



Қор Туралы

Тұрақты даму және
esg саласындағы
стратегиялық тәсіл

Қордың елдің әл-ауқатына
қосқан үлесі

Біз қалай жұмыс
істейміз

● Біздің
адамдар

Таза қоршаған ортаға
инвестиция саламыз

Корпоративтік
басқару

Қосымшалар

Біздің персоналды басқару тәсіліміз

GRI 3-3 Төмен көміртекті экономикаға көшу, цифрландыру және технологиялық инновацияларды енгізу сияқты жаһандық трансформациялар жағдайында Қор икемділікке, тартылуға және тұрақты оқытуға негізделген персоналды басқарудың тұрақты моделін енгізеді. Бұл өзгермелі жұмыс ортасына бейімделуге және бәсекеге қабілеттіліктің жоғары деңгейін қолдауға мүмкіндік береді.

«Самұрық-Қазына» АҚ бүкіл ел бойынша 263 мыңнан астам жұмыс орнын ұсынып, Қазақстандағы ең ірі жұмыс берушілердің бірі болып табылады.

Қордың персоналды басқару саласындағы негізгі басымдықтары:



- Кәсіби және тұлғалық өсу үшін барлық жұмыскерлер үшін тең мүмкіндіктер.



- Әлеуметтік қамсыздандыруды жақсарту және жұмыстың жайлы және қауіпсіз жағдайларын жасау.



- Лайықты еңбек жағдайлары, экономикалық негізделген сыйақы деңгейін қамтамасыз ету, әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер беру.

GRI 3-3 Біз әрбір жұмыскерге жынысына, жасына, ұлтына, дініне қарамастан мансаптық өсу мен даму үшін мүмкіндік беруге ұмтыламыз. Мұндай тәсіл жұмыскерлердің тартылуы мен ынтасын арттыруға ықпал етіп қана қоймай, компанияның жалпы нәтижелерін жақсартатырып, корпоративтік мәдениетті нығайтады.

Біздің қағидаттарымыз әрбір қызметкерге адал әрі лайықты сыйақы төлеуді қамтамасыз ете отырып, әділдік пен теңдікті ұстануға негізделген.

Біз жұмыскерлерге түрлі әлеуметтік қолдау көрсетеміз, ол олардың өмір сүру сапасын жақсартуға және әлеуметтік тұрақтылық деңгейін арттыруға ықпал етеді.

Біз қауіптердің алдын алу, еңбекті қорғау мен өнеркәсіптік қауіпсіздікті басқару жүйесін жетілдірудеміз және біздің басты мақсатымыз - нөлдік жарақаттанушылыққа қол жеткізу үшін үздік әлемдік тәжірибелерді қолданамыз.

Кадрлық саясат алға қойылған мақсаттарға қол жеткізуге ықпал ете отырып, Қорды дамытуда стратегиялық рөл атқарады. Портфельдік компаниялардың HR ресурстарын шоғырландыру, үйлестіру – шығындарды оңтайландыруға және тиімділікті арттыруға бағытталған Қордың HR портфельдік компанияларының функцияларын біріктірудің және жетілдірудің негізгі қағидаты.



263

мыңнан астам адам
Қор Тобындағы
жұмыскерлердің
жалпы саны



26%

Қордағы және Топ
компанияларындағы
әйелдердің үлесі



68

Көшбасшы әйелдер
пулына енгізілген
әйелдер саны



17%

Директорлар кеңесі мен
Байқау кеңестерінің
құрамындағы
әйелдердің үлесі



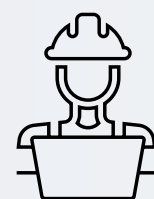
119

млрд теңге
Еңбек қауіпсіздігін
арттыруға инвестиция
құйылды



26

сағат
1 жұмыскерге шаққандағы
оқу сағаттарының орташа
саны



13

млрд теңге
Жұмыскерлерді оқытуға
инвестициялар



Қор Туралы

Тұрақты даму және
esg саласындағы
стратегиялық тәсіл

Қордың елдің әл-ауқатына
қосқан үлесі

Біз қалай жұмыс
істейміз

● Біздің
адамдар

Таза қоршаған ортаға
инвестиция саламыз

Корпоративтік
басқару

Қосымшалар

Қордың кадр саясатының қағидаттары:

- Біліктілікті арттыру және адами капиталды дамыту бағдарламаларын ұдайы жетілдіру – барлық деңгейдегі жұмыскерлердің құзыреттілігін арттыратын, алған білімдері мен дағдыларын жетілдіруге мүмкіндік беретін, қазіргі заманғы шындықтың нормаларына жауап беретін оқыту бағдарламаларын әзірлеу және енгізу.
- Компанияның корпоративтік, басқарушылық және кәсіби білімі мен дағдыларын, мәдени құндылықтары мен дәстүрлерін бір буыннан екіншісіне беру және меңгеру арқылы Қор компанияларының бүкіл тобы бойынша ішкі сараптаманы ұлғайтудың қажетті шарты ретінде тәжірибе мен білімнің сабақтастығы.
- Қор компанияларының бүкіл тобы бойынша IR, HSE, CSR практикаларын енгізу есебінен жұмыскерлер мен жұмыс берушінің мүдделерінің теңгерімін ұстап тұру фокусы.
- HR процестерінің ашықтығын қамтамасыз ету және персоналды басқарудың кез келген кезеңінде ашық рәсімдер, коммуникациялар және ашық диалог орнату арқылы ашықтық саясатын қолдау.

Саясат Қордың барлық портфельдік компанияларына және олардың еншілес ұйымдарына қолданылады.

Қорда HR-процестерге қойылатын қағидаттарды, тәсілдер мен талаптарды айқындайтын, «Самұрық-Қазына» АҚ Тобында үздік HR-тәжірибелерді енгізуге ықпал ететін және «Самұрық-Қазына» АҚ Кадр саясатына негізделген Адами ресурстарды басқару жөніндегі корпоративтік стандарт енгізілген. Корпоративтік стандарт Қор тобында әкімшілік-басқару персоналының HR-процестерін реттейтін ішкі құжаттарды әзірлеу үшін негіз болып табылады. Бұл ретте Корпоративтік стандарттың нормаларын базалық қағидаттар шеңберінде қызметтің ерекшелігін ескере отырып, портфельдік компаниялар қолданады.

GRI 3-3 Персоналды басқару процестері корпоративтік құжаттармен реттеледі, олар Қазақстан
GRI 2-23 Республикасының заңына сәйкес әзірленеді және ҚР Еңбек кодексіне қатысты міндеттемелер мен ережелерді ұстанады. Қорда және портфельдік компанияларда келесі құжаттар әзірленіп, бекітілді:

- Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу, сыйлықақы беру және қызметін бағалау ережесі;
- Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидалары;
- Жұмыскерлердің қызметтік іссапарлары туралы ереже;
- Жұмыскерлерді іздеу және іріктеу ережесі;
- Іскерлік әдеп кодексі;
- Бос лауазымдарға конкурстық іріктеу, жалдау және персоналды бейімдеу қағидалары;
- Жұмыскерлерді оқыту және дамыту ережесі;
- Ішкі еңбек тәртібі ережелері және т.б.

