

ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК





Еліміздің ірі жұмыс берушілерінің бірі бола отырып, Компания қызметкерлермен және кәсіподақтармен әріптестік қарым-қатынас қағидаттарына негізделген әлеуметтік бағдар ұстанады.

Компания мыналарды мақсат тұтады:

- өндірістік жұмыспен қамтуға жәрдемдесу;
- лайықты жұмыс пен еңбек жағдайын қамтамасыз ету;
- адам құқықтары мен еңбек құқықтарын сақтау;
- бизнесті адал жүргізу және сыбайлас жемқорлықты қабылдамау;
- қоғамның және қатысу өңірлерінің дамуына ықпал ету.

БІЗДІҢ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР

GRI 102-7, 102-8, 103-1, 103-2, 103-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1

ҚМГ персоналды басқару жүйесінің негізі ҚМГ 2017–2021 жылдарға арналған кадрлық саясаты (бұдан әрі – ҚМГ Кадр саясаты) болып табылады.

Ол ҚМГ компаниялар тобында 2021 жылға дейінгі адами ресурстарды басқару функцияларын дамытудың негізгі тәсілдерін, қағидаттарын, талаптары мен бағыттарын айқындайды.

Кадр саясатының тұжырымдамасы ҚМГ тобында адами капиталдың құнын арттыру үшін жағдай жасауға бағытталған.

Осы стратегиялық мақсатқа қол жеткізу HR-функцияның негізгі үш мақсатына негізделеді:

- 1) ҚМГ бүкіл тобы бойынша персоналды басқарудың бірыңғай HR-функциясы мен бірыңғай моделін құру.
- 2) Персоналды басқару қызметінің ашықтығын үнемі жетілдіру және арттыру.
- 3) Корпоративтік мәдениетті дамыту және басшылардың дағдыларын арттыру.

Әрбір мақсат кадр саясатының негізгі бағыттарын білдіретін белгілі бір міндеттердің тізбесін қамтиды.

Миссиясы

ҚМГ компаниялар тобының құнын ұлғайту

Пайымы

ҚМГ тобында адами капиталдың құнын арттыру үшін жағдай жасау

ҚМГ бүкіл тобы бойынша персоналды басқарудың бірыңғай HR-функциясы мен бірыңғай моделін құру

Персоналды басқару қызметінің ашықтығын үнемі жетілдіру және арттыру

Корпоративтік мәдениетті дамыту және басшылардың дағдыларын арттыру

ҚМГ бүкіл Тобы бойынша HR-процестерді, саясаттарды, әдіснамаларды, құралдарды, шаблондарды стандарттау

Тұрақты мониторинг және HR-функциясын жетілдіру

Корпоративтік мәдениетті жетілдіру, әлеуметтік тұрақтылықты арттыру және қызметкерлердің қажетті мінез-құлық сипаттамаларын дамыту

ҚМГ бүкіл Тобы бойынша HR ұйымдық құрылымдарын құру тәсілдерін стандарттау

Коммуникацияны тұрақты жүргізу және HR-функциясынан кері байланыс беру

Көшбасшылық дағдыларын және әр түрлі деңгейдегі басшылардың персоналды басқару дағдыларын дамыту

HR-процестерді автоматтандыру

Қосымша құн әкелмейтін HR-процестерді HR ОҚО-ға шығару

ҚМГ HR-функциясы ішінде өзара құрмет, сенім, бірлік және ынтымақтастық атмосферасын қалыптастыру

Персоналды басқару жүйесін дамыту тұжырымдамасы:

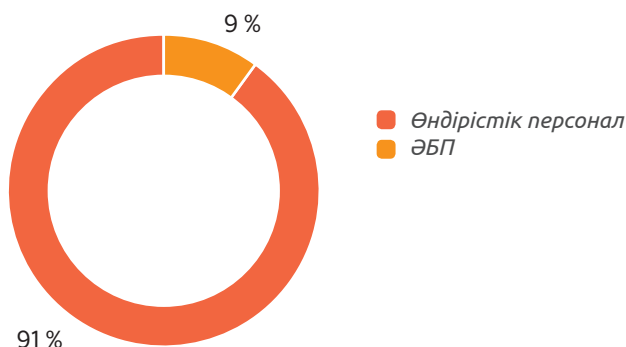
Кадр саясатының тұжырымдамасы мынадай негізгі қағидаттарға негізделді:

- 1) Қызметкерлер мен Компания мүдделерінің теңгерімі.
- 2) ҚМГ бүкіл тобы үшін бірыңғай кадрлық саясат.
- 3) HR рөлін бизнес үшін стратегиялық қолдау көрсетушіден стратегиялыққа жылжыту.
- 4) Бизнес үшін қосымша құнды жасау.
- 5) Оңтайлы ұйымдық құрылым мен қызметкерлер саны.
- 6) Бизнесінің қажеттіліктеріне және еңбек нарығының конъюнктурасына сүйене отырып, қызметкерлер санын жоспарлау.
- 7) Оқыту және біліктілікті арттыру бағдарламаларын үнемі жетілдіру.
- 8) 70-20-10 моделі бойынша өзін-өзі оқытатын ұйымды құру.
- 9) Басшылардың персоналды басқару үшін жауапкершілігі.
- 10) Қызметкерлерді стратегиялық мақсаттарға бірлесіп қол жеткізуге тарту мәдениетін құру.
- 11) Қызметкерлерді ынталандыру үшін жағдай жасау.
- 12) Заңнаманы бұзуға жол бермеу.

2018 жылдың есепті кезеңінің соңында қызметкерлердің нақты саны ҚМГ компаниялар тобы бойынша 78 933 адамды, аутстаффинг 3 347 адамды құрады.

Қызметкерлер санын оңтайландыру жұмысқа қабылдауға, қызметкерлердің зейнеткерлікке шығуына, әдепкі тұрақтамауға және бейінді емес қызмет түрлерін шығаруға мораторий есебінен жүргізілді.

Бұл ретте персоналдың жалпы санындағы өндірістік персоналдың үлесі 91%-ды, әкімшілік-басқару персоналы 9%-ды (2017 жылы тиісінше 89% және 11%) құрайды. Компаниялар қызметінің бағыты ауыр, қауіпті және зиянды еңбек жағдайларымен байланысты екенін ескере отырып, ерлер үлесі 81,2%-ды, әйелдер үлесі 18,8%-ды құрайды.

Есепті кезеңдегі қызметкерлер, санаттар бойынша, %**ЦЕЛИ** В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**1-қағидат**

Адам құқықтары: Іскерлік топтар халықаралық танылған адам құқықтарын қорғауды қолдауы және құрметтеуі тиіс

2-қағидат

Адам құқықтары: Іскерлік топтар олар адам құқықтарын бұзуға қатысушы еместігіне көз жеткізуі тиіс

3-қағидат

Еңбек: Іскерлік топтар қауымдастықтың еркіндігін және ұжымдық келіссөздерге құқықтың тиімді танылуын қамтамасыз етуі тиіс

**4-қағидат**

Еңбек: Іскерлік топтар зорлық-зомбылық немесе мәжбүрлі еңбектің барлық нысандарының жойылуын қамтамасыз етуі тиіс

5-қағидат

Еңбек: Іскерлік топтар балалар еңбегіне тыйым салуды қамтамасыз етуі тиіс

6-қағидат

Еңбек: Іскерлік топтар еңбек және кәсіптер саласындағы кемсітушіліктерді жоюды қамтамасыз етуі тиіс

2015–2018 жылдарындағы қызметкерлер, жынысы бойынша бөліністе, %

жылдар	2015	2016	2017	2018
ерлер	74,8	79	80,8	81,2
әйелдер	25,2	21	19,2	18,8

Жас санаты бойынша қызметкерлердің негізгі үлесі 31-ден 50 жасқа дейінгі топта – 58,3 %-ды құрайды, бұл ретте ерлер үлесі 80,5 %-ды, әйелдер үлесі 19,8 %-ды құрайды. 50 жастан асқан қызметкерлердің саны персоналдың жалпы санының 24,9 %-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 83 %-ды, әйелдердің үлесі 17 %-ды құрайды. 30 жасқа дейінгі жастардың үлесі персоналдың жалпы санының 16,7 %-ын құрайды, бұл ретте ерлердің үлесі 83 %-ды, әйелдердің үлесі 17 %-ды құрайды.

2016–2018 жылдарындағы қызметкерлер, жас топтары бойынша, %

жылдар	2016	2017	2018
30 жасқа дейін	23	17,5	16,7
31-ден 50 жасқа дейін	54	58	58,3
50 жастан асқандар	23	24,5	25

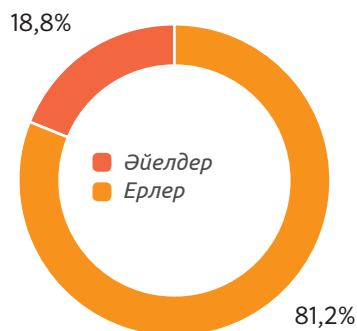
2018 жылы жаңадан жалданған қызметкерлердің саны 9 491 адамды немесе орташа тізімдік санның 12,1 %-ын құрайды.

2014–2018 жылдары жаңадан жалданған қызметкерлер, %

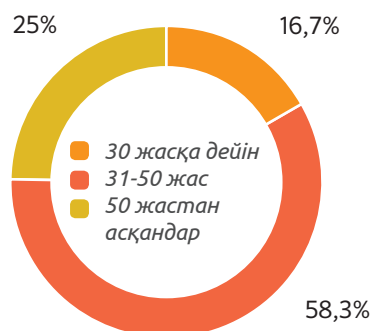
2014	2015	2016	2017	2018
15,3	23,9	20,7	9,4	12,1

Есепті кезеңде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны 10,5 мың адамды құрады, оның ішінде 30 жасқа дейінгі санат бойынша – 18,2 % (2017 жылы 20,4 %), 31-ден 50 жасқа дейінгі санат бойынша – 55 % (2017 жылы 46,4 %), 50 жастан асқандар – 27,7 % (2017 жылы 23,5 %).

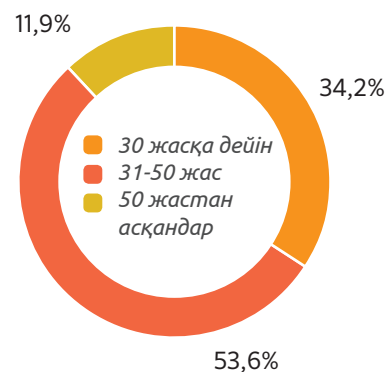
Есепті кезеңдегі қызметкерлер, жынысы бойынша бөліністе, %



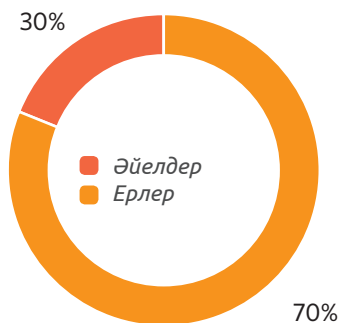
Есептік кезеңдегі қызметкерлер, жас топтары бойынша, %



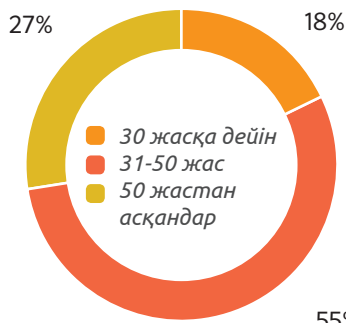
Есептік кезеңде жаңадан қабылданған қызметкерлер, жас топтары бойынша, %



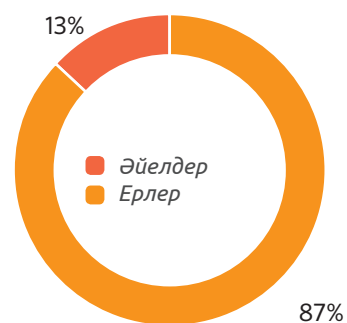
Есепті кезеңде жаңадан қабылданған қызметкерлер, жынысы бойынша бөліністе, %



Есеп беру кезеңінде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер, жас санаттары бойынша, %



Есеп беру кезеңінде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер, жынысы бойынша бөліністе, %



ҚМГ компаниялар тобы бойынша кадрлардың тұрақтамау коэффициенті* орта есеппен 14 % құрады (2017 жылы 14 %, 2016 жылы 13,8 %, 2015 жылы 11,1 %).

ҚМГ қызметкерлерге әлеуметтік пакеттің алуан түрлерін ұсынады, олар әлеуметтік жәрдемақылар мен өтемақылардың алуан түрлерін қамтиды:

- еңбек демалысына сауықтыруға арналған материалдық көмек,
- жүктілігі мен босануына байланысты төлемдер,
- бала күтімі бойынша демалыстағы қызметкерлерге баласының 1,5 жасқа толуына дейінгі ай сайынғы төлемдер,
- басқа жұмысқа ауыстыру мүмкін болмаған жағдайда, еңбек шартын бұзу кезіндегі өтемақы,
- еңбек ету қабілетінен жалпы айрылуына, мүгедектік алуына байланысты,
- қызметкерлердің өліміне байланысты жерлеуді ұйымдастыруға біржолғы төлемдер,
- өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қаза тапқан қызметкердің отбасына біржолғы төлем.

Компания қызметкерлер науқастанған жағдайда ерікті медициналық сақтандыруға және Қазақстанның балалар сауықтыру лагерлерінде қызметкерлердің балаларының

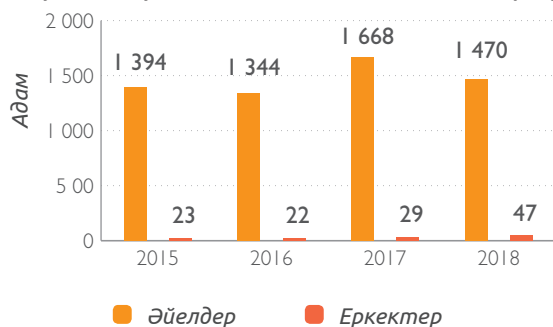
демалысын ұйымдастыруға да әлеуметтік кепілдіктер береді.

Сонымен қатар, қызметкерлерге тарихи қалыптасқан әлеуметтік қолдау түрлері беріледі. Әлеуметтік көмектің аталған түрлері ұжымдық шарттарда бекітілген немесе кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында көзделген. Мұндай төлемдерге мерей жасына жетуіне байланысты, неке қиылуына байланысты төлемдер, некеге тұрған кездегі қысқа мерзімді демалыстар, баланың тууына байланысты, туған-туыстарының қайтыс болуына байланысты жалақысы сақтала отырып берілетін төлемдер, егер емделуге жұмсалған шығындар сақтандыру бағдарламасында белгіленген лимиттен асып кеткен жағдайда, емделуге және медициналық операцияларға ақы төлеуге берілетін төлемдер, мүгедек қызметкерлерге, қызметкердің мүгедек балаларына, көп балалы және аз қамтылған отбасыларына және т.б. берілетін төлемдер жатады.

Бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыстағы қызметкерлердің саны есепті кезеңнің соңына 1 517 адамды құрады (2017 жылы 1 697 адам), бұл ретте әйелдердің үлесі 97%-ды, ерлер – 3 %-ды құрайды. Жүктілігі және босануы бойынша демалыстағы әйелдер 436 (2017 жылы 856 әйел).

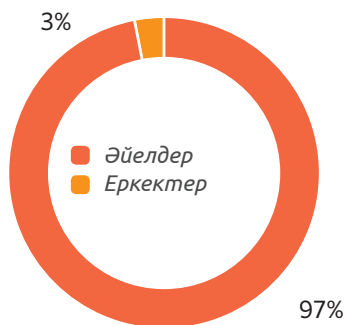
* Қызметкерлердің тұрақтамау коэффициенті $Km = A / B \times 100\%$, мұнда А – өз бастамасы бойынша, тараптардың келісімі бойынша және қызметкердің кінәсінен жұмыстан босатылған қызметкерлердің есепті кезеңнің соңындағы саны; В – кезең ішіндегі орташа тізімдік саны.

Есептік мерзім ішінде және жылдар бойынша ана болу/әке болу бойынша демалыстағы қызметкерлер



Ұжымдық шартта операциялық қызметтегі өзгерістер жөнінде қызметкерлерге хабарлау кезеңі көзделмейді, бұл мәселе Еңбек кодексіне сәйкес реттеледі. Еңбек жағдайларын өзгерту кезінде, Компания қызметкердің

Есептік мерзім ішінде ана болу/әке болу бойынша демалыстағы қызметкерлер, %



кемінде он бес күнтізбелік күн бұрын жазбаша хабардар етеді. Компания қызметіндегі маңызды өзгерістерге қатысты хабарлаудың ең аз кезеңі 4 аптаны құрайды.

АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ

Компания әркімге тең құқықтар берудің даусыз маңыздылығын мойындайды. Біз адамның негізгі құқықтарын қатаң құрметтейміз.

Компания ҚР еңбек заңнамасының талаптарын қатаң орындайды және оның нормаларын бұзбайды, яғни ешкім еңбек құқықтарын іске асыру кезінде тегі, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге қатысы, сенімдері, тұрғылықты жері, жасы немесе жеке кемшіліктері, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығы бойынша ешқандай кемсітушіліктерге ұшырамауы тиіс.

Есепті кезеңде компанияда кемсіту фактілеріне қатысты шағымдар түскен жоқ. Компания балалар еңбегін, мәжбүрлі еңбекті пайдаланбайды, нәсіліне, дініне және жынысына қарамастан барлық қызметкерлердің тең құқықтарын таниды.

Компанияның әрбір қызметкерінің еңбек саласындағы өз құқықтары мен бостандықтарын іске асыруда тең мүмкіндіктері бар. Бұдан басқа, Компания қызметкерлермен

GRI 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

ұжымдық шартты жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге белсенді қатысады, келіссөздер жүргізу мерзімдерін қатаң сақтайды және тиісті бірлескен комиссиялардың жұмысын қамтамасыз етеді, келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты ұсынады, ұжымдық шарт ережелерінің талаптарын қатаң орындайды.

Еңбек заңнамасына сәйкес кез келген қызметкер өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға құқылы.

Қауымдастықтар еркіндігіне құқықтарды қандай да бір шектеу және қызмет түрлері немесе аумақтық белгісі бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу Компанияның қызметінде көзделмеген. ҚМГ әлеуметтік жауапты компания ретінде бұл құқықты толығымен қолдайды және қызметкерлердің бірлесу бостандығына құқығын іске асыру үшін қолайлы орта жасайды.

ҚМГ тобы бойынша бүгінгі күні көптеген өндірістік кәсіпорындарда ұжымдық шарттар жасалған.

Біріздендіру мақсатында ұжымдық шарттың үлгі нысаны әзірленді, ол еңбекақы төлеуді ұйымдастыру, әлеуметтік қолдау көрсету, еңбек жағдайлары, жұмыс және демалыс режимі және т. б. үшін бірыңғай қағидаттарды белгілейді. Ұжымдық шарттың үлгілік нысанында ұжымдық еңбек даулары туындаған жағдайда оларды шешу алгоритмі қадам-қадаммен жазып көрсетілген. ҚМГ тобы бойынша ұжымдық шарттарды әзірлеуге қойылатын үлгілік талаптар еңбек қатынастарын заңнамалық негізде құруға, қызметкерлер үшін жеңілдіктерді негізсіз арттыруға немесе азайтуға жол бермеуге, еңбек даулары туындаған кезде жанжалдарды болдырмау және шиеленісті төмендету мақсатында дәйекті іс-қимылдарды ұсынуға мүмкіндік береді.

2018 жылы ұжымдық шарттармен қамтылған ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерінің саны 2018 жылы 58 838 адамды, 2016 жылы 58 658 адамды, 2015 жылы 54 197 адамды құрады.

Компанияның кәсіподақтармен өзара іс-қимылы салалық және өңірлік деңгейлерде еңбек заңнамасымен белгіленген әлеуметтік әріптестік шеңберінде жүзеге асырылады. Салалық деңгейде өзара іс-қимылдың негізгі параметрлері (әлеуметтік кепілдіктер, еңбекті ұйымдастыру мәселелері, еңбекақы төлеу, жұмыспен қамту, гендерлік және жастар саясаты, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, еңбек жанжалдарының алдын алу және шешу және т.б.) 2017–2019 жылдарға арналған ҚР Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы салалық келісімде айқындалған.

Бірыңғай ішкі коммуникациялар жүйесі

2016 жылдан бастап ҚМГ барлық өндірістік кәсіпорындарында ішкі коммуникация құралдары енгізілуде, оған сәйкес жылына екі рет бірінші басшылардың еңбек ұжымдарымен есептік кездесулері жүйелі түрде өткізіледі, тоқсан сайын ҚМГ ЕТҰ желілік басшыларының ұжымдармен кездесулері, басшылардың

Өңірлік деңгейде әлеуметтік әріптестік жөніндегі облыстық комиссиялар жұмыс істейді, олардың шеңберінде жұмыспен қамту және еңбекті қорғаудың өңірлік мәселелерінен басқа, нақты ұжымдық еңбек даулары да қарастырылады.

«Самұрық-Қазына» АҚ әлеуметтік өзара іс-қимыл және коммуникация орталығы өткізетін Әлеуметтік тұрақтылық индексінің (ӘТИ) зерттеулеріне сәйкес ҚМГ ӘТИ 2013 жылдан бастап 2018 жылға дейін 61-ден 74%-ға дейін өсті және «орташадан жоғары» деңгейде тұр, 2018 жылы ӘТИ 74 % құрайды.

ӘТИ зерттеу нәтижелері бойынша, ҚМГ мен жекелеген ЕТҰ-да анықталған барлық қауіпті аймақтар бойынша әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспарлары әзірленіп, өзектілендіріледі. ҚМГ әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі іс-шаралар жоспарында қызметкерлердің әлеуметтік көңіл-күйіне әсер ететін ұйымдар қызметі саласының анықталған проблемалары (ішкі коммуникациялар, тамақтану сапасы, тұрмыстық жағдайлар, ЖҚҚ-мен қамтамасыз ету, оқыту, мансаптық өсу және т.б.) қамтылады.

Сондай-ақ ҚМГ компаниялар тобы ұйымдарының әкімшілік-басқару қызметкерлерінің тартылуы мен қанағаттанушылығына сауалнама жүргізілді.

Зерттеу нәтижелері ұйым қызметкерлерінің қандай еңбек жағдайларына қанағаттанатынын және қандайына қанағаттанбайтынын, қызметкерлердің коммуникация мен өзара қарым-қатынастардың даму деңгейін қалай бағалайтынын, өткен кезеңмен салыстырғанда қызметкерлердің әл-ауқатының, ұйымдардың өндірістік қызметкерлерінің өмір сүру сапасының қаншалықты өзгергенін және т. б. көрсетеді.

кәсіподақпен кездесулері өткізіледі, әрбір қызметкердің кәсіпорын басшылығына сұрақ қою және уақытылы жауап алу мүмкіндігі регламенттелген. 2018 жылы бірінші басшылардың еңбек ұжымдарымен 65 есеп беру кездесуі өткізілді.

Бұдан басқа, жұмыс берушілер мен ЕТҰ қызметкерлері арасында тікелей коммуникациялардың тиімді тетіктерін құру және қолдау, ЕТҰ-дағы қызметтің мақсаттары мен міндеттері туралы жұмыскерлерді уақытылы хабардар ету, ұйымдағы ағымдағы жағдайды қызметкерлерге жеткізу, қызметкерлерде ұйымның оң бейнесін қалыптастыру, ЕТҰ-да еңбек ұжымдарында әлеуметтік-психологиялық климаттың параметрлерін қадағалау мақсатында желілік басшылардың құрылымдық бөлімшенің, учаскенің, бригаданың, цехтың қызметкерлерімен кездесулері, жедел шешім қабылдауды талап ететін мәселелерді талқылау мақсатында басшылықтың еңбек ұжымымен жоспардан тыс кездесулері өткізіледі, ЕДҰ бірінші басшылары қызметкерлерді жеке мәселелер бойынша қабылдайды.

Сондай-ақ әрбір ЕТҰ-да бірінші басшының блогы, корпоративтік ақпараттық сайт

құрылды, корпоратившілік ақпаратты еңбек ұжымдарына жеткізу үшін бейне-хабарландырулар үшін мониторлар орнатылды. Қызметкерлерді жедел хабарландырулармен және хабарламалармен ақпараттандыру үшін ақпараттық стендтер қолданылады. Проблемалық мәселелерді анықтау үшін ЕТҰ-да жыл сайын қызметкерлер арасында сауалнама жүргізіледі.

Сондай-ақ, тоқсанына бір рет ұжымдық шартты орындауға, еңбек тәртібінің жай-күйіне, еңбек ұжымының өтініштерін қарауға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелеріне, әлеуметтік жеңілдіктер мен өтемақылар беруге және кәсіпорында басқа да әлеуметтік маңызды мәселелерге қатысты неғұрлым өзекті мәселелер бойынша ЕТҰ кәсіподағымен басшылықтың кездесуі өткізіледі.

ПЕРСОНАЛДЫ ДАМУ

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-1, 404-2

Әлеуетті дамыту шеңберінде ҚМГ өндірістік және әкімшілік қызметкерлердің адам ресурстарын дамыту мәселелеріне ерекше көңіл бөледі.

Жыл сайынғы негізде ҚМГ қызметкерлерді оқытуды және дамытуды қамтамасыз етеді, ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерін дамытудың жаңа тәсілдері мен бағдарламаларын қалыптастырады.

Оқыту және дамыту процесін жақсарту, персоналдың қажетті біліктілік деңгейін қалыптастыру және қолдау, сондай-ақ бюджет қаражатын тиімді пайдалану мақсатында 2016 жылдан бастап ҚМГ компаниялар тобында персоналды оқыту және дамыту «70/20/10-жұмыс орнында оқыту/ішкі оқыту/сыртқы оқыту» тұжырымдамасы енгізіліп, іске асырылуда. Осы оқыту моделі шеңберінде ҚМГ компаниялар тобы бойынша «Ішкі тренерлер институты», қызметкерлерді қашықтықтан

оқыту бағдарламалары, тағылымдама бағдарламасы және жетекшілерді дамыту бағдарламалары сияқты процестер енгізілген.

Қызметкерлердің тағылымдама бағдарламасы өндірістік бағыттағы еншілес және тәуелді компаниялар арасында танымал, бағдарлама шеңберінде қызметкерлер ҚМГ тобының басқа компанияларындағы әріптестерімен, сондай-ақ әріптес компаниялардың қызметкерлерімен тәжірибе алмасады. Бағдарлама әрекет еткен уақытта ҚМГ ЕТҰ-ның 50-ден астам қызметкері, оның ішінде – «Ембімұнайгаз» АҚ, «Oil Services Company» ЖШС, «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ қызметкерлері 5 әріптес компанияда тағылымдамадан өтті.

ҚМГ компаниялар тобы бойынша ҚМГ ЕТҰ 6 компаниясында 9 компанияның 53 қызметкері тағылымдамадан өтті.



Сондай-ақ қазіргі уақытта ENI Корпоративтік университетімен ынтымақтастық бар. ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлері осы университет базасында өндірістік бағыттар бойынша оқытудан өтеді. 2018 жылы барлау өндіру және мұнайсервис блогының 15 басшысы ENI корпоративтік университетінде екі күндік оқудан өтті.

ҚМГ тобының қызметкерлерін дамыту үшін әріптес компаниялардың – JCCP, JOGMEC шақыруы бойынша тағылымдамалар да жүзеге асырылады. Жыл сайын аталған компаниялар ҚМГ тобының 20-дан астам қызметкерлерін өндіруден, барлаудан, өңдеуден және маркетингтен бастап HR мен қаржыны басқаруға дейін қызметтің түрлі бағыттары бойынша оқытуға қабылдайды. Оқыту орта есеппен екі аптадан бір айға дейін әртүрлі елдердің өкілдерімен бірлесіп аралас бағыттар бойынша жүргізіледі, бұл сондай-ақ тәжірибе мен біліммен бөлісуге мүмкіндік береді.

General Electric компаниясымен бірге GE Мұнай-газ университетінде (Флоренция қ., Италия) «Мұнай-газ технологиялары» бағдарламасы бойынша оқыту жүзеге асырылады. 2015 жылдан бастап осы бағыт бойынша ынтымақтастық кезінде ҚМГ тобының 7 қызметкері оқудан өтті. Оқу ұзақтығы – 5 ай.

Басшыларды дамыту бағдарламаларына ерекше көңіл бөлінеді. Осылайша, 2017 жылы ҚМГ Кадрлық комитетінің шешімімен ҚМГ және ЕТҰ (CEO-1, CEO-2) корпоративтік орталығының топ-менеджерлері үшін «Бірыңғай даму бағдарламасы», сондай-ақ директорлар мен олардың орынбасарлары үшін, Бірыңғай кадрлық резервке қатысушылар үшін «Тиімді басшы» даму бағдарламалары бекітілді. Бірыңғай даму бағдарламасы 2018 жылы аяқталды және жақсы пікірлер алды, бағдарламаға 2017 жылғы қыркүйектен бастап 2018 жылғы қазанға дейінгі кезеңде 26 ЕТҰ-ның 99 топ-менеджері қатысты. Бұдан басқа, 2018 жылы UPSTREAM блогының адами капиталды дамыту бағдарламасы әзірленді және «Қазақтүрікмұнай» ЖШС мен «Қазақойл Ақтөбе» ЖШС компанияларында пилоттық режимде іске асырылды. Осы бағдарлама аясында қатысушылар компаниялардың тиімділігін арттыратын жобалар әзірледі. 2019 жылы бұл Бағдарламаны UPSTREAM блогының басқа компанияларында іске асыру жоспарлануда. Бағдарламадан өту барысында адами ресурстардың дамытудың барлық өзекті бағыттары – цифрлық көшбасшылық, ықпал ету және эмоциялық көшбасшылық қамтылды.

Аталған жобалармен қатар ҚМГ жыл сайын оқытылған қызметкерлердің санын белсенді арттыруда. 2018 жылы жалпы сомасы 5,7 млрд теңгеге 129 мың адам* оқытылды, бұл өткен жылдың көрсеткішінен 2,5 % жоғары. Оқытылғандар мен шығыстар санының өсуі жоғарыда көрсетілген бағдарламалардың іске қосылуы мен іске асырылуымен байланысты.

Оқудан өткен қызметкерлердің 15 %-ын әйелдер, 85 %-ын ерлер (2017 жылы тиісінше 14 % және 86 %) құрайды. Бұл ретте әйелдерді оқытуға арналған шығыстар шығындардың жалпы сомасының 23 %-ын құрайды, әйелдерді оқытудың орташа құны – 69 мың теңге, ерлерді оқыту – 40 мың теңге. Оқытылғандардың 8 %-ы – әкімшілік-басқару персоналы, 92 %-ы – өндірістік персонал. Оқытылған өндірістік персоналдың

* оқытылғандардың санын есептеу кезінде өткен оқулары ескеріледі (мысалы, егер 1 қызметкер екі оқытудан өткен болса, оқытылғандардың саны – 2).

жоғары пайызы ҚР заңнамасына сәйкес қауіпті өндірістік объектілерде жұмыс істейтін қызметкерлерді міндетті оқытумен байланысты.

Экология, ЕҚ және ҚТ, АҚ және ТЖ бойынша оқудан өткен қызметкерлердің үлесі оқытылғандардың жалпы санының 59%-ын құрады. Бұл ретте, оқытылғандардың 20%-ы жұмысшы кәсіптеріне және 5%-ы өндірістік бағыттар бойынша оқудан өтті (БӨ, тасымалдау, газ бизнесі, өңдеу және маркетинг, сервистік жобалар). Осы тақырыптар бойынша оқуға барлық шығындардың 50%-ы жұмсалды.

Бір қызметкерге орташа жылдық академиялық сағат саны 15 сағатты (2017 жылы 16,1 сағат) құрайды, оның ішінде

- бір адамға – 14,9 сағатты (2017 жылы 15,8 сағат), бір әйелге – 15,6 сағатты (2017 жылы 18,3 сағат) құрайды.
- бір басшыға – 19,5 сағат, бір маманға – 18,3 сағат, бір жұмысшы / қызметшіге – 12,6 сағат.

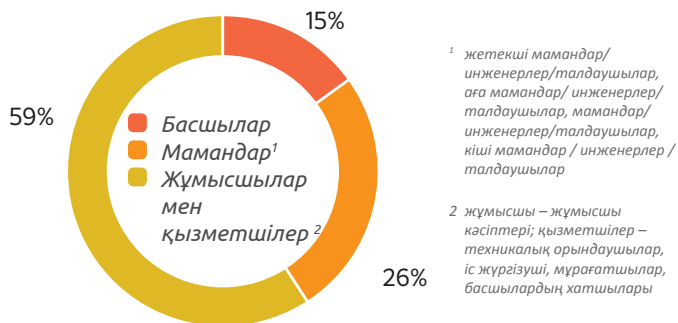
Оқытудан өткен қызметкерлер саны, жынысы бойынша бөліністе, %

жылдар	2015	2016	2017	2018
Ерлер	86,5	88	86	85
Әйелдер	13,5	12	14	15

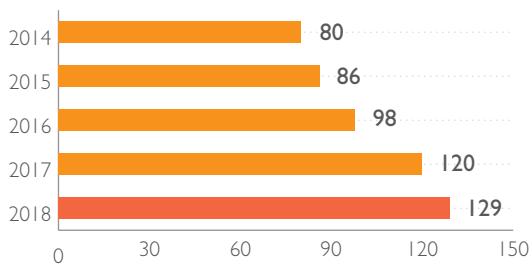
Сонымен қатар, қызметкерлерді оқыту мен дамыту олардың жынысы мен атқаратын қызметіне қарамастан жүзеге асырылады.



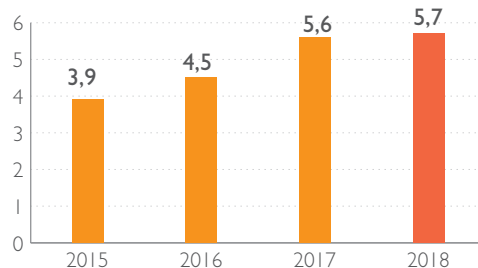
Оқытылған бір қызметкерге арналған академиялық сағаттардың орташа жылдық саны, қызметкерлердің санаттары бойынша, %



Оқытылған қызметкерлердің жалпы саны, жылдар бойынша, мың адам



Қызметкерлерді дамытуға арналған шығындар, млрд теңге



ҚМГ ұзақ мерзімді дамуының басым бағыттарының бірі – заманауи құзыреттерге ие жаңа форматтағы жетекшілерді даярлау мақсатында жас әрі келешегі бар көшбасшыларды іздестіруді және анықтауды қамтитын кадр резервін дайындау болып табылады.

Осы бағыттың негізгі принципі – басқару сабақтастығын қамтамасыз ету, сондай-ақ қызметкерлерге ҚМГ компаниялар тобында даму және мансаптық өсу үшін мүмкіндік беру мақсатында басшы кадрларды мақсатты және жүйелі түрде даярлау болып табылады.

Тренингтік бағдарламалардан басқа арнайы резервшілер үшін екідипломды EMBA бағдарламалары әзірленді және өткізіліп тұрады. «Бірыңғай кадрлық резерв» жобасын іске асыру кезеңінде БКР-ға кіретін және магистр дәрежесі жоқ 35 қызметкер EMBA бағдарламасы бойынша оқуын аяқтады. Бүгінгі күні тағы 14 қызметкер 2018–2019 жылдарға арналған ұқсас бағдарлама бойынша оқуын жалғастыруда.

Сондай-ақ БКР жобасы әрекет еткен уақытта команда құру және оқыту сипатында резервшілердің үш кездесуі өткізілді.

Жеке-іскерлік дағдыларды арттыру үшін жүйелі түрде тақырыптық тренингтер мен семинарлар өткізіледі.

Қызметкерлерді оқыту және біліктілігін арттыру жөніндегі іске асырылатын бағдарламалардың негізгі тақырыптары

1. Конференцияларға, симпозиумдарға, форумдарға қатысу
2. Жеке-іскерлік оқыту
3. Персоналды басқару
4. Ішкі бақылау және аудит
5. Біріктірілген басқару жүйелері, ISO және OHSAS стандарттары
6. Экология, ЕҚ және ҚТ, АҚ және ТЖ
7. Қазақстандық қамту және тауарларды, жұмыстар мен қызметтерді сатып алу
8. Экономика және қаржы
9. Корпоративтік басқару. Жобаны басқару
10. Құжаттамалық қамтамасыз ету
11. Ақпараттық технологиялар
12. Тілдік оқыту
13. Медиация, келіссөз процесі бағдарламалары бойынша оқыту
14. Өндірістік бағыттар бойынша оқыту (БӨ, тасымалдау, газ бизнесі, өңдеу және маркетинг, сервистік жобалар)
15. Жұмысшы кәсіптерге оқыту
16. Магистрлік бағдарламалар, шағын MBA
17. Тағылымдама

ПЕРСОНАЛДЫ БАҒАЛАУ

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-3

Персоналды бағалау рәсімі ҚМГ-де 2004 жылдан бастап қолданылады және қызметтің тиімділігін айқындауға және барабар материалдық және материалдық емес сыйақыны ынталандыруға бағытталған.

Рәсім ҚМГ әкімшілік персоналын бағалау қағидаларымен регламенттеледі және

бағалаудың екі түріне негізделеді: кәсіби дамуды бағалау және қызметтің нәтижелілігін бағалау.

Адами ресурстарды тиімді басқарудың танылған халықаралық тәжірибесіне сәйкес, бұл рәсім есепті жыл ішінде қызметтің нәтижелілігін бағалауды ескере отырып,

қызметкерлердің іскерлік және көшбасшылық құзыреттерін бағалауға негізделген.

Нәтижелілікті бағалау бір жылға мақсаттар қою негізінде тоқсан сайын жүргізіледі және тоқсандық сыйақы төлемі ретінде 1.5-тен 0-ге дейінгі лауазымдық жалақының нақты сандық нәтижелеріне ие болады.

Кәсіби дамуды бағалау жыл сайын жүргізіледі және материалдық емес ынталандырудың мақсатын көздейді – бағалау комиссиясы кадр резервіне алуды, қызметін жоғарылатуды,

ҚМГ компаниялар тобында ротациялауды, жеке оқытуды немесе кәсіби даму үшін өзге де мүмкіндіктерді ұсына алады.

2018 жылы қызметкерлердің 2018 жылғы қызметіне жыл сайынғы бағалау жүргізілді, оның нәтижелері бойынша корпоративтік орталық қызметкерлерінің 85,4%-ы, компанияның барлық қызметкерлерінің 33,7%-ы есепті кезеңдегі нәтижелілікке баға берді. Олардың ішінде: әйелдер – 23 %, ерлер – 77 %, басшылар – 16 %, мамандар – 41 %, жұмысшылар – 43 %.

ТЕҢ МҮМКІНДІКТЕР

Қызметкерлерді ынталандырудағы біздің тәсіліміз еңбек ақы төлеудің лайықты деңгейін қамтамасыз ету, ашықтық және қызметкерлердің құқықтарын сақтау қағидаттарында құрылады. Еңбекақы төлеу жүйесіне барлық өзгерістер мүдделі тараптардың пікірлері мен ұсыныстары ескеріле отырып енгізіледі.

«Барлау» және «Өндіру» бизнес-бағытындағы компанияларда еңбекақы төлеудің бірыңғай жүйесі (ЕАТБЖ) енгізілді, оның мақсаты барлық бөлімшелерде еңбекақы төлеудің бірыңғай тәртібін қамтамасыз ету және қызметкерлердің еңбек нәтижелеріне мүдделілігін күшейту болып табылады. Бұл жүйеде қызметкерлерге өтемақы төлемдері, үстеме ақылар мен қосымша ақылар берілетін бірқатар шарттар көзделген; мұндай өлшемдердің бірі өңірлік коэффициент болып табылады – жұмысты ауыр климаттық жағдайлары бар өңірлерде орындаумен байланысты қосымша шығыстар мен жоғары еңбек шығындарын өтеу мақсатында жалақының салыстырмалы түрде ұлғаю көрсеткіші. Бұл коэффициенттің ең жоғары мәні Маңғыстау және Атырау облыстарына тиесілі.

Топтағы бастауыш деңгейдегі жалақының ұлттық заңнамада белгіленген 2018 жылғы ең төменгі еңбекақыға қатынасы 6:1 шамасында болады.

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 202-1, 202-2, 405-1, 405-2

Жергілікті* халық өкілдерінен жалданған** қатысу аймақтарындағы*** жоғары деңгейдегі басшылар үлесі 85 % құрайды.

Басшылық құрамына кіретін қызметкерлердің үлесі қызметкерлердің жалпы санының 9%-ын құрайды. Оның ішінде әйелдер – 17 %, ерлер – 83 %.

ҚМГ компаниялар тобында гендерлік айырмашылықтарға қарай базалық жалақыда және сыйақы төлеу жүйесінде айырмашылықтар жоқ. ҚМГ компаниялар тобы ұйымдарындағы жалақы деңгейі қызметкерге емес, лауазымға байланысты, яғни бір лауазымда жұмыс істейтін ерлер мен әйелдер бірдей жалақы алады және ұйымдағы еңбекақы төлеу қағидаларында көзделген өзге де төлемдерді алады.

Еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру үшін біз адами ресурстардың басқару саласындағы халықаралық әдіснаманы пайдалана отырып, бірқатар лауазымдарды (корпоративтік орталықтың әкімшілік қызметкерлері деңгейінен еншілес ұйымдардың топ-менеджменті деңгейіне дейін) бағалаудың жаңа тәсілін енгіздік.

* Жоғары дәрежелі басшылар (бірінші басшы және оның орынбасарлары)

** Қазақстан Республикасының азаматтары

*** Қатысу аймағы – Операциялық қызметті жүргізу аймағы (облыс, аудан)

Жоғары басқару органы мен басшы құрам үшін жалақыны есептеу жүйесі нәтижелілікке, уәждемеге, еңбек өнімділігін арттыруға және қызметтің тиімділігіне бағытталған және қызметтің негізгі көрсеткіштеріне қол жеткізу қорытындылары бойынша қысқа мерзімді сыйақы элементтерін қамтиды. Үздік әлемдік тәжірибеге сәйкес басшы қызметкерлердің нәтижелілік көрсеткіштері

Топтың экономикалық, экологиялық және әлеуметтік міндеттерін көрсетеді.

Трансформациялау бағдарламасы аясында 2018 жылы басшы қызметкерлердің атқаратын лауазымының жаңа талаптарына сәйкестігін бағалау (Job Matching*) жобасын іске асыру жалғастырылды.

* Job Matching – үміткерлердің лауазымдар талаптарына мақсатты функционалға сәйкестігін бағалау жобасы.

БІЗДІҢ ҚАУЫМДАСТЫҚТАР

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1

ҚМГ еншілес ұйымдарының жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттарында өндірістік қатысу өңірін дамытуға және халықтың мұқтаж топтарына әлеуметтік көмек көрсетуге елеулі ақшалай қаражат бөлу көзделген. Компаниялар қаражатты жергілікті атқарушы органдарға аударады, олар жергілікті қоғамдастықтардың қажеттіліктеріне сүйене отырып, қаражатты бөледі. 2018 жылы ҚМГ тобы бойынша жер қойнауын пайдалануға арналған келісімшарттар шеңберінде өңірлерді дамытуға шамамен 5,2 млрд теңге бөлінді.

2016 жылы «Самұрық-Қазына» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен Қордың қайырымдылық саясаты және Қордың қайырымдылық бағдарламасы бекітілді, оған сәйкес ҚМГ және оның еншілес кәсіпорындары демеушілік және қайырымдылық көмекті өз бетінше жоспарлай және көрсете алмайды.

Қайырымдылық саясатына сәйкес, Қор компаниялары тобының барлық қайырымдылық қызметін «Samruk-Kazyna

Тәжірибеден мысал:

Мысалы, «Өзенмұнайгаз» АҚ Жаңаөзен қаласы мен Қарақия ауданының инфрақұрылымын дамытудың әлеуметтік бағдарламалары қорына жыл сайын 900 млн теңге бөледі.

«Ембімұнайгаз» АҚ 2018 жылы Қызылқоға ауданы Сағыз және Қарабау ауылдарында, Исатай ауданы Аққыстау ауылында балабақша, орта мектеп және дене шынықтыру-сауықтыру кешенінің құрылысына 596 млн теңгеден астам қаржы бөлді.

«ҚазМұнайТеңіз» ТМҚ ЖШС Маңғыстау ауданындағы Шетпе – Қызан автожолын қайта жаңартуды қаржыландыруға 371 млн теңге сомасында салым жасады.

Спорт түрлері мен спорттық шараларды қолдау мақсатында «Павлодар мұнай-химия зауыты» ЖШС Павлодар қаласына 200 млн теңге бөлді.

«Қазгермұнай» БК ЖШС Қызылорда қаласындағы Жастарға қызмет көрсету орталығының құрылысына 1 млрд 465 млн теңге көлемінде қаржы бөлді, салым 2018–2019 жылдар кезеңіне арналған әлеуметтік-экономикалық даму бойынша есебіне жатқызылды.

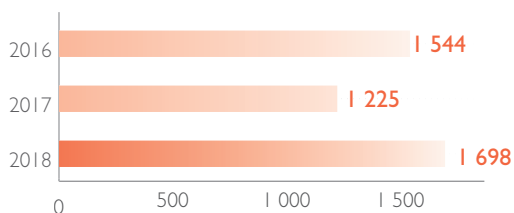
«Қазақойл Ақтөбе» ЖШС халықтың мұқтаж топтарына 9 млн теңгеден астам әлеуметтік көмек көрсетті.

Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры (бұдан әрі – Қор) жүзеге асырады.

Қор қызметінің басым бағыттары:

- әлеуметтік және медициналық сектордағы адамдарға, қоғамдастықтарға көмек;
- медиа, мәдени қоғамдастықты дамыту, адами әлеуетті дамыту;

ҚМГ қайырымдылыққа бөлінген қаражат көлемі, млн теңге («Samruk-Kazyna Trust» жобаларын қаржыландыруға)



- еңбек қатынастарын, ұлтаралық қатынастарды нығайту, қоғамның орнықты дамуына инвестициялар;
- аймақтық бизнес-бастамаларды қолдау;
- әлемдік аренада Нұр-Сұлтан қаласының имиджін көтеру.

Қор «Самұрық-Қазына» АҚ-ның барлық компаниялар тобынан халық үшін әлеуметтік маңызды мәселелерді шешуге бағытталған қайырымдылық жобалары мен бағдарламаларын іске асырады. Қордың қызметі мемлекеттік органдардың, ҚР Үкіметінің және қоғамдық және әлеуметтік саясат саласындағы сарапшылардың жәрдемдесуімен жүзеге асырылады. Корпоративтік қордың қайырымдылық жобаларының әкімшілері – конкурстық негізде айқындалған үкіметтік емес ұйымдар болып табылады.

Тәжірибеден мысал:

ҚМГ компаниялар тобында Компаниялар тобының еңбек ұжымдары мен кәсіподақтарының жалпы шешімі бойынша ҚМГ компаниялар тобының еңбек ұжымдарын шоғырландырудың жаңа құралдары – ҚМГ деңгейінде ұйымдастырылатын корпоративтік іс-шаралар енгізілді: Жұмысшы мамандықтар арасында «Үздік маман» кәсіби шеберлік байқауы, Жазғы спартакиада және Жастар слеті.

2018 жылы ҚМГ еншілес компанияларының өнеркәсіптік алаңдарында ҚМГ компаниялар тобының қызметкерлері арасында мынадай мамандықтар бойынша «Мамандығы бойынша үздік – 2018» кәсіби шеберлік конкурсының ақтық кезеңі өтті:

- «Маңғыстаумұнайгаз» АҚ (Қаламқас кен орны) мұнай және газ өндіру операторы, ұңғымаларды зерттеу операторы, қат қысымын ұстау операторы, технологиялық жабдықтарды жөндеу және қызмет

көрсету слесары, токарь мамандықтары бойынша;

- «ҚазТрансОйл» АҚ электр газымен дәнекерлеуші, электромонтер, БӨАЖА слесары мамандықтары бойынша (Оқу-курстық комбинат, Ақтау қ.) және химиялық талдау зертханашысы, мұнай дайындау операторы (тауарлық оператор) мамандықтары бойынша (БМАС, Ақтау қ.);
- «Oil Services Company» ЖШС (Жетібай кен орны) ҰКЖ бригадасы және ҰЖЖ бригадасы мамандықтары бойынша;
- «Ойл Транспорт Корпорейшн» ЖШС (МУТТ, Ақтау қ.) автомобиль жүргізушісі, ОА-320 машинист-моторшысы, ЖБҚ машинисті, автомобиль краны машинисті мамандықтары бойынша.

Еншілес кәсіпорындарда бұрын аяқталған бірінші кезеңіне мұнай-газ кешенінің 34 базалық мамандығы бойынша 3 300 қызметкер қатысты. ҚМГ деңгейіндегі конкурстың екінші, ақтық бөліміне



20 жұмысшы мамандығы бойынша 186 қатысушы шеберлік көрсетті, 2017 жылы 17 жұмысшы мамандығы бойынша 120 адам қатысты.

Тәжірибелі қызметкерлермен қатар, ҚМГ бірлескен конкурсына ҚМГ бас кәсіби алаңдарында өз кәсіпорындары атынан шығу құқығын адал еңбегімен және жоғары шеберлігімен дәлелдеген үздік жас кәсіпқойлар қатысты.

Өндірістік объектілерде теориялық және практикалық тапсырмаларды орындау үшін үй-жайлар, арнайы жұмыс алаңдары, жабдықтар, компьютерлік класс және мүкәммал дайындалды, сондай-ақ конкурсты өткізу тәртібі мен шарттары және техникалық практика сипаттамасы көрсетілген әрбір мамандық бойынша регламенттер әзірленіп, бекітілді.

Конкурсқа қатысушылардың практикалық дағдыларын бағалау үшін ҚМГ еншілес кәсіпорындарының өкілдері – өз мамандығының білгірлері арасынан құзыретті қазылар алқасы құрылды.

Конкурстың барлық мамандықтар бойынша теориялық бөлімі конкурсқа қатысушының таңдауы бойынша онлайн режимде екі

тілде компьютерлік тестілеу арқылы ұйымдастырылған.

Конкурс қорытындысы бойынша жеңімпаздарды салтанатты марапаттау рәсімі өтті. Үздіктердің үздігі «Үздік маман» медалімен, 1-ші орын үшін – 100 АЕК, 2-ші орын үшін – 70 АЕК, 3-ші орын үшін – 50 АЕК көлемінде ақшалай сыйақылармен марапатталды. Сонымен қатар, ҚМГ белгіленген регламентіне сәйкес, әрбір ЕТҰ бірінші кезеңде «Мамандығы бойынша үздік» конкурсында жүлделі орын алған қызметкерлерге кәсіптік шеберлігі үшін 1-орынға – 30%; 2-орынға – 20%; 3-орынға – тиісті тарифтік ставканың немесе лауазымдық жалақының 10% мөлшерінде қосымша ақы белгілей алады.

Конкурстың салтанатты жабылуында «Үздік маман-2018» бейнеролигі көрсетілді, онда басынан бастап, аяғына дейін конкурстың өткізу барысы түгел көрсетілді. Конкурс барысы туралы жаңалықтар, фото және бейнематериалдар http://www.kmg.kz/uzdik_maman 2018 орналастырылды.

Тәжірибеден мысал:



Корпоративтік мәдениетті дамыту және еңбек ұжымдарындағы үйлесімді өзара байланысты нығайту мақсатында ҚМГ басқа да команда құрушы бастамаларды қолдайды, соның ішінде ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлері арасында үнемі Спартакиада өткізеді.

Спартакиада – бұл ҚМГ қызметкерлері мен ҚМГ еншілес және тәуелді ұйымдарының командалары қатысатын жыл сайынғы спорттық іс-шара. Спартакиаданы өткізу барысындағы адал жарыс рухы мен бейресми қарым-қатынас өз компаниясының және жалпы алғанда ҚМГ-нің имиджіне бейілділік пен жауапкершілік сезімін қалыптастыруға ықпал етеді.

ҚМГ бірыңғай туы астында осындай іс-шараны өткізу идеясын ҚМГ еншілес ұйымдарының кәсіподақтары мен еңбек ұжымдарының көшбасшылары ұсынды.



2018 жылы спартакиада ҚМГ компаниялар тобы қызметкерлерінің қатысуымен ҚМГ деңгейінде үшінші рет өткізілді.

Спартакиада жыл сайын көптеген қатысушыларды жинайды: 2018 жылы Спартакиадаға спорттың 8 түрінен (мини-футбол, волейбол, жүзу, баскетбол, шахмат, теннис, армреслинг, тоғызқұмалақ) 30 ұйым (310 адам) қатысты. Спартакиада туралы ақпарат ҚМГ корпоративтік сайтында <http://www.kmg.kz/spartakiada> 2018 орналастырылған.

Тәжірибеден мысал:

2014 жылдан бастап ҚМГ компаниялар тобы бойынша жастар саясаты белсенді іске асырылуда. ҚМГ-да және ҚМГ-нің 45 ЕТҰ-да Жастар кеңестері құрылды.

Жыл сайынғы жастар слеттері өткізіледі, онда қатысушылар үшін мәдени-бұқаралық іс-шаралар, мемлекеттік қайраткерлермен кездесулер, тиісті шеберлік сабақтары (мысалы, «Медиация – жастар ортасындағы қақтығыстардың алдын алу ретінде», «Іс-қимылдағы көшбасшылық», «Дербес тиімділік» және т.б. тақырыптар бойынша) ұйымдастырылады, жас қызметкерлерді толғандыратын мәселелер талқыланады және тиісті ұсынымдар әзірленеді.

Кезекті рет, ҚМГ компаниялар тобы бойынша бірыңғай жастар саясатын қалыптастыру және жүзеге асыру мақсатында 2018 жылдың қазан айында ҚМГ компаниялар тобының жас мамандары Алматы қаласына тәжірибе алмасу және



алдағы перспективаларды талқылау үшін келді.

Жас мамандар веломарафонға қатысып, Алматы қаласының әкімі Б. Байбекпен кездесіп, өз күшімен халықтың әлеуметтік осал топтарына арналған шығармашылық концерт ұйымдастырды.