

ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТ БАСЫМДЫҚТАРЫ

Студенттермен және жас мамандармен жұмыс

Еліміздің әртүрлі жоғары оқу орындары студенттерінің өндірістік және диплом алдындағы практикадан өтуі шеңберінде ҚМГ 2020 жылғы 1-тоқсанда өтініш білдірген 27 студентті қабылдады. COVID-19-ға байланысты шектеулер енгізілгеннен кейін студенттерді практикаға қабылдау тоқтатылды.

2018-2020 жылдар аралығында ҚМГ компаниялар тобы бойынша жас мамандарды ротациялаудың "Жас Өркен" бағдарламасы қолданылды. Оның міндеті – Қазақстанның дарынды жастарын дамыту. "Жас Өркен" бағдарламасы бойынша 2020 жылы ҚМГ компаниялар тобы бойынша жобаның 15-ке жуық қатысушысы тағлымдамаға қабылданды. Тағлымдама қорытындылары бойынша "Жас Өркен" бағдарламасының екі түлегі жұмысқа қабылданды.

Дарынды жастарды ақпараттық технологиялар мен цифрландыру бағытында дамыту мақсатында 2018 жылы "Цифрлық жаз" бағдарламасы іске қосылды. Оның міндеті – жас мамандарды цифрландыру жобаларына тарту.

"Цифрлық жаз" бағдарламасы бойынша жазғы тағлымдамаға ҚМГ компаниялар тобы бойынша жобаның 10-ға жуық қатысушысы



қабылданды. Тағлымдама қорытындысы бойынша екі жас маман жұмысқа қабылданды.

Оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламалары

Пандемияға байланысты 2020 жылы ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлерін оқыту және дамыту барынша қашықтықтан және онлайн форматқа ауыстырылды.

Еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік саласында міндетті оқыту 2020 жылы әкімшілік-басқару персоналы үшін толығымен онлайн форматта, ал өндірістік объектілерге жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшелерді оқыту вебинарлар мен онлайн курстар форматында жүргізілді.

Сонымен қатар, 2020 жылы Корпоративтік орталық пен ҚМГ компаниялар тобының ЕТҰ қызметкерлерінің техникалық құзыреттерін дамытуға ерекше көңіл бөлінді.

2019 жылы басталған "Әзірлеу жөніндегі инженер" техникалық құзыреттерді дамыту бағдарламасы 2020 жылы аяқталды. Оның шеңберінде кен орындарын игеру бөлімшелерінің 24 басшысы мен бас маманы үшін оқытудың алты модулі іске асырылды; өндіруші компаниялардың өзекті міндеттерін шешу бойынша бес жоба әзірленді.

ҚМГ "Геология" бағыты бойынша мамандардың кәсіби құзыреттілігі мен шығармашылық әлеуетін қолдау және дамыту мақсатында "ҚМГ Инжиниринг" ЖШС-мен бірлесіп "Бас геолог" бағдарламасы іске қосты. Аталған бағдарламаға ҚМГ компаниялар тобының 24 ЕТҰ геологиялық блогының 24 маманы қатысты. Бағдарлама аясында осы саладағы өзекті мәселелерді шешу үшін жобаларды әзірлеу қарастырылды.

ҚМГ мен "Татнефть" КАК (бұдан әрі – Татнефть) персоналды дамыту саласындағы белсенді ынтымақтастығының нәтижелерінің бірі "Кәсіби шебер" бағдарламасы болып табылады. Аталған оқыту бағдарламасы "Өзенмұнайгаз" АҚ қызметкерлерінің ұнғымаларды өндіру және жөндеу технологиясы, қауіпсіздік техникасы, экономика, үнемді өндіріс саласындағы білімдерін жетілдіруге, сондай-ақ жеке іскерлік құзыреттері мен менеджмент дағдыларын дамытуға бағытталған. Сонымен қатар, жаңа уақыттың сын-қатерлерін және цифрландырудың маңыздылығын ескере отырып, бағдарламаға цифрландыру және жасанды интеллект жөніндегі курс енгізілді. Бағдарлама "Татнефть – кадрлар даярлау орталығы" мен "ҚМГ Инжиниринг" ЖШС-ның білікті сарапшы-тәлімгерлерін тарта отырып іске асырылады.

Аутплейсмент – персоналды әлеуметтік жауапты босату жөніндегі бағдарлама.

2020 жылы ҚМГ Директорлар кеңесінің шешімімен ҚМГ орталық аппаратының жаңа құрылымы мен қызметкерлерінің жалпы саны бекітілді.

ҚМГ-нің дағдарысқа қарсы стратегиясына сәйкес қалыптастырылған ҚМГ-нің жаңартылған құрылымы ҚМГ орталық аппараты персоналының жалпы санын 34%-ке төмендетуді көздеді.

ҚМГ құрылымындағы осы өзгерістерді ескере отырып, әлеуметтік жауапты жұмыс беруші ретінде ҚМГ беделіне жағымсыз факторлардың әсерін жұмсарту жөнінде бастамалар қабылданды және

аутплейсмент – персоналды әлеуметтік жауапты түрде босату бағдарламасы әзірленді.

Аутплейсмент бағдарламасы – бұл жұмыс беруші қызметкерлерді жұмыстан босату кезінде қабылдайтын шаралар кешені, бұл бұрынғы қызметкердің дағдарыс кезеңінен тез және жеңіл өтуіне және жақын арада басқа жұмыс табуға көмектеседі.

Аутплейсмент бағдарламасы шеңберінде босатылған әрбір қызметкермен HR-қызметінің жеке коммуникациялары өткізілді.

Бірінші кезең – персоналмен жұмыс – жаңа мүмкіндіктерді:

- ◆ психоэмоционалдық жағдайды қалпына келтіру үшін әр сараланған қызметкерлер тобымен вебинарлар өткізу;
- ◆ психологпен өтетін "Күш біздің ішімізде" туралы жеке сессиялар;
- ◆ жеке коуч-сессиялар арқылы іздеу.

Екінші кезең – жұмыстан босатылған қызметкерлерді сүйемелдеу және ілгерілетудің жеке стратегияларын әзірлеу:

- ◆ Қазақстандағы еңбек нарығын талдау, қазіргі сұранысқа ие мамандықтар мен құзыреттердің (кәсіптер атласы, өзекті құзыреттер) картасын дайындау;
- ◆ еңбек нарығының мүмкіндіктері мен тәуекелдерін ұсыну үшін әр сараланған қызметкерлер тобымен вебинарлар өткізу;
- ◆ рекрутингтік сүйемелдеу. Қызметкерлердің түйіндемесін мансаптық сайттарда, рекрутингтік агенттіктерде және (немесе) жұмыс берушілердің сайттарында тіркеу және орналастыру.

Бағдарламаға жұмыстан босатылған 161 қызметкер қатысты. Бағдарлама онлайн режимде іске асырылды. Жұмыстан босатылған қызметкерлердің 93%-ті аутплейсмент бағдарламасына қанағаттанушылық білдірді, сондай-ақ жоба ашылған сәттен бастап қызметкерлердің 30%-ті жұмысқа орналастырылды, сондай-ақ қызмет түрін ауыстырған және өз ісін ашумен айналысты.

Әлеуметтік тұрақтылық

ҚМГ компаниялар тобында кәсіпорындарда әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету бойынша кешенді жұмыс жүргізілуде, оның нәтижелері – қызметкерлердің өкілдерімен сындарлы диалогтың болуы және түрлі наразылық акцияларының болмауы.

Бірыңғай әлеуметтік саясат түрлі тетіктерді енгізу арқылы іске асырылады, олардың ішінде ЕТҰ-дағы әлеуметтік тұрақтылық деңгейін



¹ Әлеуметтік тұрақтылық индексі – жұмысшылардың көңіл-күйін, олардың әлеуметтік тыныштығын және наразылық көңіл-күйінің деңгейін анықтауға мүмкіндік беретін әлеуметтік зерттеу. Сондай-ақ нақты кәсіпорындар бойынша индекс қызметкерлерді толғандыратын проблемалық мәселелерді анықтауға мүмкіндік береді.

арттыру жөніндегі жоспарлы іс-шаралар, әлеуметтік тұрақтылық индексіні зерттеу, ішкі коммуникацияларды белсенді пайдалану, мердігерлік ұйымдармен жұмыс және әлеуметтік жауапкершілік және т. б.

Кәсіпорындарда әлеуметтік тұрақтылықты қолдау мақсатында "ҚазМұнайГаз" ҰК АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарында әлеуметтік тұрақтылық деңгейін арттыру жөніндегі 2020-2021 жылдарға арналған іс-шаралар жоспары іске асырылуда.

Көрсетілген жоспарды әзірлеу кезінде "Самұрық-Қазына" АҚ әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникациялар орталығы (бұдан әрі – ӨІКО) ҚМГ-нің барлық ірі ЕТҰ-да жүргізетін әлеуметтік тұрақтылық индексіні зерттеу нәтижелері пайдаланылады.

ҚМГ кәсіпорындарында әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникация орталығы мынадай көрсеткіштер бойынша әлеуметтік зерттеулер жүргізеді:

- ◆ тартылу индексі;
- ◆ әлеуметтік әл-ауқат индексі;
- ◆ әлеуметтік тыныштық индексі.

Осы үш компоненттің интеграциясы ҚМГ компаниялар тобындағы жалпы көріністі көруге мүмкіндік береді. 2020 жылғы әлеуметтік сауалнама нәтижелері барлық үш компонент бойынша көрсеткіштердің жиынтықта өскенін көрсетті.

Зерттеу нәтижелері бойынша ҚМГ-нің 2020 жылғы әлеуметтік тұрақтылығының жалпы көрсеткіші 86%-тің құрады, бұл жоғары көрсеткіштердің бірі болып табылады.

ҚМГ компаниялар тобының өндірістік персоналын тарту индексі 32 тармаққа ұлғайып, 88%-ті құрады (2019 жылы – 56%), осылайша 2013-2020 жылдары ең жоғары белгіге қол жеткізді және мәндердің қолайлы шәкілінде орналасты.

Есепті жылы ҚМГ-дегі әлеуметтік әл-ауқат индексі 74%-ті құрады, осылайша тұрақты деңгейге сәйкес келеді. Деректерге сәйкес, респонденттердің 93%-ті болашаққа қатысты оптимистік болжамдарды ұстанады. Қызметкерлердің көпшілігі (93%) тұратын елді мекенде өздерін жайлы сезінеді және 65% ай сайынғы жалақы деңгейі өз отбасын асырау үшін жеткілікті екенін атап өтті.

ҚМГ-дегі әлеуметтік тыныштық көрсеткіші қолайлы деп бағаланады және 89%ті құрайды (2019 жылы – 59%). Сұралғандардың көпшілігінде қызметкерлер мен басшылық арасындағы қарым-қатынастарда шиеленістер болған жоқ (88%).

Ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесі

ҚМГ компаниялар тобында "ҚазМұнайГаз" ҰК АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарындағы жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасында бірыңғай ішкі коммуникациялар жүйесінің регламенті қолданылады.

Ішкі коммуникациялар жүйесінің міндеттері ЕТҰ-да жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасында тікелей коммуникациялардың тиімді тетіктерін құру және қолдау, ЕТҰ-дағы қызметтің мақсаттары мен міндеттері туралы қызметкерлерді уақтылы хабардар ету, ұйымдағы ағымдағы жағдайды қызметкерлерге жеткізу, ЕТҰ-дағы еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік-психологиялық ахуал өлшемдерін қадағалау болып табылады.

Ішкі коммуникациялардың негізгі түрлері:

- ◆ бірінші басшының еңбек ұжымымен жоспарлы есептік кездесуі (жылына екі рет өткізіледі);
- ◆ жедел шешім қабылдауды талап ететін мәселелерді талқылау мақсатында кәсіпорын басшылығының кәсіподақтармен, еңбек ұжымымен жоспардан тыс кездесулері;
- ◆ корпоративтік ақпараттық сайт, газет;
- ◆ бейне жарнамаларға арналған монитор; қызметкерлердің ұсыныстарына арналған жәшік;
- ◆ ұжымды шоғырландыру: кәсіби конкурстар, спорттық іс-шаралар, корпоративтік мерекелер және т. б.

Осы регламентте әрбір қызметкердің сұрақтармен жүгіну және уақтылы жауап алу мүмкіндігі көзделген.

Қызметкерлерді әлеуметтік қолдау

ҚМГ ЕТҰ қызметкерлерін әлеуметтік қолдау олардың ұжымдық шарттарында және әлеуметтік қолдау көрсету қағидаларында айқындалады. ҚМГ компаниялар тобының барлық кәсіпорындары бойынша әлеуметтік қолдаудың түрлері мен нормаларын біріздендіру мақсатында ҚМГ ЕТҰ қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсетудің үлгілік қағидалары қабылданды.

ҚМГ компаниялар тобы бойынша барлық ұжымдық шарттарға сәйкес әлеуметтік қолдау 35 түрі бойынша көрсетіледі, бұл ретте ҚМГ компаниялар тобы бойынша әлеуметтік пакеттің қомақты үлесін жыл сайынғы еңбек демалысына сауықтыруға арналған материалдық көмек және қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерін ауырған жағдайда ерікті медициналық сақтандыру құрайды.

Бүгінгі таңда ұжымдық шарттардың барлық талаптары кәсіпорынның қаржы-экономикалық жағдайына қарамастан ҚМГ-нің барлық кәсіпорындарында толық көлемде сақталуда.

2020 жылы ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлерін әлеуметтік қолдауға жұмсалған шығындар, жұмыс істемейтін зейнеткерлерге әлеуметтік көмекті қоса алғанда, шамамен 21 млрд теңгені құрады.

Көрсеткіш	%-пен
Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерін медициналық сақтандыру	28
1 қыркүйекке дейін бала туу / жүктілік және босану / бала күтімі бойынша демалысқа / мектепке дейінгі балалар мекемелеріне ақы төлеуге / қызметкерлердің балаларын оқытуға / мектеп керек-жарақтарын сатып алуға байланысты материалдық көмек	25
Емделуге / операцияға жұмсалған шығындар ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасында белгіленген лимиттен асып түскен жағдайда медициналық емдеуге / операцияға ақы төлеуге материалдық көмек / интернационалистік-жауынгерлерге (ауғандықтарға) / Чернобыль апатын жоюға қатысушыларға / жеңілдік шарттары негізінде еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы	14
Зейнеткерлерге материалдық көмек	
Қызметкерлердің демалуы / тұрғын үй жағдайларын жақсарту	8
Көп балалы және табысы төмен отбасыларға / аса мұқтаж қызметкерлерге /	6
қызметкердің / қызметкердің отбасы мүшелерінің қайтыс болуына байланысты / жерлеуді ұйымдастыруға / жалпы еңбекке қабілеттілігінен айрылуына, мүгедектік алуына байланысты мүгедектерге, жұбайы (зайыбы), бала кезінен мүгедек балалары (1, 2 және 3-топтар) бар жұмыскерлерге материалдық көмек	7

ЕТҰ-ның мердігерлік ұйымдармен өзара іс-қимылы кезіндегі қызмет жөніндегі регламент

Мердігерлік ұйымдардың қызметкерлері үшін еңбек қатынастары саласында белгіленген кепілдіктердің сақталуын қамтамасыз ету мақсатында ЕТҰ-ның ҚМГ объектілерінде қызметін жүзеге асыратын мердігер ұйымдармен өзара іс-қимылы кезіндегі қызмет жөніндегі Регламент қабылданды.

Регламенттің негізгі ережелері мен міндеттерін түсіндіру мақсатында ЕТҰ және мердігер компаниялардың басшылығымен онлайн кеңес өткізілді. Қазіргі уақытта ЕТҰ-да осы бағыт бойынша жұмыс жүргізілуде.

Көрсетілген жұмыс шеңберінде апта сайын ЕТҰ объектілерінде жұмыс істейтін, саны 50 адамнан асатын мердігерлік, сондай-ақ қосалқы мердігерлік ұйымдардағы адам саны мен әлеуметтік шиеленістің мониторингі жүзеге асырылады.

Жалпы корпоративтік іс-шаралар

ҚМГ компаниялар тобы бойынша жыл сайын Спартакиада және "Үздік маман" кәсіби шеберлік конкурсы сияқты корпоративтік іс-шаралар өткізіледі. Аталған іс-шаралар салауатты өмір салтын насихаттаудан және кәсіби шеберлікті арттырудан басқа, ҚМГ компаниялар тобының ішінде еңбек ұжымдарын шоғырландырудың құралы болып табылады.

Мерекелік іс-шаралар жүйелі түрде өткізіліп тұрады, еншілес кәсіпорындар қызметкерлерінің күшімен концерттік бағдарлама ұйымдастырылады.

Алайда, COVID-19 пандемиясы кезінде ешқандай бұқаралық шаралар өткізілген жоқ.

Қатысу өңірлерін дамыту

Сонымен қатар, ҚМГ жер қойнауын пайдаланушы ретінде қатысу өңірлерінің дамуына өз үлесін қосады және негізгі мүдделі тараптармен тұрақты диалогты қолдайды.

Өңірлердің дамуына жәрдемдесу мақсатында ҚМГ әлеуметтік-экономикалық даму, өңірлерді газдандыру саласындағы ынтымақтастық туралы меморандумдар мен бас келісімдер жасасу арқылы жергілікті басқару органдарымен белсенді түрде өзара іс-қимыл жасайды, яғни жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттар шеңберінде ҚМГ кәсіпорындары өндірістік қызметті өңірлерді дамытуға белгілі бір ақшалай қаражат бөледі, халықтың мұқтаж топтарына әлеуметтік көмек көрсетеді. Компаниялар қаражатты жергілікті атқарушы органдарға аударады, олар қаражатты жергілікті қоғамдастықтардың қажеттіліктеріне қарай бөледі.

2020 жылы ҚМГ компаниялар тобы бойынша жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттар шеңберінде әлеуметтік инвестициялар көлемі 4,5 млрд теңгеден асты.

Демеушілік және қайырымдылық

"Самұрық-Қазына" АҚ қайырымдылық саясатына сәйкес Қордың компаниялар тобының барлық қайырымдылық қызметін Samruk-Kazyna Trust әлеуметтік жобаларды дамыту Қоры жүзеге асырады. Қызметтің басым бағыттары адамдарға, әлеуметтік және медициналық сектордағы қоғамдастықтарға көмек көрсету, медиа және мәдени қоғамдастықты дамыту, адами өлетті дамыту, еңбек қатынастарын, ұлтаралық қатынастарды нығайту, қоғамның орнықты дамуына инвестициялар салу, өңірлік бизнес-бастамаларды қолдау болып табылады.

Samruk-Kazyna Trust әлеуметтік жобаларды дамыту қоры ҚМГ кіретін "Самұрық-Қазына" АҚ-тың барлық компаниялар тобынан халық үшін әлеуметтік маңызы бар мәселелерді шешуге бағытталған қайырымдылық жобалар мен бағдарламаларды іске асырады.

Сонымен қатар, 2020 жылғы пандемия кезеңінде ҚМГ еншілес ұйымдары COVID-19 таралуына байланысты жағдайда шетте қала алмады: осыған байланысты демеушілік көмек шеңберінде ұлттық денсаулық сақтау жүйесі мен жергілікті атқарушы органдарға коронавирустық инфекциямен күресу үшін қажетті медициналық жабдықтар мен басқа да тауарларды сатып алу үшін шамамен 6,2 млрд теңге аударылды.

