

Управление персоналом

Управление персоналом в группе компаний Фонда осуществляется в соответствии с Кадровой политикой АО «Самрук-Қазына», утвержденной решением Совета директоров Фонда от 14 декабря 2022 года (далее – Кадровая политика). Кадровая политика разработана с учетом международных практик, отражает интересы работников группы компаний Фонда и направлена на удовлетворение потребности группы компаний Фонда в квалифицированном, компетентном и мотивированном персонале, а также создание необходимых условий труда и благоприятной среды для работников группы компаний Фонда.

В соответствии с Кадровой политикой одним из условий реализации задачи по подбору персонала в группе Фонда является обеспечение инклюзивности при привлечении и подборе: недопущение дискриминации по национальному, половому, возрастному и другим признакам.

Вопросы гендерного равенства и расширения возможностей женщин являются приоритетными для Казахстана, и Фонд активно поддерживает эти инициативы, работает в тесном сотрудничестве с Национальной комиссией по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан (далее – Национальная комиссия), а также с Программой развития ООН (ПРООН).

В 2024 году Фонд подписал Меморандум о сотрудничестве с ПРООН. В рамках этого соглашения был реализован проект для 100 молодых людей из социально уязвимых категорий населения Кызылординской области. Для участников проекта силами женщин-лидеров, выпускниц программы «Гендерное равенство» были организованы онлайн мастер-классы и практические семинары.

Вместе с тем, понимая свою социальную ответственность перед обществом, особое внимание в группе Фонда уделяется трудоустройству людей с инвалидностью. В начале 2024 года, в рамках проводимой Фондом работы в области инклюзии была разработана и утверждена соответствующая Дорожная карта

по трудоустройству лиц с инвалидностью в группе компаний АО «Самрук-Қазына» на 2024 год, в результате реализации которой, в 2024 году трудоустроено 581 лицо с инвалидностью. Численность лиц с инвалидностью, состоящих в трудовых отношениях с портфельными компаниями Фонда на конец 2024 года, составило 3 007 человека.

В 2024 году более 160 тыс. работников по группе компаний Фонда прошли обучение, тем самым повысив свою квалификацию.

В 2024 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.

Вместе с тем, ведется работа над развитием корпоративной культуры и бренда работодателя с целью привлечения, и удержания специалистов, в особенности молодых талантов. На конец 2024 года в группе компаний Фонда насчитывается свыше 76 тыс. молодых специалистов в возрасте до 35 лет. Системный подход к работе с молодежью обеспечивается акцентом на интеллектуальное и профессиональное развитие молодых специалистов.

В рамках реализации программы по поддержке молодежной политики Фондом продолжена реализация программы «Жеті қадам». В рамках данной программы, участники работали над индивидуальными проектами, которые защитили на кадровом и техническом комитетах компаний. Портфельными компаниями Фонда отобраны 15 проектов, которые начали свою реализацию.

Производственная безопасность

В 2024 году впервые в Фонде утверждена новая корпоративная Стратегия развития системы управления производственной безопасностью.

В рамках Стратегии приняты ключевые показатели деятельности по каждому из четырех направлений развития производственной безопасности: повышение культуры безопасности; безопасность при эксплуатации оборудования; предупреждение чрезвычайных ситуаций; информационно-разъяснительная работа.

В целом проведена существенная работа, направленная на совершенствование системы управления производственной безопасностью, повышение уровня культуры безопасности работников предприятий группы АО «Самрук-Қазына», а также на достижение показателей «Стратегии развития на 2024-2028 годы», в том числе:

1. По учебному курсу «Культура Безопасности Труда» обучены более 120 тысяч производственных работников.
2. Разработана и аккредитована Институтом по технике безопасности и Охране Здоровья Великобритании (IOSH) модульная программа «Лидер производственной безопасности».
3. Осуществлялся обмен опытом, как внутри группы компаний Фонда, так и с передовыми компаниями отрасли, а именно с АО «ССГПО», «Kaz Minerals Management», ТОО «АЭС Шульбинская ГЭС» и ТОО «АЭС Усть-Каменогорская ГЭС».
4. В соответствии с «Планами технического перевооружения» проводится мониторинг замены оборудования, представляющего угрозу жизни и здоровью персонала. Исполнение планов за 2024 год составило свыше 80%.
5. Фондом была продолжена положительная практика проведения совместных учений по ликвидации условных аварий на опасных производственных объектах, а также принято участие в учениях на территории Актауского морского торгового порта, на территории газопровода

ТОО «Газопровод Бейнеу-Шымкент» и ТОО «Азиатский газопровод», месторождении Карамурун, ТОО «РУ-6».

6. При участии экспертов портфельных компаний проведены перекрёстные аудиты 17 предприятий группы Фонда, выявлено более 1000 несоответствий, потенциально являющимися предпосылками к несчастным случаям, устранение которых взято на контроль.
7. С целью выработки у работников привычки пристегиваться ремнями безопасности в автомобиле, при содействии АО «КМГ» и АО «KEGOC» проведена кампания по практическому испытанию «конвинсера» (тренажера-имитатора лобового столкновения при ДТП).
8. Создан Центр молодых работников по производственной безопасности (HS Young Workers Centre). На 2025 год запланировано проведение различных молодежных мероприятий, направленных на вовлечение молодых специалистов в вопросы производственной безопасности.
9. Активно осуществлялась информационно-разъяснительная работа, а именно выпуск статей, разработка и демонстрация видеороликов, размещение постеров, проведение дней открытых дверей, мастер-классов для детей работников группы Фонда. Так, проведено 59 конкурсов детских рисунков «Безопасность глазами ребенка» и 69 интерактивных мастер-классов, разработаны 55 видеороликов по производственной безопасности, в т.ч. с участием работников, получивших травму, направлено 639 информационных писем членам семей работников, положительно отличившихся в вопросах производственной безопасности.

Результатами совместно реализованных с портфельными компаниями мероприятий по итогам 2024 года явилось снижение общего количества пострадавших на 21% по сравнению с 2023 годом. Коэффициент частоты травматизма LTIF снизился на 7% и составил 0,13 по сравнению с 0,14 в 2023 году.