

ОРНЫҚТЫ ДАМУ



ESG-трансформациялау	82
Қоршаған ортаға әсері	84
Әлеуметтік басқару	88

Еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі	96
Демеушілік және қайырымдылық	97



ESG-ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ

ОРНЫҚТЫ ДАМУ ҚАҒИДАТТАРЫ – ESG



Қоршаған ортаға әсер және экожүйелер
Климаттың өзгеруі және төмен көміртекті экономика
Ресурстарды тиімді пайдалану



Жұмыс орнындағы амандық пен қауіпсіздік
Адам капиталы, алуантүрлілік және инклюзивтілік
Қайырымдылық және демеушілік көмек



Корпоративтік басқару
Ашықтық, этика және комплаенс
Бизнес-процестерге ESG интеграция

Қордың негізгі міндеттерінің бірі экономикалық, әлеуметтік және басқару қағидаттарын (ESG қағидаттары) енгізу арқылы орнықты дамуға септесу болып табылады.

Қор 2021 жылы Қор мен оның портфельдік компаниялары (ПК) үшін ESG саласындағы қызметтің бірыңғай қағидаттарын белгілейтін және инвесторлар үшін Қордың ESG қағидаттарына бейімділігін декларациялайтын ESG саясатын әзірлеуге кірісті. Климаттың жаһандық өзгеруіне байланысты туындайтын компаниялардың қаржылық тәуекелдері туралы ақпаратты ерікті түрде ашып көрсетуге қатысты ҚК үшін ұсыныстар әзірленуде.

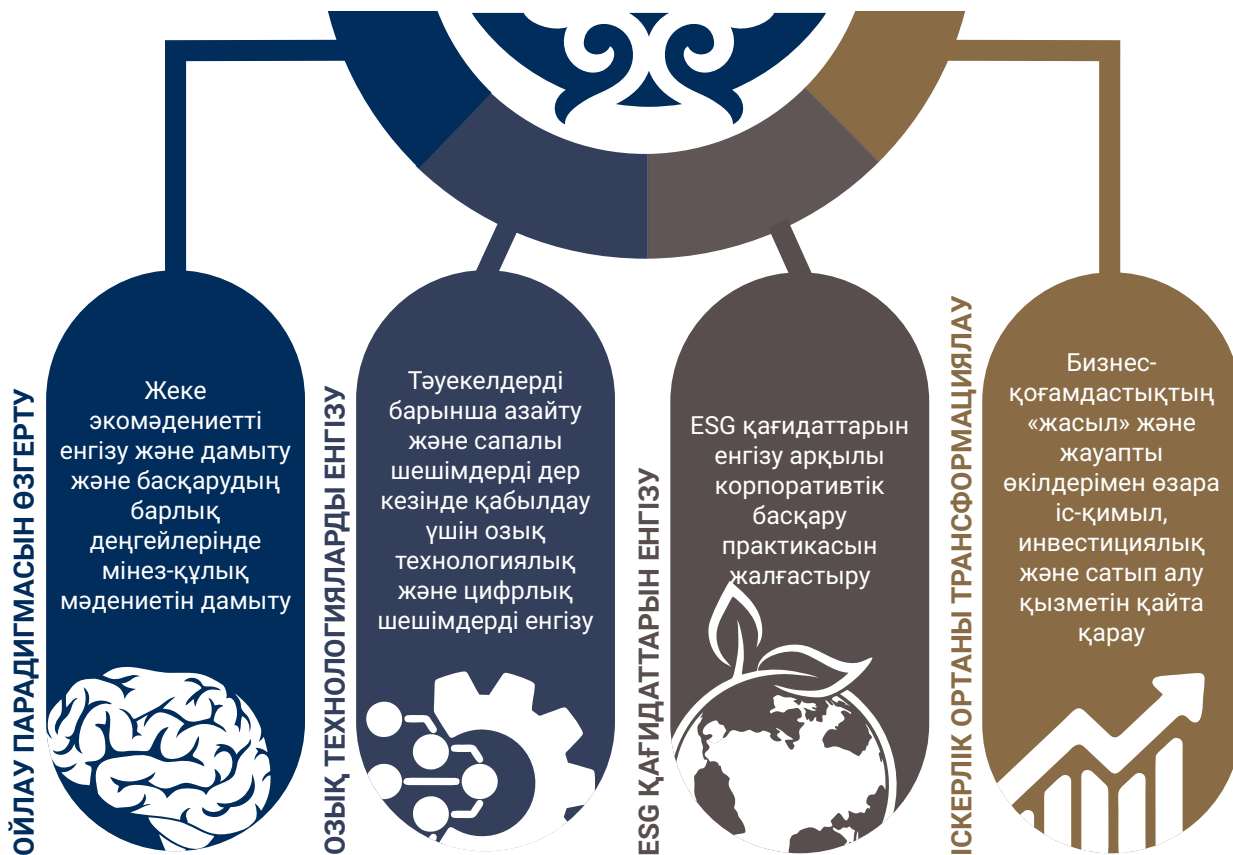
Тәуекелдерді басқарудың корпоративтік тәжірибесін нығайтуға және дамытуға ықпал ететін TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) ұсыныстары негізге алынды.

Инвестициялық тартымдылықты арттыру мақсатында 2022–2023 жылдары барлық ПК-ның ESG-рейтингтерді алуы жоспарлануда.

2020 жылы ҚазМұнайГаз Қазақстанда және Қорда бірінші болып Sustainalytics-тен ESG-рейтингін алды. 2021 жылы Sustainalytics халықаралық агенттігі ҚМГ-ның Орнықты даму саласындағы тәуекел-рейтингінің көрсеткішін 34,5-тен 28,4 балға (орташадан жоғары) жақсартты.

ESG қағидаттарын енгізу Қор үшін өте маңызды, өйткені ол активтердің ұзақ мерзімді құнын өсіруге, инвестициялық тартымдылықты арттыруға ықпал етеді.

Қор ESG терең трансформациясын жоспарлап отыр, онда Қор тобының қызметкерлері негізгі рөл атқарады. «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобының әрбір қызметкерінің ойлау парадигмасын өзгерту және өз салымының маңыздылығын түсіну ғана орнықты даму қағидаттарын табысты енгізуге алып келуі мүмкін. Басқарудың барлық деңгейлерінде жеке экомәдениетті енгізу және дамыту қажет. Компанияның әр қызметкері халықаралық нарықтың жауапты ойыншысы ретінде компанияның бедел-бейнесін қалыптастыруға өз үлесін қосуы керек.



Екіншіден, озық технологиялық және цифрлық шешімдердің енгізілуін қамтамасыз еткен жөн. Бұл тәуекелдерді барынша азайтуға және сапалы шешімдердің уақтылы қабылдануын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Үшіншіден, ESG-қағидаттарды енгізе отырып, корпоративтік басқару практикасын жалғастыру қажет. Портфельдік компаниялардың менеджменті мен Директорлар кеңесінің мүшелері орнықты даму тәсілдерімен бөлісіп қана қоймай, оларды уақтылы жаңа деңгейге бағыттап отыруы тиіс.

Төртіншіден, іскерлік ортаны трансформациялауға ерекше назар аудару керек. Бизнес-қоғамдастықтың «жасыл» және жауапты өкілдерімен ынтымақтастықты одан әрі жолға қою қажет. Контрагенттер мен серіктестердің орнықты және инклюзивті даму мәселелеріне бейілділік қағидаты бойынша инвестициялық және сатып алу қызметіне көзқарастарды қайта қарау қажеттігі туындап отыр.

Жұмыс берушінің бренді де маңызды рөл атқарады. Компанияның жасыл экономиканы дамытуды қолдайтын ұйым ретінде өзін танытуы оның орнықты даму саласындағы қызметтің негізгі бағыттары мен міндеттерін көрсете отырып, өзінің ESG саясатын әзірлеуін, сондай-ақ Әлеуметтік және экологиялық жауапкершілікте мәлімделген міндеттемелерді орындауын талап етеді.

Жалпы, толыққанды ESG-трансформациялау үшін Қор деңгейінде де, портфельдік компаниялар деңгейінде де бизнесті жүргізу моделін түбегейлі қайта қарау керек.

Ұзақ мерзімді перспективада тұрақты даму қағидаттарымен ESG-ді енгізу экологияға, әлеуметтік және экономикалық тұрақтылыққа байланысты тәуекелдерді азайтудың және басқарудың тиімді құралына, сондай-ақ жаңа мүмкіндіктер мен бәсекелес басымдықтардың көзіне айналады.

ҚОРШАҒАН ОРТАҒА ӘСЕРІ

«Самұрық-Қазына» АҚ экономиканың ірі драйвері ретінде орнықты дамуға көшуді өз жұмысындағы негізгі басымдықтардың бірі ретінде қарастырады. Стратегиялық міндет – Қордың тұрақтылығын арттыруға және бәсекеге қабілеттілігін күшейтуге бағытталған, жалпы Қор үшін де, экономика үшін де беделдік және қаржылық тәуекелдерді төмендетуді қамтамасыз ететін төмен көміртекті дамуға көшу.

Жүйелі және теңгерімделген тәсіл қолданылған кезде, энергияға көшу портфельді әртараптандыруды және жаңа индустрияларды дамытуды жеделдетуге, жаңа жұмыс орындарын құруға, кадрлардың біліктілігін арттыруға, қаржы мен инвестицияларға қол

жеткізуге, сондай-ақ озық технологиялар мен білім трансфертін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Қордың 2022 жылдан 2032 жылға дейінгі кезеңге арналған стратегиялық мақсаты 2021 жылғы тікелей және жанама эмиссиялардың жалпы көлемімен салыстырғанда көміртегі ізін 10%-ға төмендету және Мемлекет басшысы жариялағандай, 2060 жылға қарай көміртегі бейтараптығына қол жеткізу болып табылады.

Қойылған мақсаттарды іске асыру аясында Қор Төмен көміртекті дамуға көшу жөніндегі тұжырымдаманы әзірлеуге кірісті, ол Қордың көміртегі бейтараптығына қол жеткізу жөніндегі пайымы мен мақсаттарын айқындайды.

ТӨМЕН КӨМІРТЕКТІ ДАМУ БАҒДАРЛАМАСЫ

Мақсат – 2032 жылға қарай көміртек ізін 10%-ға азайту және 2060 жылға қарай көміртекті бейтараптылыққа қол жеткізу

47 млн тонна

- 10% 2021 ж.-дан

Көміртекті бейтараптылық

2021

2032

2060

Ағымдағы жағдай

«Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобына мұнай-газ және көлік-логистика секторларының, химия және атом өнеркәсібінің, тау-кен металлургия кешенінің, энергетика және жылжымайтын мүлік салаларының кәсіпорындары кіреді. Қордың портфельдік компаниялары экономиканың негізгі секторларының карбон ізі үшін айқындаушы болып табылады. Қор мен портфельдік компанияларының жалпы ел CO₂ шығарындыларына қосқан үлесі шамамен 12,9%-ды құрайды.

2021 жылға Қордың ПК-ның экономика секторлары бойынша бөліп көрсетілген жалпы ел шығарындыларындағы үлесі

Сектор	Елдер бойынша шығарындылар үлесі, %
Энергетика, с.і.	12,3
Электр энергиясын және жылу өндіру	9,1
Пайдалы қазбаларды өндіру және өңдеу	1,6
Көлік тасымалы (әуе, т/ж, су жолы)	0,8
Құбыр тасымалы	0,7
Өндірістік процестер	0,5
Барлығы	12,9

Көміртек ізі (тікелей және жанама CO₂ шығарындылары) 2021 жылға CO₂ жалпы көлемі 57,8 млн тонна деп бағаланды (тікелей – 47 млн тонна CO₂, жанама – 10,7 миллион тонна).

Қордың компаниялар тобындағы парниктік газдардың тікелей шығарындылары

Қазақстанда активтері бар Қор компаниялары бойынша CO₂ тікелей шығарындыларының нақты көлемі 2021 жылы 47 млн тонна CO₂ құрады.

2021 жылғы Қор тобы бойынша CO₂ тікелей шығарындылары

ҚК	CO ₂ шығарындылары, мың тонна	Үлес, %
«Самұрық-Энерго» АҚ	33 032	70,29%
«ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ	7 904	16,82%
«QazaqGaz» ҰК» АҚ	2 514	5,35%
«Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ	1 919	4,08%
«Samruk-Kazyna Ondeu» ЖШС	848	1,81%
«Эйр Астана» АҚ	611	1,30%
«Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ	94	0,20%
«Қазпошта» АҚ	31	0,07%
«Қазақтелеком» АҚ	28	0,06%
«KEGOC» АҚ	11	0,02%
«Тау-Кен Самұрық» ҰТКК» АҚ	1	0,00%
Барлығы	46 992	100%

Қор тобы бойынша CO₂-нің негізгі эмиттерлері «Самұрық-Энерго» АҚ (70%) және «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ (17%) болып табылады, олардың қызметі отынның қазбалы түрлеріне шоғырланған.

Қалған ҚК үшін ластану көзі (6%) өзінің өндірістік және операциялық қызметін қамтамасыз ету үшін «қоңыр» энергия көздерін пайдалану болып табылады. Ластаушы заттар шығарындыларының негізгі көздері бірінші санаттағы отын станциялары болып табылады. Жылу электр станцияларына тән маркерлік ластаушы заттар азот оксидтері, күкірт оксидтері, көміртек оксиді, шаң (күл) болып табылады.

Қор мен портфельдік компанияларының жалпы ел 47 млн тонна CO₂ шығарындыларына қосқан үлесі шамамен

12,9%-ды

құрайды

2019-2021 жж. аралығында Самұрық-Энерго өндіріс үлесінің ұлғаюына байланысты CO₂ шығарындылары деңгейінің өсуі байқалады.

Тікелей шығарындылардың құрылымында (1-қамту) басым түсетін өндірістік процестер:

- электр және жылу энергиясын (қазандықтар, пештер, газ қозғалтқыш компрессорлары, электр генераторлары) өндіру үшін қазба отындарын (көмір, газ, мазут) стационарлық жағдайда жағу
- отынды технологиялық жабдықта жағу (пештер, жылытқыштар, газ қозғалтқыш компрессорлары, газ дайындау қондырғылары, бұрғылау қондырғылары, тау-кен машиналары және т.б.)
- көлік шығарындылары (ұшақ қозғалтқыштары, іштен жанатын қозғалтқыштар, тепловозды тарту құрылғылары және т.б.)
- ұшпалы шығарындылар (жабдықтан ағу, булану, желдету және т.б.) және алаулы газ жағу
- көмірді өндіру кезінде көмірді және ілеспе қабаттарды ұнтақтау барысында бөлінетін шығарындылар, эндогендік өрт кезінде сыртқы жыныс үйінділеріне ішкі жүктемені қаттау кезінде көміртегінің төмен температуралық тотығу реакциясынан бөлінетін шығарындылар.

Қор тобы бойынша 2021 жылға ДК бойынша жанама CO₂ шығарындылары

ҚК	CO ₂ шығарындылары, мың тонна	Үлес, %
«Самұрық-Энерго» АҚ	24	0,2%
«ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ	3 329	31,1%
«QazaqGaz» ҰК» АҚ	79	0,7%
«Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ	3 230	30,1%
«Samruk-Kazyna Ondeu» ЖШС	22	0,2%
«Эйр Астана» АҚ	3	0,0%
«Қазатөменеркәсіп» ҰАК» АҚ	694	6,5%
«Қазпошта» АҚ	32	0,3%
«Қазақтелеком» АҚ	224	2,1%
«KEGOC» АҚ	3 101	28,9%
«Тау-Кен Самұрық» ҰТКК» АҚ	27	0,3%
Барлығы	10 715	100%

Төмен көміртекті дамуға көшудің негізгі бағыттары

Қор климаттың өзгеруіне қатысты әлемдік қауымдастықтың алаңдаушылығына қосылады және парниктік газдардың шығарындыларын азайту, энергия тиімділігін арттыру, жаңартылатын энергия көздеріне көшу және көміртекті отыннан бас тарту бойынша жаһандық іс-қимылды қолдайды.

Энергияны тұтынуды азайту, өндірісті, желілік инфрақұрылымды және реттеуді тиімді басқару, «таза» көмір технологияларына көшу, ЖЭК пен АЭС салу арқылы көмірқышқыл газының шығарындыларын біртіндеп азайту. Қалған ПГ шығарындыларын кеміту үшін көміртекті ұстау және сақтау технологиялары қолданылады.

1-сурет. Төмен көміртекті дамуға ауысудың негізгі бағыттары





Энергияны үнемдеу және энергия тиімділігі

Қордың портфельдік компаниялары көбіне энергияны көп қажет ететін технологияларды қолданатын өндірістік алпауыттар бола тұра, энергияны үнемдеуге және энергия тиімділігін арттыруға көп көңіл бөледі.

Энергия ресурстарын тұтынуды оңтайландыру мақсатында барлық өндірістік ҚК-да ISO 50001 «Энергетикалық менеджмент жүйелері» халықаралық стандартын басқару процестері енгізілген.

«Самұрық-Энерго» АҚ Трансформациялау бағдарламасы шеңберінде 2021 жылдың сәуірінде ұлттық маңызы бар электр станциялары – Екібастұз ГРЭС-да біріктірілген жоспарлау жүйесі (БЖЖ) бойынша жоба сәтті аяқталды. БЖЖ жобасының нәтижелері бойынша шартты отынның үлестік шығысы ГРЭС-1-де 13,51 г/кВт*сағ-қа және ЕГРЭС-2-де 8,30 г/кВт*сағ-қа қысқартылды.

ЖЭК бөлігінде 2013-2021 жылдары Қор «Алатау» АТП АЭА-да 2 МВт Samruk-Green Energy КЭС, 1 МВт СЭС, Қапшағай қаласында 416 кВт СЭС, Шелек дәлізінде 45 МВт ПВЭС және 5 МВт ЖЭС пайдалануға берді. 2020 жылы жабдықтарды толық жаңартып, белгіленген

қуатты 100 МВт-тан 126 МВт-қа дейін ұлғайту арқылы Шардара ГЭС-ін жаңғырту аяқталды.

Қордың ҚК-да энерготімді жабдықты пайдалану және ресурс үнемдеу технологияларын жетілдіру, сондай-ақ энергияны өндіру, беру және тарату жүйелерінде энергия тиімділігін енгізу жоспарлануда.

Қордың барлық ҚК-да энергия үнемдейтін жарықтандыруды орнату, сондай-ақ электр энергиясын тұтыну тиімділігін арттыру бойынша шаралар жүргізілуде немесе жоспарлануда.

Осылайша, ҚазМұнайГаз өндіру сегментінде пештер мен жол жылытқыштарын оңтайландыруды, МӨЗ тиімділігін арттыруды, сондай-ақ ПМХЗ және ПКОП-та мазутты жағудан бас тартуды жоспарлап отыр. КЕГОС өз кезегінде электр жылыту термостаттарын орнатуды жоспарлап отыр.

Қазақстанда жылына 500 ш.о.т-тан астам энергия тұтынатын кәсіпорындар 5 жылда бір рет мемлекеттік Энергия аудитінен өтеді, оның қорытындысы бойынша энергия үнемдеу және энергия тиімділігін арттыру бойынша іс-шаралар жоспары әзірленеді.

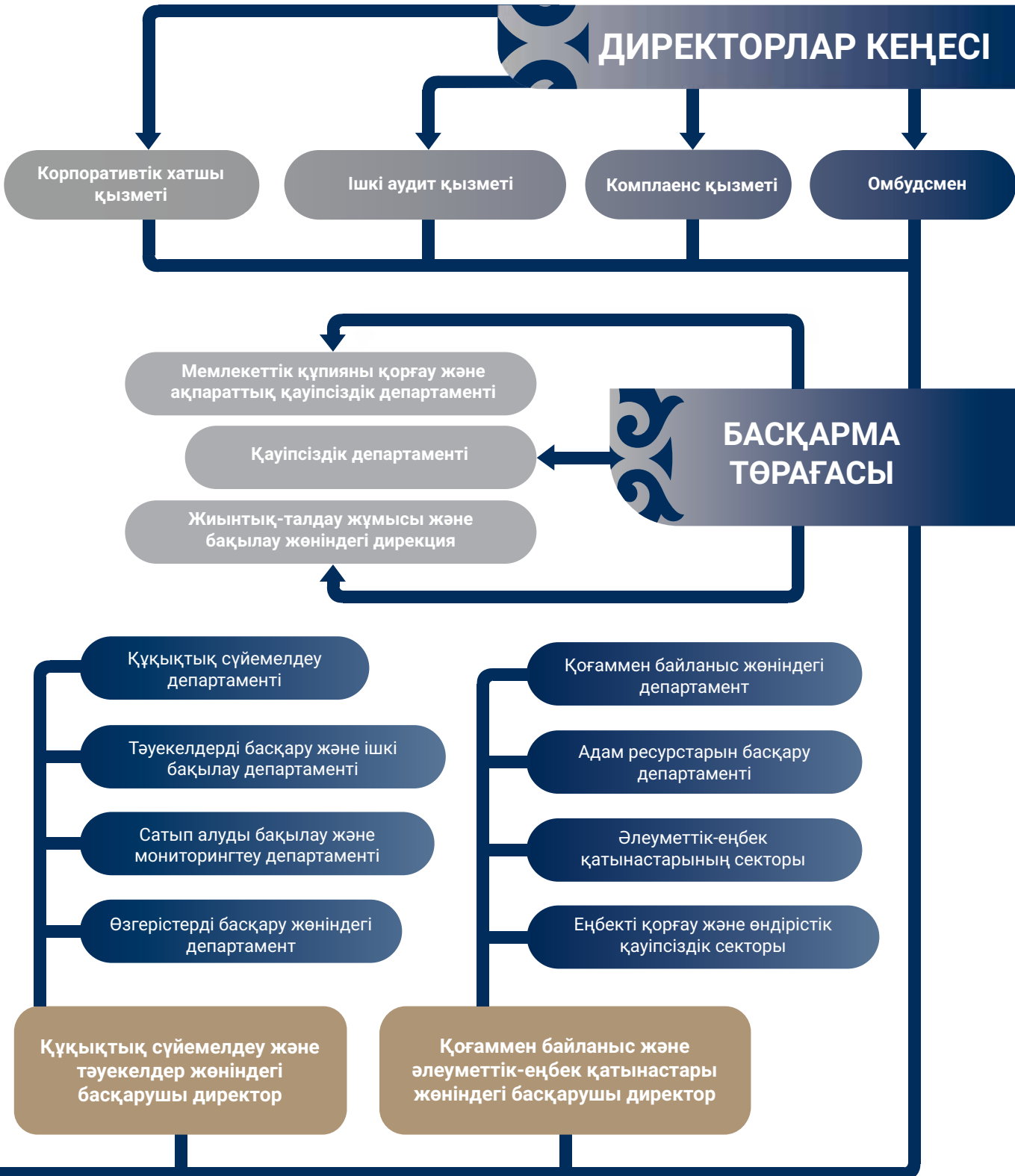
ӘЛЕУМЕТТІК БАСҚАРУ

ҚОРДЫҢ ҰЙЫМДЫҚ ҚҰРЫЛЫМЫ

Мемлекет басшысының қорды жедел реформалау жөніндегі тапсырмасына сәйкес 2022 жылғы 24 қаңтарда Қор процестері мен стратегиялық қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында функционалды қайта бөлуді көздейтін Қордың ұйымдық құрылымының жаңа моделі әзірленді. Жаңа Ұйымдық құрылым әкімшілік-басқару персоналын

ұстауға арналған шығындарды оңтайландыру, бизнес-процестердің барынша тиімділігін, оның ішінде Қордың портфельдік компанияларын сатып алу қызметінің ашықтығын қамтамасыз ету және әкімшілік кедергілерді азайту жөніндегі талаптарға жауап береді.





Қордың кадрлық саясаты

Қордың кадрлық саясаты Қордың тиімді және орнықты дамуын қамтамасыз етуге қабілетті жоғары кәсіби қызметкерлер командасын қалыптастыруға бағытталған. Қор қызметкерлердің зияткерлік, кәсіби және шығармашылық әлеуетін ашу үшін жағдайлар жасайды.

Қор қызметкерлерді ынталандыру мен ұстап қалудың тиімді жүйесін құруды, оларды оқыту мен білік-

тілігін арттыруды, тәлімгерлік институтын іске асыруды, жас кадрларды тартуды және олардың кәсіби өсуіне көмектесуді қамтитын Адам ресурстарымен жұмыс жөніндегі ауқымды іс-шаралар кешенін іске асыруда.

Қор тобы Қазақстан Республикасындағы ең ірі жұмыс берушілердің бірі болып қала береді. 2021 жылы Қор тобындағы қызметкерлердің орташа тізімдік саны 247,1 мың адамды құрады.

Қор тобы және Қор бойынша қызметкерлердің саны мен тұрақтамаушылығы*1

Көрсеткіш	2019	2020	2021
Қордағы қызметкерлердің саны/тұрақтамаушылығы, %	185	156	165
	15	10	25
Қор тобындағы қызметкерлердің саны/тұрақтамаушылығы, %	307 637	265 820	258 155
	9,2	9,0	11,3
Қор тобындағы өндірістік персоналдың тартылуы, %	56	82**	78**
Қор тобындағы әкімшілік-басқарушы персоналдың тартылуы, %	61	84**	83**

**жаңартылған әдіснама бойынша

Қордың корпоративтік іс-шаралары мен құндылықтары

Қордың барлық деңгейдегі табыстылығының негізін қалаушы фактор – кәсіби және мақсатқа ұмтылған қызметкерлерді біріктіретін корпоративтік мәдениет.

Нақ осындай мәдениет бізге өсу стратегиясын іске асыруға және өз қызметімізді табысты жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Әлеуметтік бағыттарды белсенді қолдау мен дамытудың жыл сайынғы бастамасын жалғастыра отырып, 2021 жылы Қор тобы бойынша қайырымдылықты дамытуға, жалпыға ортақ еңбек туралы идеяны ілгерілетуге және өндірістік кәсіптерді танымал етуге бағытталған іс-шаралар өткізілді. Мәселен келесі негізгі жобалар іске асырылды: «Үздік маман», 8 наурыз – Халықаралық әйелдер күнін мерекелеу шеңберінде өндірістік персонал қатарындағы әйел қызметкерлер арасында «Көктем шуағы» конкурсы өткізілді. ҚР бойынша ардагерлер тұратын барлық өңірлерде «Жеңіс» әлеуметтік-қайырымдылық жобасы шеңберінде ҰОС ардагерлері мен тыл еңбеккерлеріне қолдау көрсетіледі. Квест және ойын форматтыңда ағаш отырғызылып, сенбіліктер ұйымдастырылады.

Адам капиталын дамыту шеңберінде Қордың 2018-2028 жылдарға арналған кадр саясатына сәйкес Қор тиісті қызметкерлердің инвестициялық құзыреттерін дамыту, корпоративтік мәдениетті одан әрі дамыту және персоналдың тартылуын арттыру, жұмыс берушінің брендін жақсарту, «Жас Өркен» болашақ көшбасшыларды дамыту бағдарламаларын іске асыру және т.б. жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруды жалғастыруда.

Қызметкерлерді іздеу және іріктеу

2021 жылы қорда 82 бос жұмыс орны жарияланды және жабылды. Бұл ретте 1 бос орынға ниет білдіргендердің орташа саны 56 адамды құрады, ал 1 кандидатты іздеу және іріктеудің орташа ұзақтығы – 32 жұмыс күні.

2021 жылдың нәтижелері бойынша Қордың Samruk Qyzmet қызметкерлерді іздеу және іріктеу жөніндегі компаниялар тобының бірыңғай платформасы мынадай нәтижелерге қол жеткізді: 5 669 бос жұмыс орны жарияланды, 1 810 ізденуші платформа арқылы жұмысқа орналастырылды, сондай-ақ сайтта 51 383 жаңа ізденуші тіркелді.

¹ Кестеде орташа тізімдік саны көрсетілген.



Қызметкерлерді кәсіби дамыту

2021 жылы Қордың жаңартылған даму стратегиясын іске асыруды қолдау мақсатында «Көміртек ізі» конференция-семинары өткізілді, оған Қор мен ҚК-ның 250 қызметкері қатысты. Сондай-ақ ҚК-дың және ҚК ЕТҮ-ның ақпараттық қауіпсіздік бөлімшелерінің 110 қызметкері үшін «Cyberday» форумы өткізілді, онда киберқауіпсіздік саласындағы жетекші сарапшылар сөз сөйледі, тәсілдер мен заманауи шешімдер ұсынылды.

Қор қызметкерлері үшін АХҚО негізінде «English Common Law» және «IPO-да сертификаттау» корпоративтік бағдарламалары ұйымдастырылды. Оқыту бағдарламаларын осы саладағы тәжірибелі сарапшылар әзірлеп өткізді. Тыңдаушылар нақты уақыт режимінде сұрақтар қоюға және алған білімдерін нақты кейстерді талдау барысында қолдануға мүмкіндік алды.

Қордың индустриалды-инновациялық дамуы аясында «Өсу және даму: ҒЗТҚЖ, инновациялар, цифрландыру және тұрақты даму» тақырыбында оқыту ұйымдастырылды. Бағдарлама халықаралық тәжірибені ескере отырып және Қордың өсуін опе-

рациялық тиімділікті арттыру, ҒЗТҚЖ жобаларын әзірлеу және енгізу, орнықты даму, цифрландыру және инновациялық жобалар көмегімен ұзақ мерзімді орнықтылықты арттырудың және активтер құнын ұлғайтудың үздіксіз процесі ретінде түсінуге негізделі отырып әзірленді.

Қор басшылары үшін бірқатар дамыту іс-шаралары іске асырылды: «Басшының қамқорлығы» марафоны, қызметкерлердің қызметін бағалау, команданың тартылуын басқару, адамдарды басқару дағдыларын дамыту, кері байланыс ұсыну және т. б. бойынша корпоративтік оқытулар.

«Дублер күні» өткізілді – онда қызметкерлерге жаңа/қалаған рөлде өзін сынап көруге, оны болашақта іске асыру үшін қажетті дағдылары мен мінез-құлқы туралы білуге мүмкіндік берілді.

Бұдан басқа, персоналдың кәсіби, басқарушылық және жеке тұлғалық-іскерлік құзыреттерін кеңейтуге бағытталған онлайн режимде оқыту іс-шаралары тұрақты негізде ұйымдастырылған.

Сыйақы және бағалау

Еңбекақы төлеу және сыйақы беру жүйесі қызметкерлердің лауазымдары мен жұмыс тиімділігінің бағалауына негізделген:

- лауазымдарды бағалау үшін Қор мен Компаниялар «Korn Ferry» компаниясының әдістемесі бойынша грейдирлеу жүйесін пайдаланады. Лауазымдарды бағалаудың бірыңғай тәсілі компаниялар арасындағы лауазымдарды объективті салыстыруға, елдегі, өңірдегі және жаһандық деңгейдегі мамандардың жалақысын салыстыруға мүмкіндік береді;
- жұмыс тиімділігін бағалау процесі марапаттау, көтермелеу, бонустар, оқыту және кәсіби даму үшін негіз болып табылады, сондай-ақ қызметкерлерді ұстап қалу мақсатында қолданылады.

Қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау.

Қордың стратегиялық мақсаттарын орындау үшін қызметкерлердің жұмыс нәтижелеріне, дағдыларына, білімі мен құзыреттеріне қойылатын талаптарды белгілеуге мүмкіндік береді және мынадай негізгі қағидаттарға негізделеді:

- сенімге негізделген әділ және объективті кері байланыс беру;
- оқу мен даму қажеттіліктерін анықтауға көмектесу;
- қызметтің жеке көрсеткіштерін жақсартуға жәрдемдесу.

Қор қабылдаған ынталандыру жүйесі біздің қызметкерлеріміздің сыйақысының, енгізілген қызметті бағалау және сыйақылар жүйесін қоса алғанда, олардың жұмыс нәтижелеріне нақты тәуелділігін қамтамасыз етеді.

Қызметкерлерді тарту, ұстап қалу және ынталандыру үшін қажетті экономикалық тиімді сыйақы жүйесін құруға басымдық беріледі. Еңбекақы төлеу және сыйақы берумен қатар жеңілдіктер мен ақшалай емес сыйақы беруді қамтитын жиынтық сыйақы тағайындауға баса назар аударылады.

Қор тобы бойынша және қор бойынша персоналдың тартылу дәрежесі

2013 жылдан бастап жыл сайын Қорда және Қор тобында қызметкерлерді тарту мәселелері бойынша әлеуметтік зерттеу жүргізіледі, оның мақсаты қызметкерлердің қанағаттану және тартылу деңгейін айқындау ғана емес, сондай-ақ неғұрлым өзекті проблемалар мен мәселелерді анықтау болып табылады.

Әкімшілік-басқарушылық персоналды тартудың шоғырландырылған индексі 2021 жылы 83%-ды құрайды және тұрақтылық аймағында тұр. 2020 жылмен салыстырғанда көрсеткіш 1%-ға төмендеді. «Самұрық-Энерго» АҚ (89%), «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ (88%), «Тау-Кен Самұрық» ҰТКК» АҚ (87%), «Samruk-Kazyna Construction» АҚ (86%) қызметкерлерінің тартылу деңгейі жоғары.

Қызметкерлерді тартудың тұрақты көрсеткіштері Қор тобының барлық басқа компанияларын да байқалады. Өткен жылмен салыстырғанда «Самұрық-Қазына Бизнес Сервис» ЖШС (-19%), «Самұрық-Қазына Инвест» ЖШС (-16%) қызметкерлерінің тартылуы айтарлықтай төмендеді. Тартылудың аздаған төмендеуі «KEGOC» АҚ (-5%), «Самұрық-Энерго» АҚ (-3%), «Эйр Астана» АҚ (-2%), «ҚТЖ» ҰК» АҚ (-2%), «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ-да (-1%) байқалады. Компанияның бір бөлігі қатысуды бірдей деңгейде ұстап, тіпті индексін едәуір арттыра алды. Қызметкерлерді тарту өсімі келесі компанияларда байқалады: «Самұрық-Қазына Контракт» ЖШС (+8%), «Тау-Кен Самұрық» ҰТК» АҚ (+6%), «Qazaq Air» АҚ (+4%), «Samruk-Kazyna Construction» АҚ (+3%), «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ (+3%), «Қазақтелеком» АҚ (+1%). Қалған компаниялардың көрсеткіштері бұрынғы деңгейде қалды.

2021 жылдан бастап тарту сауалнамасына сыбайлас жемқорлыққа төзбеушілік индексін өлшеу үшін сұрақтар қосылды. Сауалнама нәтижелері бойынша компаниялар бөлінісінде сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениеттің ең жоғары деңгейі «СК Инвест» ЖШС-де 87% және «Samruk-Kazyna Construction» АҚ-да (86%). Сыбайлас жемқорлыққа төзбеушіліктің салыстырмалы төмен деңгейі «ҚТЖ» ҰК» АҚ-да (62%).

7 жыл қорытындысы бойынша Қор тобындағы персоналдың тартылуы

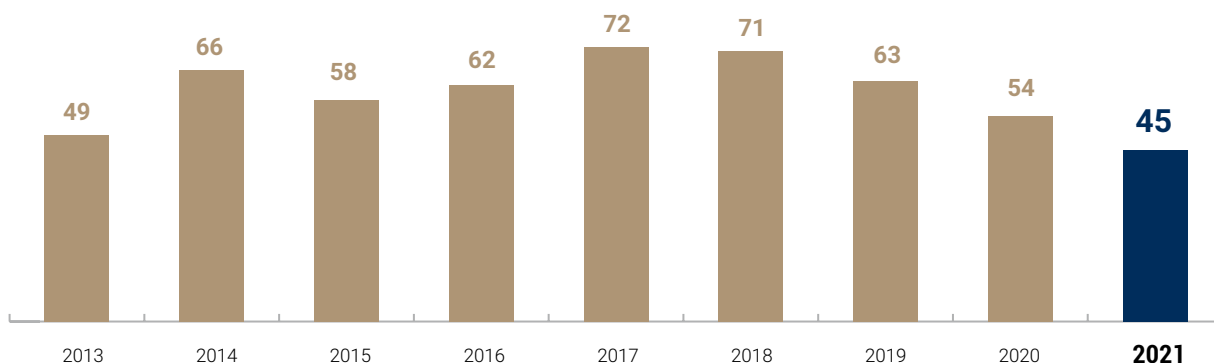
Персонал санаты	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ӨП	50%	51%	66%	58%	56%	82%	78%
ӘБП	55%	58%	55%	53%	61%	84%	83%
ӨП	тұрақтылық аймағы	тұрақтылық аймағы	позитивті аймақ	тұрақтылық аймағы	тұрақтылық аймағы	тұрақтылық аймағы	тұрақтылық аймағы
ӘБП	тұрақтылық аймағы	тұрақтылық аймағы	тұрақтылық аймағы	тұрақтылық аймағы	позитивті аймақ	тұрақтылық аймағы	тұрақтылық аймағы

Samruk Research Services

Қордың компаниялар тобында өндірістік ұжымдардағы әлеуметтік ахуалдың жыл сайынғы мониторингі жүргізіледі. 2020 жылы Әлеуметтік тұрақтылық индексінің және әлеуметтік ақпаратты жинау және өңдеу процесінің негізгі индекстері бойынша сабақтастықты сақтай отырып, Samruk Research Services (бұдан әрі – SRS) әдістемесі әзірленді:

- COVID-19 пандемиясынан туындаған түбегейлі жаңа сыртқы жағдайлар;
- басшылық пен негізгі стейкхолдерлердің зерттеу нәтижелері бойынша жедел ақпарат алу қажеттіліктері;
- ҚҚ және ЕТҰ кадрлық қызметтерінің өкілдері тарапынан зерттеу нәтижелерінің практикалық қолданылуын арттыруға сұраныс.

Әлеуметтік әл-ауқат индексінің серпіні



Зерттеу қорытындысы бойынша 2021 жылы Қордың компаниялар тобындағы SRS көрсеткіші 73%-ды құрады. Негізгі үш индекстің ішінде 2020 жылдан бері есепті кезеңдегі 45% көрсеткішімен 9 п.т-қа төмендеген әлеуметтік әл-ауқат индексі басқаларына қарағанда көбірек елеңдетеді.

Қордың портфельдік компаниялары қызметкерлердің әлеуметтік көңіл-күйіне ерекше көңіл бөледі. Өндірістік персоналдың әлеуметтік жағдайы мен көңіл-күйі олардың туындаған мәселелерді шешудегі оң әрі сындарлы көзқарасын байқатады.

Есепті кезеңде «Самұрық-Қазына» АҚ-ның қызметкерлерді тарту индексі өткен жылмен салыстырғанда 4 п.т-қа төмендеп, 78%-ды құрады. Зерттеудің барлық кезеңінде Қор бойынша ТИ-дің ауытқулары 2013 жылғы ең төменгі 35%-дан 2020 жылғы ең жоғары 82%-ға дейінгі аралықта болды. Алынған нәтижелерге сәйкес, Индекстің төмендеуі көп емес – ол 2020 жылы көтерілгеннен кейін төмендеді, бірақ барлық алдыңғы кезеңдерден төмен емес.

Қызметкерлердің көпшілігінің бағалауы бойынша, жалпы жұмыс беруші персоналды барлық қажетті еңбек және қауіпсіздік жағдайларымен, оның ішінде карантин кезінде де қамтамасыз етті.

«Жас Өркен» бағдарламасы

2017 жылы Қордың бастамасымен жоғарғы оқу орындарының талантты түлектерін тарту, іріктеу, дамыту және жұмысқа орналастыру бойынша «Жас Өркен» бағдарламасы бастау алды.

«Жас өркен» еліміздің талантты жастары үшін әлеуметтік лифтілер ұсынады. Бағдарлама Қазақстан Республикасының адам капиталына инвестициялар, өзекті білімі мен креативті тәсілдерін пайдалана отырып, түрлі салалық міндеттерді шешуге үлес қосатын, 10-15 жылдық перспективада табысты басқарушы бола алатын Жас кәсіпқойлар үшін Қор тобы компанияларының басқарушылық әлеуетін және тартымдылығын арттырудың ұзақ мерзімді құралы ретінде қарастырылады.

«Жас Өркеннің» әрбір жас маманы 20 ай ішінде Қордың компаниялар тобында өзінің Жеке даму жоспарына сәйкес әрқайсысы 5 айдан 4 ротациядан өтеді. Жұмыс орнында оқытудан басқа, Хаттама аралық кезеңде жас мамандар техникалық және жеке тұлғалық-іскерлік дағдыларды игеру үшін қарқынды оқытудан өтеді. Бағдарламаны сәтті аяқтағаннан кейін түлектердің 100%-ы Қор компаниясында жұмысқа орналасады, содан кейін жобалық топ бағдарлама түлектерінің мансабына мониторинг жүргізеді.

Бағдарламаның басты артықшылығы жас мамандардың жедел дамуы және компаниялардың тәжірибелі басшылары қатарынан жеке тәлімгерлердің

басшылығымен нақты өндірістік және бизнес-жобаларға қатысуы болып табылады.

Бағдарламаға 80-нен астам компаниядан 200-ден астам тәлімгер тартылған. Тәлімгерлік институтын дамыту осы бастаманың негізгі драйвері болып табылады. Әрбір тәлімгер жас мамандармен жұмыс істеу және таланттарды дамыту бойынша оқытудан өтеді.

2021 жылы Бағдарламаны «Жас Өркен 2019» бойынша 23 жас маман сәтті аяқтап, Қор тобының келесі компанияларына жұмысқа қабылданды (100%): «Қазақтелеком» АҚ филиалы – «Корпоративтік бизнес бойынша Дивизион», «КАТКО» БК» ЖШС, «KEGOC» АҚ филиалы, «Жүйелік оператордың ұлттық диспетчерлік орталығы», «ҚазМұнайГаз» ҰҚ» АҚ, «ҚМГ Инжиниринг» ЖШС, «АМӨЗ» ЖШС, «ҚМГ Құмкөл» ЖШС, «Qazaq Air» АҚ, «ЭйрАстана» АҚ, «Fly Arystan» авиакомпаниясы, «Самұрық-Қазына» АҚ, «Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ, «ҚТЖ» ҰК» АҚ филиалы «ҚТЖ» – «Магистральдық желі дирекциясы», «ҚТЖ» ҰК» АҚ филиалы – «Көпфункционалды қызмет көрсету орталығы».

4 ротацияның қорытындысы бойынша «Жас Өркен 2019» жас мамандары Қор компаниялары тобының әлеуетті жұмыс берушілерінен жұмыс туралы 35 ұсыныс алды.



2021 ж. «Жас Өркен» бағдарламасының қатысушысы **Қуат Зияданов**, талдаушы, Алматы қ. брондау және ақпарат орталығы, «Эйр Астана» АҚ



«Жас Өркен» арман театрына ұқсас, сені үлкен сахнаға алып келеді, онда сен маңызды рөл атқарасың. Ірі ұлттық компаниялар, бірегей жобалар, тәлімгер – топ-менеджерлер сенің арманыңа жол ашады. Жол соңында жас маманнан корпоративтік бизнестің барлық шындығына дайын жоғары білікті маман шығады. Жобадағы екі жылдан кейін мен «Эйр Астана» ұлттық авиакомпаниясынан ұсыныс алдым. Қазіргі уақытта орталықта басшылық лауазымдардың бірін атқарамын, 70-тен астам қызметкердің жұмысын ұйымдастырып, үйлестіремін. Мен өз міндеттерімді орындау барысында өзіммен талмай жұмыс істеп, барын салған «Жас Өркен» бағдарламасының тәлімгерлерінен алған тәжірибемді қолданамын».

«Цифрлық жаз» бағдарламасы

Кадрлық әлеуетті дамыту мақсатында «Цифрлық Қазақстан» кешенді бағдарламасына сәйкес 2021 жылғы қаңтар-қазан аралығында «Цифрлық жаз 2021» Тағылымдама бағдарламасы іске асырылды.

Бағдарлама 2018 жылдан бастап жүзеге асырылуда. Бұл бастаманың мақсаты – ақпараттық технологиялар және басқа да сұранысқа ие бағыттар саласындағы жас таланттарды дамыту мен қолдауға ықпал ететін жағдайларды қамтамасыз ету. Бағдарлама процестерді оңтайландыру, Қор тобы компанияларын цифрландыру және трансформациялау жобаларының тиімділігін арттыру барысында студенттер мен ЖОО түлектерін өзекті білімдерімен іске қосуға мүмкіндік береді.

«Цифрлық жаз 2021» бағдарламасы аясында 5 868 өтінім алынды. Конкурстық іріктеу қорытындысы бойынша 45 үміткер тағылымдамаға шақырту алды.

Жұмысқа орналастыру процесінің нәтижесінде 5 тағылымдамадан өтуші өз мансабын Қордың «Эйр Астана» АҚ, «ҚМГ-Инжиниринг», «QazCloud» ЖШС сияқты портфельдік компанияларында сәтті бастады.

«Цифрлық жаз» бағдарламасы трансформациялау және цифрландыру саласындағы өзгерістер мен жаңа сын-қатерлерге дайын, кәсіби ой-өрісі кең, бизнесті түсінетін ертеңгі күннің таланттарын өсіруге септігін тигізеді. Бағдарлама түлектер мен тәлімгерлер үшін кәсіби дамудың жаңа мүмкіндіктерін жасауға мүмкіндік береді, сондай-ақ бағдарлама бойынша тағылымдамадан өтушілерге құнды білім мен тәжірибенің берілуін қамтамасыз етеді, бұл өз кезегінде Қордың барлық портфельдік компанияларында көшбасшылық дағдылар мен тәлімгерлік мәдениетін дамытуға көмектеседі.



Айдана Байжомартова, «Цифрлық жаз 2021» бағдарламасының қатысушысы



«Мен үшін «Цифрлық жаз» бағдарламасына қатысу – бұл жайлылық аймағынан шығу, өз білімімді тексеру және қызықты жобаларға қатысу мүмкіндігі. Қазақ ұлттық өнер университетінің 3-курс студенті бола жүріп, «Цифрлық жаз» бағдарламасына «Маркетинг» бағыты бойынша қатысуға өтінім беруді ұйғардым. Менің тағылымдамам «KEGOC» АҚ компаниясында телекоммуникация департаментінде Мүсілімов Айдардың тәлімгерлігімен өтті.

«Цифрлық жаз 2021» бағдарламасының арқасында 45 дарынды студент ірі ұлттық компанияларда тәжірибе жинақтады. Тағылымдама кезінде мен көп жаңа білім алдым, олар маған кәсіби салада дамуға және өсуге көмектесті.

Тағылымдама аясында менде жыл сайынғы «Summer Hack» Хакатон конкурсына қатысуға мүмкіндігім болды. Жаңа нәрсеге кірісу және бейтаныс жағдайларда әрекет ету – бүгінгі күннің талаптары. Әр адам жаңа сын-қатерлерге жауап бере отырып, жоғары нәтижелерге қол жеткізе алады. Ең бастысы, менің тәлімгерім айтқандай, бұл жасампаздық, еңбексүйгіштік және іске жауапкершілікпен қарау».

ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ, ӨНЕРКӘСІПТІК ЖӘНЕ ӨРТ ҚАУІПСІЗДІГІ

Қор өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының басымдығын сөзсіз мойындайды және қызметкерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларымен апатсыз өндірісті қамтамасыз ету үшін өзінің жауапкершілігін сезінеді. Қор тобы еңбекті қорғау жүйесін, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігін басқару тәсілдерін үздіксіз жетілдіріп отырады.

Соңғы жылы Қордың компаниялар тобында H&S (Health & Safety) көрсеткіштері жақсарды. Ортақ күш-жігеріміздің арқасында 2021 жылы өткен жылға қарағанда 10,7%-ға көбірек қызметкеріміз үйлеріне аман-есен оралды. Өткен жылдың 12 айында LTIF (lost time injury frequency) жұмыс уақытын жоғалтумен жарақаттану коэффициенті 0,22-ні құрады, бұл 2020 жылғы көрсеткіштен (0,23) 4,2%-ға жақсырақ.

Қор басқармасы жанындағы Еңбекті қорғау, өндірістік қауіпсіздік және қоршаған ортаны қорғау комитетінің (бұдан әрі – Комитет) жұмысы шеңберінде үлкен жұмыс көлемі іске асырылды, оған ең ірі 13 ҚК-ның жауапты өкілдері кіреді. Комитет жұмысы шеңберінде Қор компаниялары тобының H&S саласында корпоративтік басқару жүйесінің тиімділігін арттыру бойынша ҚК іс-шараларының орындалу бағысын үйлестіру және бақылау қамтамасыз етіледі.

2021 жылы Қордың ЕҚ, ӨҚ, ҚОҚ саласындағы басқару жүйелерін жетілдіру жөніндегі синергетикалық жобасын іске асыру шеңберінде ҚК-ның 59 сарапшысы HSE басқару жүйелеріне диагностика жүргізуге оқытылды. Негізгі кезең – диагностикада басты назардағы аймақты анықтау үшін ҚК құжаттарына жоғарғы деңгейлі талдау жүргізілді.

2021 жылдың қыркүйегінен бастап HSE секторының қызметкерлері ЕҚ және ӨҚ ағымдағы жағдайымен танысу және анықталған бұзушылықтар бойынша ұсынымдар беру мақсатында өндірістік объектілерге шыға бастады:

- Нұр-Сұлтан қ. және Алматы қ. бойынша «Қазақстан Темір Жолы» АҚ, «Самұрық-Энерго» АҚ (ЖЭО -1,2 «АлЭС» АҚ, «АЖК» АҚ), «Қазатомөнеркәсіп» АҚ («Аппак» ЖШС, «Орталық» ЖШС), «Қазпошта» АҚ (EMS-Kazpost, «Оңтүстік «ақпараттық-логистикалық орталығы») өндірістік объектілеріне сапарлар жүзеге асырылды.

- сапар қорытындыларымен және сәйкессіздіктерді жою бойынша іс-шаралар жоспарын әзірлеумен танысу үшін ҚК корпоративтік орталықтарына көшпелі кеңестер өткізілді.

Алайда жүргізіліп жатқан жұмысқа қарамастан, ауыр жазатайым оқиғалар, соның ішінде өлім-жітім жиі кездеседі, бұл жұмысшылардың қауіпсіздік мәселелеріне жете көңіл бөлмейтінін көрсетеді. 2021 жылы біздің 14 әріптесіміз кенеттен қайтыс болды. Қаза тапқандардың отбасыларына тиісті қолдау көрсетілді. Тағы 48 адам ауыр жарақат алды. Қордың компаниялар тобы бұл оқиғаларды басты назарында ұстады, сөйтіп 2021 жылдың соңында қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін 2022 жылды Қордың компаниялар тобында «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жылы» деп жариялау туралы шешім қабылданды:

- Жарақаттану мен сырқаттанудың ауыр жазатайым оқиғаларын, оның ішінде өлім-жітімді болдырмау;
- Зардабы ауыр өндірістік оқиғаларды болдырмау;
- Әлемнің үздік салалық тәжірибелерін енгізу.

Міндеттерді жоспарлы іске асыру мақсатында 2022 жылға арналған H&S бойынша жоспар әзірленді. 2022 жылға мынадай іс-шаралар жоспарланып отыр:

Оқыту

- HSE, «Қауіпсіз жүргізу» (defensive driving), «Leadership Accountability» (CEO және CEO-1 өндірістік компания), «Incident Injury Free» немесе қауіпсіздік мәдениетін арттыру жөніндегі баламалы бағдарлама үшін жауапты қызметкерлерді, желілік менеджерлерді, қызметкерлерін «Neboshse certificate in health and safety leadership excellence» бағдарламалары бойынша оқытуды ұйымдастыру. Осылайша, ҚТЖ-да 305 адамды NEBOSH/IOSH курстарына, 212 жүргізушіні «Қорғаныстық жүргізу» курсына оқыту жоспарлануда;
- Қор мен ҚК менеджментінің біліктілігін арттыруға бағытталған HSE саласындағы корпоративтік оқыту бағдарламасы мен электрондық курсты іске қосу.

ІНҚ әзірлеу

- объектілерге бару барысында пайдалану үшін «жұмыстарды қауіпсіз жүргізу» процесін қолдау жөніндегі басшылық;
- өндірістегі желілік басшыларға арналған құзыреттер матрицасы, онда HSE элементтері және атқаратын лауазымдарына сәйкестікті тексеру әдістері нақты жазылған.

Тәжірибе алмасу

- ТШО, КПО, НКОК көшбасшы компанияларымен одан әрі қолдану мақсатында үздік тәжірибелерді зерттеу бойынша тәжірибе алмасу;

- жергілікті жерлерде Өндірістік кеңестердің жұмысын күшейту;
- ESG және HSE жөнінде Форум өткізу.

Диагностика және орындарға шығу

- ЕҚ, ӨҚ, ҚК ҚОҚ саласындағы басқару жүйелерін жетілдіру жөніндегі жоба;
- ЕҚ және ӨҚ секторы және салалық департамент қызметкерлерінің ЕҚ және ӨҚ жай-күйімен танысу және анықталған бұзушылықтар бойынша ұсынымдар беру мақсатында өндірістік объектілерге шығуы.

ДЕМЕУШІЛІК ЖӘНЕ ҚАЙЫРЫМДЫЛЫҚ

Қордың Директорлар кеңесінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы шешімімен (№ 126 хаттама) бекітілген Қор тобының Қайырымдылық бағдарламасына және Қордың Қайырымдылық саясатына сәйкес «Samruk-Kazyna Trust» Корпоративтік қоры (бұдан әрі – Samruk-Kazyna Trust) Қор тобының атынан қайырымдылық жобаларын іске асыру жөніндегі оператор болып табыла отырып, қайырымдылық қызметін төрт негізгі бағыт бойынша жүзеге асырады:

1. әлеуметтік және медициналық сектордағы адамдарға, қоғамдастықтарға көмек;
2. медиа, мәдени қоғамдастықты қолдау, адам әлеуетін дамыту, еңбек қатынастарын нығайту және қоғамның орнықты дамуына инвестициялар;
3. Қор тобы орналасқан өңірлердегі әлеуметтік инвестициялардың өңірлік бағдарламасы;
4. Қордың және/немесе Қор тобының беделін нығайту және имиджін ілгерілету.

2021 жылы «Samruk-Kazyna Trust» Корпоративтік қоры еліміздің коммерциялық емес секторымен әріптестікте әлеуметтік маңызы бар проблемаларды шешуге бағытталған қайырымдылық жобаларын іске асыра отырып, өз қызметін жалғастырды.

Осы уақыт ішінде әлеуметтік маңызы бар жобаларды іске асыруда үлкен тәжірибе жинақталды, жүздеген жобалар іске қосылды, оларды жүргізу тәсілі жетілдірілді, жүздеген мың адамға көмек көрсетілді.

Бүгінде Samruk-Kazyna Trust Қазақстандағы қайырымдылық көшбасшыларының қатарына кіреді және ірі донор-қор болып табылады. Қисынды инве-

стицияларды қолдайды және өңірлерді дамытуға қаражат салады, бизнес, коммерциялық емес сектор және мемлекеттік органдар арасындағы үш жақты ынтымақтастықты дамытуға ұмтылады.

2021 жылы «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобының атынан қайырымдылық аясында 500 мыңнан астам бенефициар көмекпен қамтылды. Samruk-Kazyna Trust Қайырымдылық саясатына және Қордың Қайырымдылық бағдарламасына сәйкес негізгі төрт бағыт бойынша әлеуметтік маңызы бар жобаларды іске асырады.

Samruk-Kazyna Trust Қамқоршылық кеңесі 2021 жылы 7,1 млрд теңге көлемінде 32 жобаны мақұлдады, оның ішінде:

- әлеуметтік және медициналық секторларда адамдарға, қоғамдастықтарға көмек көрсету бағытында жалпы сомасы 2 801 579 131 теңгеге 12 жоба іске асырылды;
- медиа, мәдени қоғамдастықты дамыту, адам әлеуетін дамыту бағытында жалпы сомасы 2 610 784 509 теңгеге 16 жоба іске асырылды;
- әлеуметтік инвестициялардың өңірлік бағдарламасын іске асыру бағытында Қор тобы орналасқан өңірлерде жалпы сомасы 1 724 237 569 теңгеге 4 жоба іске асырылды.

Сонымен қатар, Samruk-Kazyna Trust «Әрекет» жобасы аясында еліміздің өңірлерінде әлеуметтік кәсіпкерлікті дамытуға бағытталған 24 ҰЕҰ бастамасын қолдады.