

БІЗДІҢ АДАМДАР

03



Біздің адамдар

Қор тобының назарының орталығында адамдар, олардың дамуы, өмір сүру сапасы және олар жұмыс істейтін әрі тұратын жағдайлар тұр. Біздің тәсіліміз жұмыскерлерді қолдауды — адами капиталды дамыту және әлеуметтік әл-ауқатты қамтамасыз ету арқылы — және қайырымдылық пен басқа да қоғамдық маңызы бар бастамалар арқылы қатысу өңірлерінің дамуына қатысуды қамтиды.

GRI 3-3 GRI 2-23

- Әлеуметтік мәселелер ішкі құжаттармен реттеледі, оның ішінде:
- Әлеуметтік саясат саласындағы корпоративтік стандарт;
 - Адам ресурстарын басқару жөніндегі корпоративтік стандарт;
 - Қайырымдылық саясаты;
 - Қайырымдылық бағдарламасы;
 - Мінез-құлық кодексі;
 - Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу, сыйлықақы беру және қызметін бағалау қағидалары;
 - Жұмыскерлердің қызметтік іссапарлары туралы қағидалар;
 - Жұмыскерлерді іздеу және іріктеу қағидалары;
 - Бос лауазымдарға конкурстық іріктеу, жұмысқа қабылдау және персоналды бейімдеу қағидалары;
 - Персоналды оқыту және дамыту қағидалары;
 - Ішкі еңбек тәртібінің қағидалары және өзге де құжаттар.

Адам құқықтарын қорғау

Біз адам құқықтарын құрметтейміз және әрбір жұмыскерге қауіпсіздік, тең мүмкіндіктер және құрметпен қарауды қамтамасыз ететін жұмыс ортасын қалыптастыруға ұмтыламыз.

Бұл қағидаттар тек еңбек қатынастарына ғана емес, мердігерлермен, іскери серіктестермен, жергілікті қоғамдастықтармен және басқа да мүдделі тараптармен өзара іс-қимылға да қолданылады. Олар Мінез-құлық кодексінде, ішкі саясаттарда және еңбек қатынастарын реттейтін рәсімдерде бекітілген.

Біз өз қызметімізде балалар мен мәжбүрлі еңбекті пайдалануға жол бермейміз. Бұл қағиданы сақтауды бақылау кадрлық рәсімдер, комплаенс-тетіктер, Омбудсмен институты және бастамашыл хабарлау арналары арқылы қамтамасыз етіледі. Еңбек құқықтары мен адам құқықтарын ықтимал бұзумен байланысты өтініштер белгіленген тәртіппен қаралады.

Жалдау, еңбекке ақы төлеу және мансаптық даму процестері біліктілік, тәжірибе мен жұмыс нәтижелеріне негізделген. Жыныс, жас, ұлт, дін және өзге де жеке сипаттамалар қабылданатын кадрлық шешімдерге әсер етпейді.



2025 жылдың ақпанында Қор тобының он ірі компаниясы адам құқықтары мен гендерлік теңдік саласындағы жұмысты күшейту туралы өзара меморандумға қол қойды.

Құжат кемсітушілікке жол бермеу, әйелдер мен ер адамдарға тең мүмкіндіктер беру және қауіпсіз жұмыс ортасын құру жөніндегі бірыңғай қағидаттарды бекітті. Қол қою рәсіміне БҰҰ Даму бағдарламасының Қазақстандағы өкілдері қатысты. Бұл қадам құрметке негізделген, қауіпсіз және әділ жұмыс ортасын дамыту жөніндегі жұмысымызды толықтырды.

Персонал

Жұмыскерлерді іріктеуді біз ашық және бірыңғай қағидалар негізінде құрамыз. Жалдаудың негізгі құралы — вакансиялар жарияланатын және кандидаттарды іріктеу өтетін [QSamruk.kz](#) цифрлық платформасы. Цифрлық форматты пайдалану процестің ашықтығы мен ізденушілер үшін қолжетімділігін қамтамасыз етеді.

2025 жылы біз 60 мыңнан астам жұмыскерді жұмысқа қабылдадық, бұл қызметтің ауқымын және өндірістік, техникалық және сервистік бағыттар үшін кадрларға тұрақты қажеттілікті көрсетеді.

Жалдау тәсілінің негізінде меритократия, тең қол жеткізу және адам құқықтарын сақтау қағидаттары жатыр. Тиісті құзыреттер болған жағдайда басымдық ішкі кандидаттарға беріледі, бұл жинақталған сараптаманы сақтауға, кәсіби сабақтастықты қамтамасыз етуге және жұмыскерлердің мансаптық мүмкіндіктерін кеңейтуге ықпал етеді.

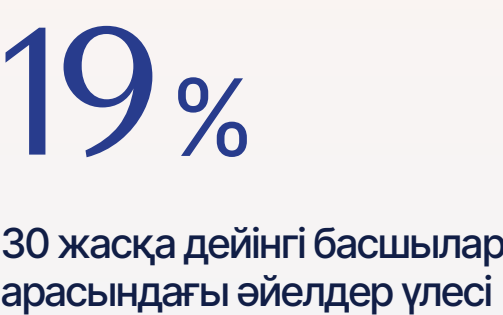
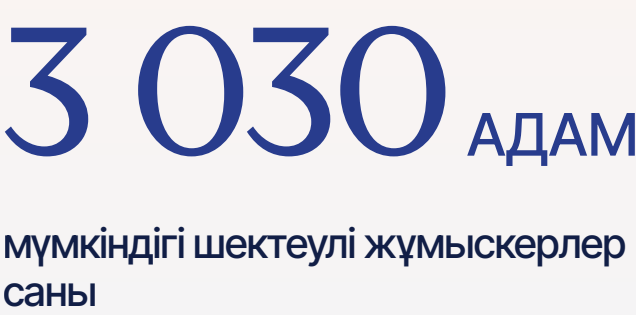
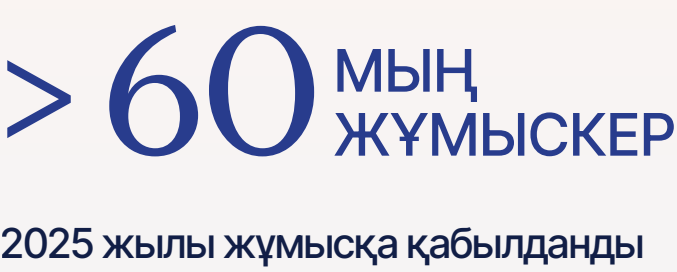
Персоналдың жас құрылымы көбіне қызметтің салалық ерекшелігімен айқындалады. Ұжымның негізгі бөлігін 30–50 жас аралығындағы жұмыскерлер құрайды. Бұл жас тобында тәжірибе, біліктілік және тұрақты кәсіби дағдылар үйлеседі, бұл әсіресе өндірістік процестер, жабдықты пайдалану және қауіпсіздікті қамтамасыз ету үшін маңызды.

Бір мезгілде біз жас мамандарға назар аударамыз: олар үшін мамандыққа тезірек бейімделуге және Қор ішінде мансаптық траекторияны құруға көмектесетін бейімделу, даму және кәсіби өсу бағдарламалары жұмыс істейді. Жасы үлкен жұмыскерлер негізгі сараптаманы ұстаушылар болып табылады және командаларды дамытуға, оның ішінде тәлімгерлік және корпоративтік білім беру бағдарламаларына қатысу арқылы белсенді тартылған, бұл сараптаманы Қор ішінде сақтауға және оны жұмыскерлердің келесі ұрпақтарына беруге көмектеседі.

Персоналдың гендерлік құрылымы да салалық ерекшелікті көрсетеді. Әйелдер персоналдың жалпы санының шамамен төрттен бірін құрайды. Бұл дәстүрлі түрде ер адам персоналы басым болатын өндірістік және техникалық бағыттарда жұмыспен қамтудың жоғары үлесімен байланысты.

Сонымен бірге әйелдер басшы лауазымдарды қоса алғанда, басқарушылық, сараптамалық, қаржылық, заңды және әкімшілік функцияларда кеңінен ұсынылған. 2025 жыл қорытындысы бойынша 30 жасқа дейінгі басшылар арасындағы әйелдер үлесі 19%-ды құрады.

Біз мүмкіндігі шектеулі жұмыскерлер үшін қолжетімді жұмыс ортасын құрамыз. Есепті жылы олардың саны 3 030 адамды құрады. Жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу үшін QSamruk.kz платформасында осы санаттағы кандидаттар үшін вакансиялардың жеке бөлімі көзделген.



Еңбек жағдайлары

Еңбек жағдайлары жұмыскерлердің кәсіби қызметі мен жеке қажеттіліктері арасындағы тепе-теңдікті ұстауға, сондай-ақ олардың әлеуметтік әл-ауқаты мен тұрақтылығын қамтамасыз етуге бағытталған.

Негізгі әлеуметтік жеңілдіктерге мыналар жатады:

- еңбек демалысына сауықтыруға материалдық көмек;
- жүктілікке және босануға байланысты төлемдер;
- 1,5 жасқа толғанға дейін балаға күтім жасау бойынша демалыста жүрген жұмыскерлерге ай сайынғы төлемдер;
- тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдемдесу;
- еңбек шартын бұзу кезіндегі заңнамаға сәйкес өтемақы;
- ауыр өмірлік жағдайларға байланысты төлемдер, оның ішінде өндірістегі оқыс оқиға салдарынан жұмыскер қайтыс болған немесе қаза тапқан жағдайда қолдау.

Базалық әлеуметтік пакетке қосымша түрде біз сақтандыру бағдарламалары шегінен асатын емдеуге және медициналық операцияларға ақы төлеуге көмек, баланың туылуымен, неке құрумен және басқа да маңызды оқиғалармен байланысты төлемдер, сондай-ақ мүгедектігі бар балаларды тәрбиелеп отырған отбасыларға қосымша қолдау береміз.

Жұмыскерлердің денсаулығын сақтау үшін біз сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу, демалыс және ауруларды алдын алу бағдарламаларын жүзеге асырамыз. Жұмыскерлер бұл бағдарламаларға ішкі әлеуметтік бағдарламалар, ұжымдық шарттар және басқа да әлеуметтік қолдау тетіктері арқылы қол жеткізе алады.

Жұмыскерлерде сондай-ақ спорттық инфрақұрылымға, оқыту материалдарына және қажет болған жағдайда анонимді психологиялық консультацияларға қол жеткізу бар. Жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалуы зейнетақы жүйесімен толықтырылады. Зейнетақы жинақтары Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорында қалыптасады және міндетті зейнетақы жарналарын және заңнамада көзделген өзге де төлемдерді қамтиды.

Әлеуметтік кепілдіктер жүйесі тұрақтылықтың негізін қалыптастырады, ал жұмыскерлерді дамыту олардың нәтижелерін, әлеуетін және мансаптық мүмкіндіктерін жүйелі бағалау арқылы қамтамасыз етіледі. ҚНҚ-ні корпоративтік мақсаттардан жекелеген жұмыскерлер деңгейіне дейін каскадтауды, басшыларға арналған «360 градус» жыл сайынғы бағалауды өткізуді және міндетті кері байланысты қамтитын бірыңғай әдістемелік тәсіл қолданылады.

Бағалау нәтижелері еңбекке ақы төлеу мен жұмыскерлер үлесін мойындау тәсілдерінде көрініс табады. 2025 жылы біз персоналдың төмен ақы төленетін санаттарының еңбегіне ақы төлеуді арттыруға, әкімшілік-басқару және өндірістік блоктар арасындағы алшақтықтарды қысқартуға, сондай-ақ грейдтеу жүйесін енгізуге назар аудардық. Қосымша түрде біз корпоративтік сыйлықақылар, грамоталар, салалық және мемлекеттік марапаттар бердік.

Әділ еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін «Нысана» колл-орталығының сенім желісін қоса алғанда, кері байланыс және өтініштерді қарау тетіктері жұмыс істейді. Есепті жылы «Қазақстан темір жолы» ҰК АҚ-да кемсітушіліктің екі расталған жағдайы тіркелді. Әрбір жағдай бойынша тергеулер жүргізіліп, тиісті ден қою шаралары қабылданды.

Жеке өтініштермен қатар әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғаудың жүйелі тетігі — жұмыскерлердің бірлесу және ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығы әрекет етеді. 2025 жылы ұжымдық шарттармен 252 020 адам немесе жұмыскерлердің жалпы санының 95%-ы қамтылды.²⁴ Бұл әлеуметтік-еңбек қатынастарын ресімдеудің жоғары деңгейін және жұмыскерлерді қосымша кепілдіктермен кең қамтуын куәландырады. Бұл процесте сезімтал мәселелерді талқылауға және әлеуметтік шиеленіс тәуекелдерін азайтуға көмектесетін кәсіподақтар маңызды рөл атқарады.

Біз қызметтегі елеулі өзгерістер туралы жұмыскерлерді хабардар етудің белгіленген тәртібі арқылы еңбек қатынастарының айқындылығын қамтамасыз етеміз. Хабарлаудың ең төменгі мерзімі күнтізбелік 15 күннен кем емес, егер еңбек немесе ұжымдық шартта ұзағырақ мерзім белгіленбесе.



Кадрлық процестердегі ЖИ

Есепті жылы кадрлық процестерді басқару құралдарының бірі жасанды интеллект технологияларын енгізу болды.

2025 жылы біз HR-функциясы үшін ЖИ-агент әзірлеп, енгіздік, сондай-ақ ЖИ-агенттердің корпоративтік платформасының базалық нұсқасын өрістеттік. Пилоттау сатысында шешім құжаттарды талдау, материалдарды дайындау және есептілікті қалыптастыру үшін қолданылды.

2026 жылы біз платформаны негізгі бизнес-процестерге масштабтауды, типтік ЖИ-агенттер мен салалық модульдердің жиынтығын кеңейтуді, интеграцияны тереңдетуді, сондай-ақ білімдердің орталықтандырылған қоймасын құруды жоспарлап отырмыз.



QSAMRUK.KZ

Жұмыскерлерді жалдауға арналған біздің цифрлық платформа

²⁴ Ұжымдық шарттың қатысушысы болып табылмайтын жұмыскерлер үшін еңбек жағдайлары жұмыс беруші компанияның ішкі кадрлық құжаттарымен айқындалады.