНГА В 2023 ГОДУ СТАЛИ ФОНД И ТАКИЕ КОМПАНИИ КАК АО «НАК «КАЗАТОМПРОМ», АО НК «КАЗМУНАЙГАЗ», ТОО «KMG PETROCHEM.», ТОО «СИЛЛЕНО», АО KPI, ТОО «KMG ИНЖИНИРИНГ», АО «НК «ҚАЗАҚСТАН ТЕМІР ЖОЛЫ», ТОО «BOLASHAK INVESTMENT».

ГРЕЙДИРОВАНИЕ

Реализация проектов по грейдированию позволяет применить справедливую систему вознаграждения на основе ценности каждой должности для компании и в сравнении с рынком. В портфельных компаниях Фонда с 2016 года внедряется грейдовая система оплаты труда по международной методологии «Нау Group».

В 2023 году проведена оценка 441 должности и реализованы проекты по внедрению грейдированной системы оплаты труда в компаниях: АО «Qazaq Air», АО «Samruk-Kazyna Construction», АО «НК «QazaqGaz», ТОО «Самрук-Қазына Инвест», ТОО «Самрук-Қазына Бизнес Сервис».

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД:

- ♦ Запуск модульных программ обучения: «Школа С&В», «HR school», «PR school», «Recruitment School», «Академия лидерства по производственной безопасности», «Главный геолог», «Производственный менеджер» для начальников цехов, «Инженер-Энергетик», «IR School», «Школа экологии и ESG», «Главный инженер по разработке», «Мастер по добыче нефти и газа»
- ♦ Нарачивание системы SBA LMS (learning management system) — автоматизированная платформа для обучения сотрудников, предлагающая онлайн-обучение, тестирование и выдачу сертификатов.
- ♦ Повышение качества оказываемых услуг через внедрение 1С ERP (комплексная информационная система управления) и автоматизацию HR процессов.
- ♦ Расширение географии присутствия и охват новых клиентов.

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И КОММУНИКАЦИЙ



Центр социального взаимодействия и коммуникаций

Цель ЦСВК — предотвращение социально-трудовых конфликтов, поддержание социального, санитарно-эпидемиологического и психологического благополучия, укрепление корпоративной идентичности производственного персонала и выявление протестных настроений путем разработки и внедрения передовых практик эффективного управления социально-трудовыми отношениями и коммуникациями.

Деятельность ЦСВК развивается по 4 основным направлениям:

ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И КОММУНИКАЦИЙ» (ДАЛЕЕ — ЦСВК) БЫЛО УЧРЕЖДЕНО 4 МАЯ 2017 ГОДА АО «САМРУК-ҚАЗЫНА» НА БАЗЕ КФ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА».

1. Исследование и аналитика (SRS: вовлеченность, условия труда и лояльность, уровень коммуникаций, материальное благосостояние, протестный потенциал; углубленная диагностика и профилактика социально-трудовых конфликтов);
2. Центр мониторинга социальной стабильности (сбор, обработка, первичная проверка, регистрация и оперативная рассылка информации о предпосылках или фактах возникновения социальной напряженности, кризисных ситуациях в трудовых коллективах Фонда);
3. IR — производственные отношения (улучшение санитарно-эпидемиологического, социального и психологического благополучия производственного персонала через изучение социально-бытовых условий, давления на рабочем месте и развитие культуры обратной связи);
4. Социальные и коммуникационные проекты (развитие корпоративной культуры среди сотрудников, проведение проектов, направленных на рост вовлеченности молодежи группы Фонда, организация коммуникационных проектов, корпоративное издание и сайт SK NEWS).

Количество «тревожных зон» снижено с 68 до

21

тревожных зон

ИССЛЕДОВАНИЕ «SAMRUK RESEARCH SERVICES»

С 2013 года в группе компаний Фонда проводится исследование уровня социальной стабильности Samruk Research Services, которое позволяет диагностировать проблемные зоны в социально-трудовых отношениях производственных коллективов по всему Казахстану и своевременно принимать превентивные меры. Исследование охватывает практически всех работников компаний.

Уровень социальной стабильности в Группе компаний Фонда по итогам 2023 года удовлетворительный — общий показатель SRS составил 70%, не изменившись с 2022 года (охвачено более 72 тыс. респондентов). Исследование проводилось посредством SMS-рассылки и телефонного опроса раз в полугодие.

С 2023 года ЦСВК стало оператором исследования уровня благополучия административно-управленческого персонала Фонда. Ранее данное исследование проводилось социологами SBA.

По итогам 2023 года:

- ◆ Разработана и утверждена Правлением Фонда новая Методология SRS;
- ◆ Организованы выездные встречи в ряде ПК для разъяснения итогов исследования;
- ◆ Разработана новая Методология исследования вовлеченности административно-управленческого персонала;
- ◆ Проведено исследование по определению уровня благополучия административно-управленческого персонала в 17 ПК;
- ◆ Проведено исследование SRS 2023 за первое полугодие, по итогам которого 12 ПК и Фонду предоставлены аналитические отчеты (опрошено почти 40 тыс. работников);
- ◆ Проведены глубинные исследования в предприятиях с низкими показателями (по итогам опроса первого полугодия).

Реализованы проекты «Корпоративная школа профсоюзных активистов» и обучено

350

лидеров

ЦЕНТР МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

Для координации взаимодействия подразделений Фонда и портфельных компаний в случае возникновения кризисных ситуаций и организации антикризисных мероприятий с 2021 года действует Оперативный штаб Фонда. За отчетный период было проведено 5 заседаний Оперативного штаба (всего с 2021 года — 14).

Функционирует Центр мониторинга социальной стабильности (далее — ЦМСС), осуществляющий в режиме 24/7 по 5 каналам связи (электронная почта, телефон, мессенджер Whatsapp, веб-сайт и QR-код) сбор и анализ оперативных данных о предпосылках или фактах возникновения социальной напряженности в трудовых коллективах. Также функционирует интерактивная Карта социальной стабильности, через которую в режиме реального времени отслеживается ситуация на предприятиях группы компаний.

ЦМСС ежедневно (в 10:00 и в 17:00) обеспечивает оперативное информирование руководства Фонда о возникших акциях протеста и упреждающей информации.

В 2023 году в ЦМСС поступило 22 586 обращений от работников группы Фонда и сторонних организаций.

Благодаря принимаемым мерам по итогам исследований и мониторинга, количество «тревожных зон» снижено с 68 до 21, забастовок — с 86 в 2022 г. до 21 в 2023 г. Забастовки основным зафиксированы со стороны работников подрядных компаний.

УРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ В ГРУППЕ КОМПАНИЙ ФОНДА ПО ИТОГАМ 2023 ГОДА УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНЫЙ — ОБЩИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ SRS СОСТАВИЛ 70%, НЕ ИЗМЕНИВШИЕСЬ С 2022 ГОДА (ОХВАЧЕНО БОЛЕЕ 72 ТЫС. РЕСПОНДЕНТОВ). ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОВОДИЛОСЬ ПОСРЕДСТВОМ SMS-РАССЫЛКИ И ТЕЛЕФОННОГО ОПРОСА РАЗ В ПОЛУГОДИЕ.

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ

В группе компаний реализованы проекты «Корпоративная школа профсоюзных активистов» (обучено 350 профсоюзных лидеров), «Корпоративный пул медиаторов» (обучено 113 корпоративных медиаторов). Омбудсмены портфельных компаний прошли курс медиации и навыков ведения переговоров, обучены IR специалисты (28 специалистов ПК).

Налажено взаимодействие между омбудсменами и профсоюзами, сформирован внутренний пул медиаторов и согласительные комиссии. В июле 2023 г. в г. Алматы проведен «Форум профсоюзных лидеров и омбудсменов», в декабре 2023 года в г. Шымкент прошел Форум по социально-трудовым коммуникациям в группе компаний Фонда.

В рамках развития молодежной политики группы компаний Фонда было организовано и проведено

25

мероприятий

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ (INDUSTRIAL RELATIONS)

С 2022 года функционирует направление IR — Industrial Relations, одной из основных целей которого является обеспечение соблюдения трудовых прав работников подрядных организаций.

В целях улучшения условий труда разработаны Планы мероприятий по итогам анализа IR-скринингов.

В рамках профилактики были проведены мероприятия (гостевые лекции, тренинги, семинары и информационные сессии) для повышения осведомленности работников о видах давления, домогательства на рабочем месте совместно с Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН).

ПЛАНЫ НА 2024 ГОД

- ◆ Организация семинаров для работников HR и социальным служб ПК и ДЗО.
- ◆ Проведение исследования «Samruk Research Services» по итогам первого полугодия 2024 года и по итогам года.
- ◆ Мониторинг социальной стабильности.
- ◆ IR-скрининг социально-бытовых условий.
- ◆ Проактивные меры по защите прав человека: сертификация по достижению руководящих принципов ПРООН в области прав человека и гендерного равенства в бизнесе.
- ◆ Вступление в Консорциум исследовательских институтов по гендерной политике.

Для портфельных компаний за 2023 год было организовано и проведено свыше

40

коммерческих проектов

КОММУНИКАЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ

Основные цели:

- ◆ Систематизация работы в области внутренних корпоративных коммуникаций в Фонде;
- ◆ Организация подготовки коммуникационных и стратегических мероприятий в рамках деятельности Фонда и Центра;
- ◆ Продвижение продуктов ЦСВК;
- ◆ Коммуникация с профсоюзами, омбудсменами и внутренними медиаторами;
- ◆ Развитие коммерческих обучающих мероприятий.

За 2023 год было организовано и проведено свыше 40 коммерческих проектов для портфельных компаний.

В рамках развития молодежной политики группы компаний Фонда было организовано и проведено 25 мероприятий.

С 2022 ГОДА ФУНКЦИОНИРУЕТ НАПРАВЛЕНИЕ IR — INDUSTRIAL RELATIONS, ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ ЦЕЛЕЙ КОТОРОГО ЯВЛЯЕТСЯ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.

РЕДАКЦИЯ SK NEWS

Это медиа-блок Фонда, состоящий из полноформатного корпоративного издания (журнал, 80 страниц, выходит регулярно 1 раз в месяц, на двух языках), ежедневного сайта новостей с одноименным названием, канала Телеграм, социальных сетей Фейсбук, Инстаграм, Вконтакте и YouTube.

Корпоративное издание и сайт зарегистрированы как республиканское СМИ. Освещаются жизнь Фонда и компаний, приоритет отдается вопросам социальной стабильности и трудовым коллективам (во главе — человек труда).