

Обучение и профессиональное развитие

Мы предоставляем широкий спектр возможностей для обучения и развития, чтобы обеспечить профессиональный и карьерный рост всех работников. Мы инвестируем в обучение, коучинг, менторство, функциональные академии, HR-проекты и профессиональные сообщества внутри Группы Фонда, чтобы развивать кадровый потенциал наших работников. Мы расширяем программы повышения квалификации и улучшения навыков работников в соответствии с современными требованиями рынка труда.

Наши основные приоритеты в сфере образования работников:

- внедрение программ развития компетенций, модульных программ обучения;
- приоритетное обучение инженеров, технических специалистов и рабочих;
- развитие дуального обучения для инженерных и технических специальностей;
- использование цифровых технологий в обучении;
- разработка программ адаптации для всех уровней персонала.

SAMRUK BUSINESS ACADEMY

Миссия: Создавать инновационные решения для развития человеческого капитала и укрепления бизнеса.

Более

20 лет
на рынке
образовательных услуг

Более

250 000

работников
Группы Фонда прошли
обучение (за весь период
деятельности Академии)

Авторские программы обучения:



Развитие молодых
лидеров «7 QADAM»



Культура
безопасности труда



HR school



Recruitment
school



Производственный
менеджмент



Главный
геолог



IR school



PR school

Samruk Business Academy является не просто корпоративным университетом для обучения работников Группы, а ведущим центром корпоративного обучения и полного цикла HR-услуг в Казахстане.

В 2024 году в рамках Samruk Business Academy (SBA) прошли обучение более 27 тысяч работников Фонда.

Программы/направления, по которым прошли обучение работники Фонда в 2024 году включали: лидерство, эффективное управление, корпоративное управление, антикоррупционные тренинги, комплаенс, финансы и право, закупки, цифровые коммуникации, промышленная безопасность, программы для HR-специалистов, IR-менеджеров (менеджеры по производственным отношениям) и др. Больше всего работников было обучено в рамках программ по промышленной безопасности, в частности, культуре безопасности труда было обучено почти 16 тысяч работников. SBA разработала уникальную программу, которая направлена на формирование культуры безопасности и снижение производственных рисков на рабочих местах.

В планах SBA на краткосрочную перспективу – разработка новых программ обучения с особым акцентом на подготовку профессионалов производственных специальностей. Особенно учитывая тот факт, что 2025 год – год рабочих профессий.

Samruk Business Academy помогает нам также в формировании корпоративной культуры. В отчетном периоде были проведены командообразующие тренинги, обучающие сессии, форумы по таким направлениям: «Лидерство 4D. Командная эффективность», «Навыки эффективной коммуникации в команде», «Женское лидерство», «Лидерство и развитие персонала» и прочие.

Для эффективного взаимодействия профессионального сообщества HR в портфельных компаниях на базе Samruk Business Academy действует площадка HR connect, которая играет важную роль в обмене опытом и лучшими практиками в Группе компаний Фонда. Площадка помогает в поиске новых решений, как в вопросах обучения и развития работников, так и повышения квалификации HR-директоров Группы. В 2024 году в рамках Форума HR connect обсуждались вопросы эргономики труда, бренда работодателя, непрерывных улучшений, укрепления корпоративной культуры.

Обучение осуществляется в различных форматах: индивидуальное, групповое, внешнее, внутреннее, с отрывом от производства и без него, онлайн и очное. Также Фонд использует гибридные форматы по обязательному обучению, совмещая электронные курсы, теоретические вебинары и практические занятия.

GRI 3-3 Развитие квалификации работников в Фонде основано на принципе 70/20/10, при котором каждый работник отвечает за свое собственное обучение и развитие в соответствии с индивидуальным планом развития. Мы инвестируем в саморазвитие, обучение, коучинг, менторство, функциональные академии, HR-проекты и профессиональные сообщества внутри Группы Фонда, чтобы создать высококвалифицированный кадровый потенциал.

74 GRI 404-2 С целью развития потенциала работников мы широко используем такие инструменты как внутреннюю систему обучения, ротацию работников для приобретения и развития навыков, создание кадрового резерва, совершенствование методов оценки, обеспечение передачи знаний между иностранными и местными работниками, поддержку работников в международных программах обучения и внедрение программ трудоустройства, чтобы помочь работникам перейти на новые возможности в случае сокращения численности персонала, реструктуризации, ликвидации или выхода на пенсию.

GRI 404-1 В 2024 году один работник Группы Фонда в среднем прошел 26 академических часов обучения (по сравнению с 23 часами в 2023 году).

Общий объем обучения персонала за 2024 год составил 6,7 млн часов, из которых 6,2 млн часов – для производственного персонала и 0,5 млн часов – для административно-управленческого состава.



GRI 404-1 Среднее количество часов обучения работников в разбивке по полу и по категориям персонала, часов



ПРОГРАММЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

GRI 3-3 Мы убеждены, что молодые специалисты – это будущее Фонда и всех портфельных компаний. Именно поэтому значительное внимание уделяется их профессиональному росту, формированию навыков и созданию возможностей для карьерного старта.

В Фонде работает более 38 тысяч молодых специалистов в возрасте до 30 лет (15% общей численности Фонда). В том числе 188 работников в возрасте до 30 лет занимают позиции руководителей.

Наш системный подход к работе с молодыми кадрами основан на поддержке их интеллектуального и профессионального развития. В рамках реализации молодежной политики действует План мероприятий, в портфельных компаниях назначены ответственные лица для работы с молодежью, а также успешно функционирует институт Молодежных советов, способствующий вовлечению молодых специалистов в корпоративные процессы.

Мы привлекаем перспективных специалистов на руководящие позиции, в том числе выпускников Президентского молодежного резерва талантов.

В 2024 году на базе Samruk Business Academy продолжилась реализация программы развития молодых лидеров «Жеті қадам». Цель программы – формирование будущих лидеров среди молодых и перспективных работников портфельных компаний. В течение пяти месяцев команды портфельных компаний Фонд разрабатывали проекты, направленные на повышение эффективности работы и внедрение инновационных решений. По результатам программы были отобраны 15 лучших инициатив.

В отчетном периоде мы провели в Туркестане Молодежный форум для работников «Самрук-Қазына, в рамках которого 150 участников разных рабочих профессий из Группы Фонда обменялись опытом, смогли узнать больше о работе компаний, а также погрузились в историю региона. Молодые люди посетили знаменитый мавзолей Ходжи Ахмеда Яссауи. Форум стал частью подготовки к «Году рабочих профессий», который был объявлен Президентом на 2025 год.

Также в рамках обучения и поддержки молодых специалистов в отчетном периоде были проведены Молодежный форум «QazaqGaz Jastary»; Школа молодых специалистов АО «НАК «Казатомпром», обучение будущих лидеров в рамках программы преобразований «АЛЫП».

СОТРУДНИЧЕСТВО С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

GRI 203-2 Мы объединяем усилия с ведущими университетами и региональными учебными заведениями с целью формирования квалифицированных кадров. Это сотрудничество направлено на разработку учебных программ, соответствующих актуальным рыночным требованиям и потребностям Группы Фонда.

В рамках образовательных инициатив реализуются стипендиальные программы для студентов в регионах присутствия, обеспечивая доступ к качественному профессиональному образованию. Дополнительно предоставляются возможности стажировок на предприятиях портфельных компаний для талантливых студентов и выпускников, создавая прочную основу для их дальнейшего трудоустройства и профессионального роста.

