

Наш подход к управлению персоналом

GRI 3-3 В условиях глобальных трансформаций, таких как переход к низкоуглеродной экономике, цифровизация и внедрение технологических инноваций, Фонд внедряет устойчивую модель управления персоналом, основанную на гибкости, вовлеченности и постоянном обучении. Это позволяет адаптироваться к меняющейся рабочей среде и поддерживать высокий уровень конкурентоспособности.

АО «Самрук-Қазына» является одним из крупнейших работодателей в Казахстане, предоставляя более 263 тысяч рабочих мест по всей стране. В портфельных компаниях работают нефтяники и газовики, энергетики и горняки, атомщики, железнодорожники и связисты, работники почты и авиации.

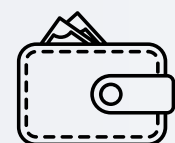
Наши ключевые приоритеты в сфере управления персоналом:



- Равные возможности для всех работников для профессионального и личного роста.



- Безопасность и благополучие: улучшение социального обеспечения и создание комфортных и безопасных условий работы.



- Достойные условия труда, обеспечение экономически обоснованного уровня вознаграждения, предоставление социальных льгот и гарантий.

GRI 3-3 Мы стремимся предоставить каждому работнику возможность для карьерного роста и развития, независимо от пола, возраста, национальности, религии. Такой подход не только способствует повышению вовлеченности и мотивации работников, но и укрепляет корпоративную культуру, улучшая общие результаты компании.

Наши принципы основаны на приверженности к справедливости и равенству, обеспечивая честное и достойное вознаграждение для каждого работника.

Мы предоставляем работникам различную социальную поддержку, которая способствует улучшению их качества жизни и повышению уровня социальной стабильности.

Мы работаем над предупреждением рисков, совершенствуем систему управления охраной труда и промышленной безопасностью и применяем лучшие мировые практики для достижения нашей главной цели – нулевого травматизма.

Кадровая политика играет стратегическую роль в развитии Фонда, способствуя достижению поставленных целей. Консолидация, коллаборация HR ресурсов портфельных компаний – ключевой принцип объединения и совершенствования функций HR портфельных компаний Фонда, направленный на оптимизацию издержек и повышение эффективности.



Более
263

тыс. человек
Общая численность
сотрудников Группы Фонда



26%

Доля женщин в Фонде и
компаниях Группы



68

Количество женщин,
включенных в пул
женщин-лидеров



17%

Доля женщин в составах
Советов директоров и
Наблюдательных советов



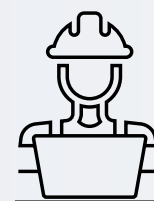
119

млрд тенге
Инвестиции в повышение
безопасности труда



26

часов
Среднее количество часов
обучения на 1 работника



13

млрд тенге
Инвестиции в обучение
работников

Принципы кадровой политики Фонда:

- Постоянное совершенствование программ повышения квалификации и развития человеческого капитала – разработка и внедрение обучающих программ, отвечающих нормам современных реалий, позволяющих совершенствовать полученные знания и навыки, повышающие компетенции работников всех уровней.
- Преемственность опыта и знаний как необходимое условие наращивания внутренней экспертизы по всей Группе компаний Фонда, путем передачи и усвоения корпоративных, управленческих и профессиональных знаний и навыков, культурных ценностей и традиций Компании от одного поколения работников к другому.
- Фокус на поддержание баланса интересов работников и работодателя за счет внедрения практик IR, HSE, CSR по всей Группе компаний Фонда.
- Обеспечение прозрачности HR процессов и поддержание политики открытости путем установления прозрачных процедур, коммуникаций и открытого диалога на любом этапе управления персоналом.

Политика распространяется на все портфельные компании и их дочерние организации.

В Фонде внедрен Корпоративный стандарт по управлению человеческими ресурсами, который определяет принципы, подходы и требования к HR-процессам, способствует внедрению лучших HR-практик в Группе АО «Самрук-Қазына» и основан на Кадровой политике АО «Самрук-Қазына». Корпоративный стандарт является основой для разработки внутренних документов, регулирующих HR-процессы административно-управленческого персонала, в Группе Фонда. При этом нормы Корпоративного стандарта применяются портфельными компаниями с учетом специфики деятельности в рамках базовых принципов.

GRI 3-3 Процессы управления персоналом регулируются корпоративными документами, которые разрабатываются в соответствии с законом Республики Казахстан и следуют
GRI 2-23 обязательствам и правилам, относящимся Трудовому кодексу РК. В Фонде и в портфельных компаниях разработаны и утверждены:

- Правила оплаты труда, премирования и оценки деятельности работников;
- Правила оказания социальной поддержки работников;
- Правила о служебных командировках работников;
- Правила поиска и подбора работников;
- Кодекс деловой этики;
- Правила конкурсного отбора, найма на вакантные должности и адаптации персонала;
- Правила обучения и развития персонала;
- Правила внутреннего трудового распорядка, и др.

