

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-Kazyra 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»
- ♦ Нарастивание 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

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

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:

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).