

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ГРУППЕ КОМПАНИЙ ФОНДА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ АО «САМУК-ҚАЗЫНА», УТВЕРЖДЕННОЙ РЕШЕНИЕМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ФОНДА ОТ 14 ДЕКАБРЯ 2022 ГОДА (ПРОТОКОЛ №209) (ДАЛЕЕ — КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА).

Данная Кадровая политика разработана с учетом международных практик и отражает интересы работников группы компаний Фонда и направлена на удовлетворение потребности группы компаний Фонда в квалифицированном, компетентном и мотивированном персонале, а также созданию необходимых условий труда и благоприятной среды для работников группы компаний Фонда. Таким образом, Фонд определяет в качестве основного приоритета Кадровой политики — работников Фонда и группы компаний, а также развитие кадрового потенциала как фактор обеспечения повышения эффективности и повышения конкурентоспособности Фонда и группы компаний.

Так, в 2023 году более 120 тыс. работников по группе компаний Фонда прошли обучение, тем самым повысив компетенцию. В 2023 году была продолжена работа по организации обучения в корпоративном формате с целью внутрихолдинговой систематизации знаний и формирования качественного кадрового потенциала, которое в том числе происходило через саморазвитие, обучающие мероприятия, наставничество, коучинг, реализуемые HR-проекты и формирование профессиональных сообществ внутри группы компаний Фонда.

Фонд также поставил перед собой задачу по повышению доли присутствия женщин в руководящих органах портфельных компаний до 30% к 2030 году. Для повышения доли женщин в руководящих органах компаний, Фондом при поддержке Национальной комиссии по делам женщин

и семейно-демографической политике при Президенте РК (далее — Национальная комиссия) была создана программа «Гендерное равенство». В 2023 году по результатам программы был сформирован пул женщин-лидеров из 68 человек. Из них 15 женщин-лидеров включены в состав независимых экспертов и спикеров в региональных подразделениях Национальной комиссии, а также являются членами экспертной группы центральных государственных органов РК и 16 женщин являются членами СД/НС. Вместе с тем, на конец 2023 года доля женщин в составах СД/НС составила 13% и в исполнительных органах — 17%.

В 2023 году Фондом совместно с Национальной комиссией были также реализованы благотворительные проекты «Туған елге саяхат» и «Медицинские поезда»:

- ♦ «Туған елге саяхат» — проект в формате летнего лагеря для талантливых детей и детей-производственников ПК и ДЗО, где поезда курсировали по историческим местам. 600 детей со всего Казахстана (300 детей работников ПК и ДЗО в регионах / 300 детей, отобранных в конкурсе лучших сочинений на тему: «Что я могу сделать для своего региона») получили возможность принять участие в экскурсионном лагере путем функционирования 3 туров лагеря;
- ♦ проект «Медицинские поезда» направлен на предоставление квалифицированной медицинской помощи населению отдаленных станций страны путем курсирования медицинского поезда.

В 2023 году доля женщин в составах СД/НС составила

13%

В 2023 году по группе компаний Фонда прошли обучение более

120

тыс. работников

Кроме того, группа компаний Фонда приняла активное участие в глобальной кампании «16 дней активных действий против гендерного насилия», в рамках которой проводился ряд мероприятий.

Вместе с тем, ведется работа над развитием корпоративной культуры и бренда работодателя с целью привлечения и удержания специалистов, в особенности молодых талантов. На конец 2023 года в группе компаний Фонда насчитывается свыше 80 тыс. молодых специалистов в возрасте до 35 лет от общего количества работников. Системный подход к работе с молодежью обеспечивается акцентом на интеллектуальное и профессиональное развитие молодых специалистов. В портфельных компаниях определены ответственные лица для работы с молодежью, а также функционирует институт Молодежных советов. В рамках реализации программы по поддержке молодежной политики с целью развития у молодых специалистов профессиональных компетенций, лидерского потенциала, ознакомления с техниками внедрения управленческих компетенций, а также развития коммуникативных навыков, Фондом была разработана программа «Жеті қадам».

Так, в августе 2023 года подведены итоги модульной программы развития молодых лидеров «Жеті қадам». По итогам программы 49 молодых специалистов из группы компаний Фонда, которые работали в 7 командах над проектами с наставниками из числа Президентского молодежного кадрового резерва, завершили обучение, и их проекты взяты на реализацию портфельными компаниями Фонда. В течение последующих двух лет 18 компаний будут реализовывать проекты, тем самым улучшая производительность и эффективность компаний.

Был сформирован пул женщин-лидеров из

68

человек

Также проведены встречи с молодыми специалистами группы компаний Фонда на тему: «Человеческий капитал, разнообразие и инклюзивность».

- ♦ в сентябре 2023 года с Председателем Правления АО «Самрук-Қазына» и Председателем АДГС РК касательно вступления в ряды резервистов Президентского молодежного кадрового резерва.

Кроме того, в течение 2023 года работники группы компаний Фонда прошли обучение по разным программам:

- ♦ Middle management (для менеджеров среднего звена), по итогам которой сформирован пул высококомпетентных руководителей среднего звена, владеющих современными инструментами управления и нацеленных на результат;
- ♦ IR school (для IR-специалистов), целью которого являлось ознакомление с «Корпоративным стандартом по развитию производственных отношений», обучение IR-специалистов, формирование навыков по предотвращению конфликтных ситуаций и выходу из них, повышение эффективности коммуникаций, как внутри компании, так и с партнерами и формирование культуры IR;
- ♦ PR School (для работников в сфере PR) — программа длилась 6 месяцев, 19 человек завершили обучение. Выпускники смогли расширить и углубить прикладные знания в сфере PR, обменяться опытом, повысить уровень вовлеченности и знаний работников в области коммуникаций и связей с общественностью;

В 2023 ГОДУ ФОНДОМ СОВМЕСТНО С НАЦИОНАЛЬНОЙ КОМИССИЕЙ БЫЛИ ТАКЖЕ РЕАЛИЗОВАНЫ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ «ТУҒАН ЕЛГЕ САЯХАТ» И «МЕДИЦИНСКИЕ ПОЕЗДА»

- ♦ HR School (для работников в сфере HR), которая разработана с целью повышения компетенций работников сектора управления человеческими ресурсами, оптимизации HR-процессов, развития работы HR-подразделений в условиях изменений и развития HR-сообщества группы Фонда. Программа состояла из 7 модулей. По итогам завершения программы 7 проектов были направлены в портфельные компании для реализации их в последующие два года;
- ♦ «HR-Connect» — проект нацеленный на объединение руководителей и HR-специалистов для развития HR-сообщества группы Фонда, фокусируясь на обучении и развитии. Так, в сентябре 2023 года первый «HR-Connect» прошел в АО «НК «Қазақстан темір жолы», где HR-специалисты группы Фонда встретились для обсуждения программ АО «НК «Қазақстан темір жолы» и обмена опытом в области обучения. А 14 декабря 2023 года в АО «Казакхтелеком» прошла встреча представителей группы компаний в рамках HR Connect на тему «Путь работника от момента трудоустройства до увольнения». Этот проект играет важную роль в синхронизации обучающих процессов, информировании о возможностях повышения квалификации и стимулировании обучения в компаниях группы Фонда.

Вместе с тем, в 2023 году также были проведены HR-talks, HR-форум «Болашағымыз — бірлікте!» с участием более 150 работников группы компаний Фонда и другие мероприятия.