



Компанияда «Қазақтелеком» АҚ персоналын басқару саясаты» қолдануы жалғастыруда.

Саясаттың негізгі бағыттары:

- Қоғам дамуының стратегиялық бағыттарын ескере отырып, адами ресурстарды дамыту арқылы білікті кадрларды тарту, ынталандыру және қолайлы жағдайлар жасау;
- Қоғамның стратегиялық мақсаттарын іске асыруға ықпал ететін корпоративтік мәдениетті тиімді дамыту;
- персоналды басқарудың заманауи әдістері мен озық технологияларын енгізу, ЕХ-функциялардың тиімділігін арттыру үшін ЕХ-процестерін жетілдіру.

«Қазақтелеком» АҚ персоналын басқару саясатының» мақсаты — JRun қоғамының бизнес-стратегиясымен дамудың стратегиялық бағыттарымен (бұдан әрі — ДСБ) өзара байланыста персоналды басқарудың қағидаттары мен тұжырымдамалық тәсілдерін айқындау:

- Jaqup: бизнесті трансформациялаудың негізі — тама-ша клиенттік тәжірибе;
- Birlik: ішкі клиентке назар аудару және оның тәжіри-бесін жақсарту;
- Alau: деректердің барлық әлеуетін пайдалану, АТ-ин-фрақұрылымын жаңарту, ақпараттық қауіпсіздік, ми-кросервистік АТ-архитектурасына көшу және бизнес мақсаттарын іске асыру үшін Multi-cloud ортасын құру;
- Orken: желіні жаңғырту және операциялық тиімділікті арттыру.

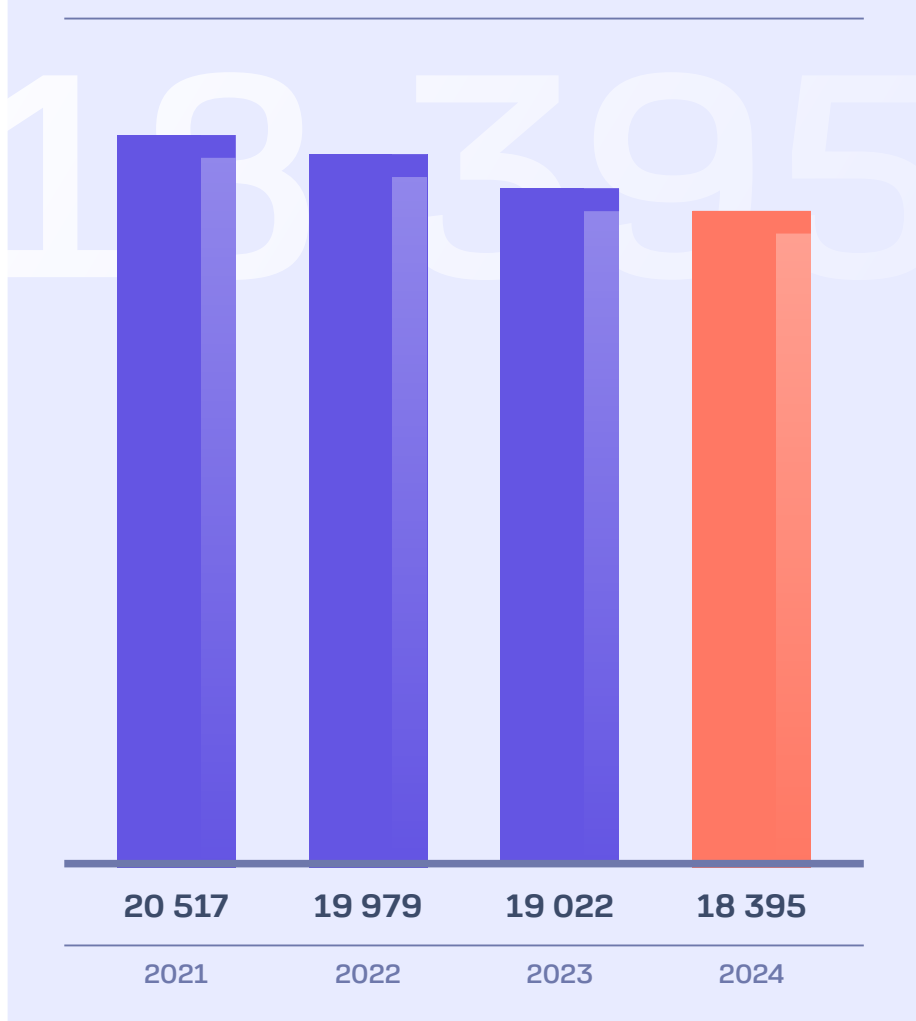
Қызметкерлерді оқыту және дамыту мәселелерін басқарумен HR-жүйенің құрылымдық бөлімшесі — Қызметкердің тәжірибесін басқару қызметі айналысады. Оның қызметін ұйымдастыру Компанияның келесі ішкі құжаттарына негізделген:

- «Қазақтелеком» АҚ-ның Білімді басқару ережесі.
- «Қазақтелеком» АҚ-ның Кадр пулын қалыптастыру және дайындау қағидалары.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ САНЫ МЕН ҚҰРЫЛЫМЫ

GRI 2-7

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ТІЗІМДІК САНЫНЫҢ ДИНАМИКАСЫ, 2021-2024, АДАМ



18 395

✓ 3,3%

адам

2024 жылғы персоналдың тізімдік саны



GRI 405-1

ЕСЕПТІ КЕЗЕҢНІҢ 31 ЖЕЛТОҚСАНЫНА ЖАС ТОПТАРЫ БОЙЫНША БӨЛІНГЕН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

Категория	Барлығы, адам	30 жасқа дейін		30–50 жас		50 жастан асқан	
		Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %
Барлық қызметкерлердің саны	18 395	2 853	15,5	10 449	56,8	5 093	27,7
- басшы лауазымдарда	1 121	22	2	745	66,4	354	31,6
- мамандар	12 831	2 102	16,4	7 655	59,7	3 074	23,9
- жұмыскерлер	4 443	729	16,4	2 049	46,1	1 665	37,5

GRI 405-1

2024 ЖЫЛҒЫ 31 ЖЕЛТОҚСАНЫ ЖАҒДАЙЫ БОЙЫНША ГЕНДЕРЛІК ТОПТАР БОЙЫНША ПЕРСОНАЛ ҚҰРЫЛЫМЫ

Категория	Барлығы, адам	Ерлер		Әйелдер	
		Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %
Персонал саны	18 395	11 702	63,6	6 693	36,4
- басшы лауазымдарда	1 121	797	71,1	324	28,9
- мамандар	12 831	6 768	52,7	6 063	47,3
- жұмыскерлер	4 443	4 137	93,1	306	6,9

GRI 405-1

МҮМКІНДІГІ ШЕКТЕУЛІ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ САНЫ

Категория	Барлығы, адам	Ерлер		Әйелдер	
		Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %
Мүмкіндігі шектеулі қызметкерлердің саны	228	159	69,7	69	30,3
- басшы лауазымдарда	7	5	71,4	2	28,6
- мамандар	158	97	61,4	61	38,6
- жұмыскерлер	63	57	90,5	6	9,5



GRI 2-7

2024 жылы «Қазтелеком» АҚ-да толық жұмысбастылық жағдайында еңбек ететін қызметкерлер саны 18 257 адам болды, оның ішінде ер адамдар – 11 612 адам, әйелдер – 6 645 адам. Есепті кезеңде Компанияда жартылай жұмысбастылық жағдайында 138 адам жұмыс істеді, олардың ішінде 90 – ер адамдар, 48- әйелдер.

Аймақтың атауы	Толық жұмыспен қамту жағдайында жұмыс істейтін қызметкерлерінің саны, адам		Толық емес жұмыспен қамту жағдайында жұмыс істейтін қызметкерлерінің саны, адам	
	Ерлер	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер
Барлығы	11 612	6 645	90	48
Абай облысы	415	157	2	2
Ақмола облысы	746	278	24	0
Ақтөбе облысы	598	336	1	10
Алматы облысы	509	160	0	0
Атырау облысы	430	214	0	2
Батыс Қазақстан облысы	383	178	2	7
Жамбыл облысы	467	191	0	1
Жетісу облысы	487	227	0	0
Қарағанды облысы	672	406	19	2
Қостанай облысы	701	321	25	5
Қызылорда облысы	316	194	12	13
Маңғыстау облысы	271	176	0	0
Павлодар облысы	562	298	0	0
Солтүстік Қазақстан облысы	674	186	3	0
Түркістан облысы	463	104	0	3
Ұлытау облысы	79	50	2	0
Шығыс Қазақстан облысы	500	318	0	1
Астана қаласы	973	733	0	1
Алматы қаласы	1 937	1 800	0	0
Шымкент қаласы	429	318	0	1

18 257

адам

2024 жылы толық жұмыс күнімен жұмыс істейтін Компания қызметкерлері

138

адам

2024 жылы жартылай жұмыс күнімен жұмыс істейтін Компания қызметкерлері



GRI 2-8

2024 жылы Компанияда 1 968 қызметкер азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар негізінде еңбек етті және олар Компания тарапынан уақытша сипаттағы жобаларға тартылды, оның ішінде аумақты тазалау, уашылық қызмет көрсету және басқа да көмекші қызмет түрлері бойынша.



1 968

адам

2024 жылы Компанияда азаматтық-құқықтық шарттар бойынша жұмыс істейтін қызметкерлер



ПЕРСОНАЛДЫ ІРІКТЕУ

Компанияда персоналды іріктеу «Қазақтелеком» АҚ-ның персоналды іріктеу ережесіне» сәйкес жүзеге асырылады. Компаниядағы бос лауазымдар мен жұмысшы мамандарды жалдаумен Жалпы HR қызмет көрсету орталығы және Қызметкердің тәжірибесін басқару қызметі құрылымдық бөлімшелері айналысады.

Персоналды іріктеу қағидалары:

- › бизнестің қажеттіліктерін ескере отырып, персоналды іріктеуді жоспарлау;
- › лауазымға және Құзыреттілік моделіне қойылатын талаптарға негізделген нақты және ашық іріктеу критерийлері;
- › ашық конкурстық рәсімдер;
- › кандидаттың кәсібилігі, жеке қасиеттері және оның лауазымға қойылатын біліктілік талаптары мен құзыреттеріне сәйкестігі;
- › меритократия қағидаты негізінде қабылданатын шешімдердің негізділігі;
- › қызметкерлерді жалдау кезінде объективті шешім қабылдауға мүмкіндік беретін әр лауазымға сәйкес келетін үміткерлерді бағалау әдістерін қолдану;

- › кемсітушіліктің болмауы, барлық үміткерлерге кәсіби, ашық және құрметпен қарау;
- › Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкестігі;
- › қызметкерлерді тарту және іріктеу үшін ресурстарды пайдаланудың ұтымдылығы.

Компанияда персоналды іріктеу конкурстық негізде жүргізіледі. Бос лауазымға орналасу кезінде ішкі канди- даттар, оның ішінде кадр резервіне кіретін кандидаттар басым құқыққа ие болады. Білікті мамандарды іздеуге және таңдауға үміткерлер:

- › Компания қызметкерлері, оның ішінде «Қазақтелеком» АҚ-ның кадр резервінде тұрған қызметкерлер;
- › «Қазақтелеком» АҚ-ның Компаниялар тобының қызметкерлері;
- › «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ тобының қызметкерлері;
- › бос лауазымға орналасуға конкурсқа қатысатын кандидаттар;
- › ЖОО түлектері, жоғары курс студенттері болуы мүмкін.

Компанияда Тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және әртүрлілік саласындағы саясат қабылданды, оның негізгі қағидаттарының бірі әртүрлі командаларды қалыптастыруға ұмтылу және әртүрлілікті дамыту жөніндегі бастамаларды ілгерілету, соның ішінде жергілікті халық арасынан басым персоналды жалдау, сондай-ақ мақсатты персоналды жалдау болып табылады.

Қажет болған жағдайда Компанияда сыртқы кандидаттарды іріктеу жүргізіледі. Компанияда әлеуетті жаңа жұмысшыларды іздеу құралдары ретінде қолданылатындар:

- › Samruk Qyzmet бірыңғай онлайн рекрутинг платформасында құрылған кандидаттардың электрондық деректер базасы (<https://qsamruk.kz/>);
- › Компания қалыптастырған түйіндеменің электрондық базасы;
- › түйіндеме дерекқорлары бар мамандандырылған сайттар ([Qyzmet.kz.](https://qyzmet.kz), [Kz.jobble.org](https://kz.jobble.org) және басқа);



- › әлеуметтік желілер (Facebook, LinkedIn және басқа);
- › Компания/«Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ іске асыратын жас мамандарды дамыту/таланттарды басқару бағдарламалары түлектерінің электрондық деректер базасы.

2024 жылы Компанияға 1 947 жаңа жұмысшы қабылданды. Олардың ішінде 13 адам — Компанияның кадрлық резервінен іріктелген кандидаттар. Жаңадан қабылданған қызметкерлердің басым бөлігі 30 жасқа толмағандар.

GRI 404-1

ЖАҢАДАН ЖАЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ САНЫ, АДАМ

Категория	2022	2023	2024
Компания бойынша барлығы:	2 175	1 809	1 947
Гендерлік топтар бойынша:			
- Әйелдер	715	605	634
- Ерлер	1 460	1 204	1 313
Жас топтары бойынша:			
- 30 жастан кіші	1 216	928	956
- 30–50 жас	813	718	851
- 50 жастан асқан	146	163	140



1 947

адам

2024 жылы жаңадан жалданған қызметкерлердің саны



GRI 401-1

АЙМАҚТАР БОЙЫНША ЖАҢАДАН ЖАЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНЫ, АДАМ

Аймақтың атауы	2022	2023	2024
Барлығы	2 175	1 809	1 947
Абай облысы	39	42	47
Ақмола облысы	104	56	70
Ақтөбе облысы	77	77	78
Алматы облысы	86	73	105
Атырау облысы	78	56	76
Батыс Қазақстан облысы	66	55	57
Жамбыл облысы	64	23	31
Жетісу облысы	77	68	67
Қарағанды облысы	123	86	99
Қостанай облысы	109	113	75
Қызылорда облысы	27	14	20
Маңғыстау облысы	57	46	36
Павлодар облысы	110	91	84
Солтүстік Қазақстан облысы	101	63	64
Түркістан облысы	28	14	20
Ұлытау облысы	35	24	27
Шығыс Қазақстан облысы	75	59	75
Астана қаласы	236	268	333
Алматы қаласы	578	495	475
Шымкент қаласы	105	86	108

GRI 401-1

ЖАҢАДАН ЖАЛДАНҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ КОЭФФИЦИЕНТІ, 2022–2024 ЖЖ, %

Атауы	2022	2023	2024
Компания бойынша барлығы:	0,11	0,10	0,11
Гендерлік топтар бойынша:			
- Әйелдер	0,04	0,09	0,09
- Ерлер	0,07	0,10	0,11
Жас топтары бойынша:			
- 30 жастан кіші	0,06	0,28	0,34
- 30–50 жас	0,04	0,07	0,08
- 50 жастан асқан	0,007	0,03	0,03



КАДРЛАРДЫҢ ТҰРАҚСЫЗДЫҒЫ

GRI 401-1

«Қазақтелеком» АҚ кадрлар тұрақсыздығын төмендетуге және Компания қызметкерлерінің дамуын ынталандыруға ықпал ететін кадрларды ынталандыру және ұстап қалу бағдарламаларын іске асырады.2024 жылы еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлердің жалпы саны 2 609 адамды құрады. 2023 жылмен салыстырғанда еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлердің үлесі 206%-ға артты.

GRI 401-1

ЖАС ЖӘНЕ ГЕНДЕРЛІК ТОПТАР БОЙЫНША ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ТОҚТАТЫЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ЖАЛПЫ САНЫ, АДАМ

Атауы	2022	2023	2024
«Қазақтелеком» АҚ	1 444	1267	2 609
Гендерлік топтар бойынша:			
- Әйелдер	417	345	969
- Ерлер	1 027	922	1 640
Жас топтары бойынша:			
- 30 жастан кіші	579	482	692
- 30–50 жас	747	666	1 101
- 50 жастан асқан	118	119	816

Ескертпе: персоналдың тұрақсыздық коэффициенті – жалпы алғанда – 0,14%, әйелдер – 0,14%, ерлер – 0,14% (Компания персоналының орташа тізімдік санының үлесі).

2 609

адам

2024 жылы еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлердің жалпы саны





GRI 401-1

АЙМАҚТАР БОЙЫНША ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ТОҚТАТЫЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНЫ, АДАМ

Аймақтың атауы	2022	2023	2024
Барлығы	2 175	1 809	2 609
Абай облысы	39	42	81
Ақмола облысы	104	56	106
Ақтөбе облысы	77	77	106
Алматы облысы	86	73	122
Атырау облысы	78	56	76
Батыс Қазақстан облысы	66	55	78
Жамбыл облысы	64	23	50
Жетісу облысы	77	68	94
Қарағанды облысы	123	86	162
Қостанай облысы	109	113	129
Қызылорда облысы	27	14	50
Маңғыстау облысы	57	46	48
Павлодар облысы	110	91	139
Солтүстік Қазақстан облысы	101	63	112
Түркістан облысы	28	14	54
Ұлытау облысы	35	24	29
Шығыс Қазақстан облысы	75	59	106
Астана қаласы	236	268	278
Алматы қаласы	578	495	666
Шымкент қаласы	105	86	123



КАДР РЕЗЕРВІ

Компания «Таланттарды басқару» жобасын жүзеге асыруды жалғастыруда, оның мақсаты Компаниядағы негізгі лауазымдарды ауыстырудың негізгі ішкі көзі ретінде кадр резервін қалыптастыру және дайындау болып табылады.

Бұл жоба Компанияға жоғары кәсіби әлеуеті бар талантты қызметкерлерді анықтауға және ұстап қалуға көмектеседі. Бұл жоба аясында «Көшбасшылық мектебі» жұмыс істейді, онда резервтегі қызметшілер басқарушылық және көшбасшылық құзыреттерді дамыту бойынша оқытудан өтеді.

КАДР РЕЗЕРВІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ҚАҒИДАЛАРЫ



Объективтілік

Кадр пулының құрамына кандидаттар бағалаудың объективті критерийлері негізінде айқындалады.



Ашықтық

Кадр пулын іріктеу және қалыптастыру рәсімдері ашық және жария түрде жүзеге асырылады.



Еріктілік

Кандидатты кадр пулына қосу қызметкердің қалауы бойынша жүзеге асырылуы тиіс.



Тең мүмкіндіктер

Белгіленген талаптарға сай келетін кез келген қызметкер кадр пулына енгізуге үміткерлерді іріктеуге қатыса алады.



Меритократия

Ең қабілетті және талантты қызметкерлердің негізгі басшылық лауазымдарға орналасу процесі.

2024 жылы «Қазтелеком» АҚ-да кадрлық резервті дамыту бойынша жүйелі жұмыс жалғасты. Қызметкерлердің құзыреттері моделін жаңарту және жетілдіру, сондай-ақ корпоративтік құндылықтар КРЭДО-ға сәйкес стратегиялық мақсаттарға жету үшін жаңа құзыреттер моделі бекітілді. Бұл модель қызметкерлердің әлеуетін бағалауда бірегей және объективті тәсілді қамтамасыз етуге бағытталған.



СЫЙАҚЫ

«Қазақтелеком» АҚ өз қызметкерлерін әділ және бәсекеге қабілетті сыйақымен қамтамасыз етеді.

2024 жылы Компания қызметкерлерінің орташа айлық жалақысы 467 411 теңгені құрады, бұл 2023 жылмен салыстырғанда 52 024 теңгеге немесе 12,5%-ға жоғары.

«Қазтелеком» АҚ-да қабылданған ынталандыру жүйесі қызметкерлердің сыйақысын олардың жұмыс нәтижелерімен нақты байланыстыруды қамтамасыз етеді, соның ішінде қызметті бағалау жүйесі де қолданылады.

«Қазтелеком» АҚ қызметкерлерін марапаттауға деген көзқарасты реттейтін құрылымдық бөлімше — Сыйақы және ұйымдық тиімділік қызметі. Бұл бөлімшенің негізгі міндеті — қызметкерлерді тарту, ұстау және ынталандыру үшін қажетті экономикалық тұрғыдан тиімді марапаттау жүйесін құру.

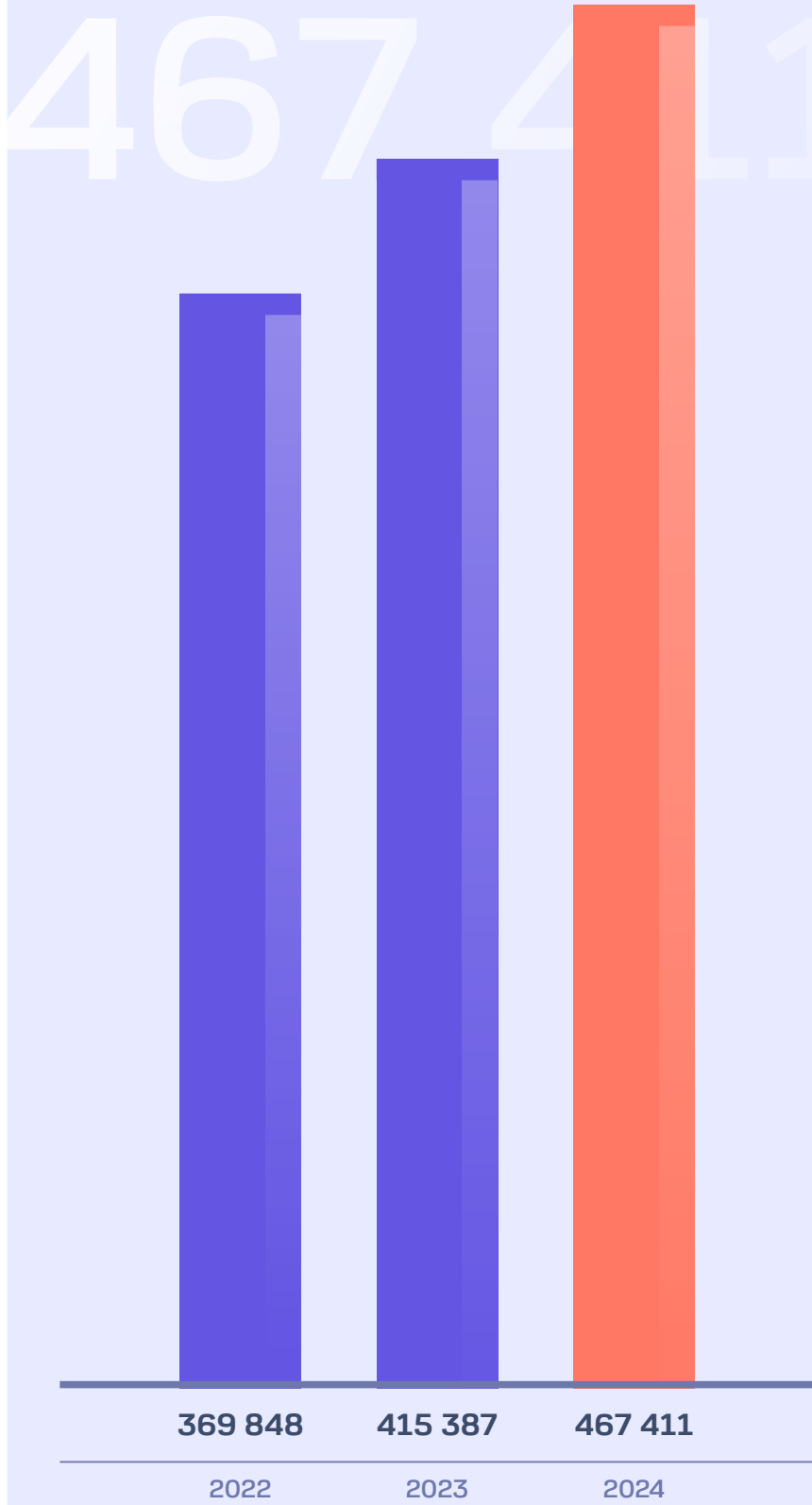
«Қазақтелеком» АҚ-да Нау Group әдістемесі бойынша грейдтер жүйесі жұмыс істейді. Еңбекақы төлеу, қосымша төлемдер, үстемеақылар, ағымдағы және біржолғы сыйлықақылар, разрядаралық коэффициентті қолдана отырып, лауазым разрядын/ санатын саралау тәсілдері сәйкестендірілді.

109,4

млрд теңге

«Қазақтелеком» АҚ-ның 2024 жылы еңбекақы төлеуге жұмсаған

КОМПАНИЯДАҒЫ ОРТАША АЙЛЫҚ ЖАЛАҚЫНЫҢ ДИНАМИКАСЫ, ТЕҢГЕ



GRI 202-1, 406-1

Компания кез келген сипаттағы кемсітушілікке жол бермеуге қатаң назар аударады және қызметкерлерге еңбекақы төлеуде әділ әрі тең құқықты тәсілді қамтамасыз етеді.

2024 жылы «Қазтелеком» АҚ қызметкерлері үшін ең төменгі жалақы мөлшері ерлер мен әйелдер үшін бірдей — 114 000 теңге болды.Еліміздегі ең төменгі жалақы мөлшері 85 000 теңгені құрайтынын ескере отырып, Компаниядағы ең төменгі жалақы мөлшері ел деңгейінен 34%-ға жоғары.

GRI 405-2

2024 ЖЫЛҒЫ 31 ЖЕЛТОҚСАНДАҒЫ ЖАҒДАЙ БОЙЫНША ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНАТТАРЫ БОЙЫНША ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖАЛАҚЫ МӨЛШЕРІНІҢ АРАҚАТЫНАСЫ

Көрсеткіш	Басшы лауазымдарда	Мамандар	Жұмысшылар
Жалақы, мың теңге:			
- Ерлер	621	334	243
- Әйелдер	645	272	126
Коэффициенті, % («Қазақтелеком» АҚ қызметкерлер санаттары бойынша бөліністегі әйелдер мен ерлердің негізгі жалақысының қатынасы)	103,9	81,4	52,1

GRI 405-2

2024 ЖЫЛҒЫ 31 ЖЕЛТОҚСАНДАҒЫ ЖАҒДАЙ БОЙЫНША ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР САНАТТАРЫ БОЙЫНША ЕРЛЕР МЕН ӘЙЕЛДЕРДІҢ ЖАЛАҚЫ МӨЛШЕРІНІҢ АРАҚАТЫНАСЫ

Көрсеткіш	Басшы лауазымдарда	Мамандар	Жұмысшылар
Сыйақы (негізгі қызметақы + сыйлықақы), мың теңге:			
- Ерлер	229	114	76
- Әйелдер	227	101	81
Коэффициенті, % («Қазақтелеком» АҚ қызметкерлер санаттары бойынша бөліністегі әйелдер мен ерлердің сыйақы (негізгі қызметақы + сыйлықақы) мөлшерінің қатынасы)	99,3	88,7	106,4

ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ

Есепті кезеңде Компанияда әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету бойынша жұмыс жалғасты. «Қазақтелеком» АҚ дивизиондары мен филиалдарының HR-функциясының басшылары қызметкерлермен кездесулер өткізді, онда әлеуметтік-еңбек қатынастары, еңбекақы төлеу қоры, әлеуметтік қолдау мәселелері талқыланды.

Компанияда келесі рәсімдерді қамтитын онлайн-конференциялар форматында топ-менеджментпен қызметкерлердің тиімді байланыс арнасы ретке келтірілді:

- › сұрақтар пулының бастапқы жинағы;
- › «Қазақтелеком» АҚ Байланыс департаментінің сұрақтар пулын модерациялау;
- › Басқарма төрағасымен тікелей эфир өткізу.

«Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ Компаниялар тобында өндірістік ұжымдардағы әлеуметтік жағдайға жыл сайынғы мониторинг жүргізіледі. Жасырын әлеуметтік шиеленісті уақтылы анықтау және осы процесті басқару мақсатында «Қазақтелеком» АҚ-да, «Әлеуметтік өзара әрекеттесу және коммуникациялар орталығы» ЖМ-да Samruk

Research Services (SRS) әлеуметтік зерттеу жүргізілуде. Сауалнама нәтижелері бойынша әлеуметтанушылардың ұсынымдарына сәйкес жыл сайынғы негізде Дабыл аймақтарында жұмыс істеу жөніндегі іс-шаралар жоспары бекітіледі.

2024 жылы Әлеуметтік өзара әрекеттесу және коммуникациялар орталығы SRS индексіне зерттеу жүргізді, оның нәтижелері бойынша «Қазақтелеком» АҚ-ның ҚНҚ шекті мәні 60% болғанда оның жиынтық мәні 68%-ды құрады.

Қатысу индексі жұмысты сапалы және ыңғайлы орындау үшін қажетті материалдық-техникалық инфрақұрылымға, жүктемеге, сыйақы мен әлеуметтік пакетке, адалдыққа, коммуникацияға, даму мен мансаптық мүмкіндіктерге қанағаттану деңгейін, сондай-ақ басшылық тарапынан мойындауды өлшейді.

Әлеуметтік әл-ауқат индексі әл-ауқат деңгейін статика мен динамикадағы өзін-өзі бағалауды, сондай-ақ әлеуметтік, қаржылық әл-ауқатты, өз денсаулығы мен қоршаған орта сапасын бағалауды белгілейді.

Әлеуметтік тыныштық индексі ұжымның әлеуметтік шиеленіс деңгейін, қызметкерлердің өз құқықтарының қорғалу дәрежесін, ұжымдағы жанжал мен наразылық деңгейін, оның ішінде оларға қатысуға деген көзқарасты, сондай-ақ наразылық қатысушыларына түсіністіпен қарау деңгейін көрсетеді.

2024 жылға арналған SRS зерттеулерінің нәтижелері негізінде әзірленген мазасыз аймақтармен жұмыс істеу жөніндегі Іс-шаралар жоспарын іске асыру шеңберінде, «Қазтелеком» АҚ келесі бағыттар бойынша еңбек жағдайларын жақсартуға, қызметкерлердің мотивациясын арттыруға және корпоративтік мәдениетті дамытуға бағытталған кешенді іс-шараларды жүзеге асырды:

- › Коммуникацияны және өзара әрекеттесудегі ашықтықты жақсарту
- › Әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды жақсарту
- › Қызметкерлерді қажетті ресурстармен қамтамасыз ету
- › Біліктілікті арттыру және персоналды дамыту
- › Корпоративтік мәдениетті дамыту және қызметкерлердің қатыстылығын арттыру
- › Well-Being бағдарламасын іске асыру
- › Қызметкерлердің кәсіподақтар мен омбудсмен жұмысы туралы хабардарлығын арттыру.



SRS ЖИЫНТЫҚ МӘНІ ҮШ ИНДЕКСТІҢ НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША БІРІКТІРІЛГЕН:

68%

Қатысу индексі

54%

Әлеуметтік әл-ауқат индексі

84%

Әлеуметтік тыныштық индексі



ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

GRI 2-30, 404-2

«Қазақтелеком» АҚ-да жұмыс жасау үшін қолайлы және қауіпсіз жағдайларды қамтамасыз ететін қызметкерлерді әлеуметтік қолдау жүйесі жұмыс істейді.«Қазақтелеком» АҚ-ның Ұжымдық шарты Компания қызметкерлерінің 92%-ын қамтиды.

Компания Ұжымдық шартқа сәйкес қызметкердің жұмыспен қамтылу сипатына қарамастан (тұрақты немесе уақытша) 2024 жылы әлеуметтік қолдаудың мынадай түрлерін көрсетуді жалғастырды:

- › өмірді сақтандыру;
- › медициналық қызмет;
- › бала күтімі бойынша демалыс;
- › зейнетақы бағдарламалары.

Қосымша түрде, «Қазтелеком» АҚ-ның Ұжымдық шартына сәйкес, Компания қысқарту және зейнеткерлікке шығу жағдайларында қызметкерлерге қолдау шараларын ұсынады. Олардың қатарына:бос лауазымдарға ауыстыру мүмкіндігі,еңбек өтілі болған жағдайда зейнеткерлікке ерте шығу,жұмыс іздеу үшін төленетін уақыт беру,жұмыстан босатылғанда және зейнеткерлікке шыққанда бір жолғы төлемдер жасау кіреді.

«Қазақтелеком» АҚ-ның ұжымдық шартымен Компания қызметкерлерінің

92%

қамтылған

GRI 402-1

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты еңбек шарттары бұзылған кезде қызметкерлерді ескертудің ең аз мерзімі 4 аптаны (30 күнтізбелік күн) құрайды. «Қазақтелеком» АҚ-да бекітілген Ұжымдық шартқа сәйкес бұл мерзім заңнаманың ең төменгі талаптарымен салыстырғанда ұлғайтылды және 45 күнтізбелік күнді құрайды.

GRI 401-2

Қызметкерлерге арналған негізгі әлеуметтік жеңілдіктерден басқа, Компанияда «Жеңілдіктер кафетериясы» жүйесі жұмыс істейді, ол қызметкер бөлінген қаражат лимиттері мен жеңілдіктер тізімі шеңберінде өзінің әлеуметтік пакетінің құрылымы мен толтырылуын дербес анықтай алады деп болжайды.

«Жеңілдіктер кафетериясы» тұжырымдамасы Компанияның келесі лауазымдардағы қызметкерлеріне қолданылады:

- › Орталық аппараттың Басқарушы директорлары (сыртқы активтерді басқару жөніндегі Басқарушы директорды қоспағанда), Бас қазынашы, персонал жөніндегі дирек-тор, клиенттік тәжірибені басқару жөніндегі директор, филиалдардың Бас директорларының тікелей бағынатын филиалдардың қызмет бағыттары бойынша директорлар;
- › Орталық аппараттың құрылымдық бөлімшелерінің басшылары;
- › «Жеңілдіктер кафетериясы» келесі санаттарды қамтиды:
 - ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасын кеңейту;
 - қызметкерлерге және/немесе қызметкерлердің балаларына арналған білім беру курстарының/бағдарламаларының құнын төлеу;
 - шипажайлық-курорттық демалыс/емдеу құнын төлеу (ЕМС бойынша қарастырылғандарды қоспағанда) және т.б.

Компанияның қызметкерлерге арналған негізгі әлеуметтік бағдарламаларының бірі «ДЕМЕУ» бағдарламасы болып табылады, оның шеңберінде Компания көп балалы отбасыларға, мүгедек балалары бар отбасыларға, 2-ден астам баланы асырап алған отбасыларға көмек көрсетеді. 2024 жылы бағдарлама «толық емес отбасы» санатымен және жақын туыстарына күтім жасау кезінде материалдық көмек көрсету шарасымен толықтырылды.Қосымша түрде, осы Бағдарлама аясында А8–В4 грейдтерінде тұрған Компания қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау ретінде орта арнаулы оқу орындары/ЖОО-ларда оқу бітіретін курс бойынша оқу ақысын өтеу көзделген.

«ДЕМЕУ» бағдарламасы шеңберінде Компания қызметкерлері мүгедек балаларды оңалтуға, мүгедек балаларға арналған арнайы білім беру бағдарламаларына; мүгедек балаларға арналған арнайы түзету ұйымдарына баруға; балалардың сауықтыру лагерьлері мен шипажайларына (мүгедек балаларға) жолдамалар сатып алуға, сондай-ақ дәрі-дәрмек сатып алуға, мектеп оқушыларына арналған тамақтану және т.б. материалдық көмекке байланысты шығындарды өтеу үшін төлемдер алады.

1 600

қызметкер

2024 жылы «Демеу» бағдарламасы бойынша

>300

млн теңге

көлемінде төлем алды



Employee Experience стратегиясының бағыттарының бірі «Қазақтелеком» АҚ қызметкерлерінің әл-ауқаты мен денсаулығын қамтамасыз ету болып табылады.2024 жылы Компанияда қызметкерлер арасындағы аурушаңдықты бақылау және аурулардың алдын алу, салауатты өмір салтын насихаттауға бағытталған Well-Being бағдарламасы өз жұмысын жалғастырды.

2023 жылғы қызметкерлердің аурушаңдығын мониторингілеу нәтижелері негізінде, 2024 жылдың ақпан айында Қызметкерлердің әл-ауқаты мен денсаулығын жақсарту жөніндегі кешенді бағдарлама әзірленді.

2024 жылы «Қазтелеком» АҚ қызметкерлерінің денсаулығын қорғау және өндірістік қызметке байланысты қауіп-қатерлерді азайтуға бағытталған бірқатар іс-шаралар жүзеге асырылды. Жыл қорытындысы бойынша денсаулық индексі мен әл-ауқат индексінің оң динамикасы тіркелді.Сауалнама нәтижелері бойынша кәсіби өмірге қанағаттану деңгейі 24%-ға артты, бұл еңбек жағдайының жақсаруымен, күйзелісті басқару дағдыларының артуымен, моральдық климаттың нығаюымен және корпоративтік мәдениеттің дамуына байланысты болуы мүмкін.Психологиялық қолдау аясында 301 консультациялық іс-шара өткізілді.

2023 жылы жүргізілген IR-скрининг нәтижелері негізінде, 2024 жылы қызметкерлердің әлеуметтік-тұрмыстық жағдайына қатысты анықталған 6 828 бұзушылықтың 3 954-і жойылды, яғни бұзушылықтардың 58%-ы жойылды.



Бала күтімі бойынша демалыс

GRI 401-3

БАЛА КҮТІМІНЕ БАЙЛАНЫСТЫ ДЕМАЛЫС БОЙЫНША ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ БӨЛУ, АДАМ

Көрсеткіш	2022	2023	2024
Бала күтіміне байланысты демалысқа шығуға құқығы бар қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	19 979	19 022	18 395
- Әйелдер	7 390	7 016	6 693
- Ерлер	12 589	12 006	11 702
Бала күтімі бойынша демалысқа шыққан қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	1 345	1 008	122
- Әйелдер	1 314	992	116
- Ерлер	31	16	6
Бала күтімі бойынша демалыс аяқталғаннан кейін есеп беру кезеңінде жұмысқа оралған қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	379	368	389
- Әйелдер	369	353	383
- Ерлер	10	15	6
Бала күтіміне байланысты демалыстан жұмысқа оралуы керек болған қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	145	174	182
- Әйелдер	139	168	181
- Ерлер	6	6	1
Алдыңғы есеп беру жылында бала күтімі бойынша демалыстан шыққан және жұмысқа шыққаннан кейін 12 ай өткен соң Компанияда жұмысын жалғастырған қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	221	226	121
- Әйелдер	219	214	114
- Ерлер	2	12	7

122

адам

Есептік кезеңнің соңында бала күтімі бойынша демалысқа шыққан қызметкерлер саны

2024 жылы қайта оралу коэффициенті – 220%, ал ұстау коэффициенті – 33% болды.

95%

балаға қарау демалысына шыққан қызметкерлердің әйелдер үлесі



Корпоративтік мәдениетті дамыту

2024 жылы «Қазтелеком» АҚ-ның құрылғанына 30 жыл толды. Компания 1994 жылғы 17 маусымдағы Қазақстан Республикасы Министрлер Кабинетінің № 666 қаулысының негізінде құрылып, отыз жыл бойы елдегі телекоммуникация саласының көшбасшысы болып келеді.Мерейтой аясында қызметкерлердің мотивациясын арттыруға, олардың еңбегін мойындауға және корпоративтік мәдениетті нығайтуға бағытталған арнайы бастамалар мен іс-шаралар іске асырылды:

1

Құрмет марапаттар

» «Үздік байланысшы» атағы

ҚР Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі Компанияның 32 қызметкеріне қосымша квота бөлді.

2

«Қазақтелеком аруы – 2024» сұлулық және шабыт конкурсы

Мақсаты:

- » Қызметкерлердің мотивациясын арттыру;
- » Салауатты өмір салты мен рухани сұлулық құндылықтарын ілгерілету;
- » Корпоративтік рухты нығайту.

Нәтижелері:

- » 15 қатысушыға Shop.telecom.kz дүкенінен 10 000 теңгелік сертификаттар табысталды;
- » «Екінші Вице-Мисс» атағын екі қызметкер бөлісті – әрқайсысы 50 000 теңгелік сертификат алды;
- » «Бірінші Вице-Мисс Қазақтелеком аруы – 2024» – 100 000 теңгелік сертификатпен марапатталды;
- » Бас жұлде иегері – «Қазақтелеком аруы – 2024» – 200 000 теңгелік сертификат алды.



Компанияның 30 жылдығына арналған іс-шаралар жоспары

Әлеуметтік желілердегі челлендж: «Менің жұмысым — Қазтелекомда».

Мерейтойлық белгілермен марапаттау:

- Еңбек өтіліне байланысты (15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 және 50 жыл) қызметкерлерге естелік белгілер табысталды.

«Маевка» форматындағы тимбилдингтер:

- Қызметкерлерге арналған корпоративтік табиғат аясындағы демалыс күндері ұйымдастырылды.

Байланыс ардагерлеріне қолдау:

- Саланың ардагерлерін құттықтау және көмек көрсету шаралары өткізілді.

Корпоративтік марафон:

- «Қазтелекомға — 30 жыл» жүгіру марафоны қызметкерлерді салауатты өмір салтын қолдауға біріктірді.

IX Спартакиадаға қатысу:

- «Қазтелеком» АҚ командалары «Самұрық-Қазына» АҚ тобының спорттық жарыстарына қатысты.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ОҚЫТУ ЖӘНЕ ДАМУ



GRI 3-3, 404-1

«Қазтелеком» АҚ қызметкерлердің үнемі өсуі мен дамуы Компанияның табысты болуы үшін маңызды шарт екенін жақсы түсінеді. Осыған байланысты «Қазтелеком» АҚ-да қызметкерлерді оқыту және дамыту саласындағы жұмысты реттейтін негізгі құжат — «Қазтелеком» АҚ-ның Білімді басқару ережелері әзірленген. 2024 жылы қашықтан оқыту курстарын қоса алғанда, 39 372 тыңдаушы келесі бағыттар бойынша оқудан өтті: Leadership academy (Көшбасшылық академиясы), EX academy, HSE & ESG academy, Сервис және сату академиясы, Техникалық академия, IT-академия, Qazaq & English academy, Қаржы академиясы. Қызметкерлерді оқытуға жұмсалатын шығындар білім беру іс-шараларына қатысуға байланысты іссапар шығындарын есепке алмастан көрсетіледі. Компанияның жыл сайынғы бюджетінде оқыту бағыты бойынша келесі баптар бойынша шығындар жоспарланады:

- Кадрларды даярлау және біліктілігін арттыру;
- Кадрларды даярлау және біліктілігін арттыру бойынша іссапар шығындары.

Есепті кезеңде оқытуға жұмсалатын жалпы инвестиция көлемінің азаюы EMBA бағдарламасы бойынша ұзақ мерзімді оқудан өтетін қызметкерлер санының қысқаруына байланысты болды.

«ҚАЗАҚТЕЛЕКОМ» АҚ-НЫҢ ОҚЫТУҒА САЛҒАН ИНВЕСТИЦИЯЛАРЫ, 2022-2024, МЛН ТЕҢГЕ



2024 жылғы оқу сағаттарының саны (сағат)				
Әйелдер		Ерлер		Барлығы
АП	ПП	АП	ПП	
23 273	178 458	22 492	342 273	566 496
31.12.2024 ж. қызметкерлер саны (адам)				
Әйелдер		Ерлер		Барлығы
АП	ПП	АП	ПП	
856	5 837	312	11 390	18 395
Бір қызметкерге шаққандағы орташа сағат саны				
Әйелдер		Ерлер		Барлығы
АП	ПП	АП	ПП	
27,19	30,57	72,09	30,05	30,80

Сонымен қатар, Employee Experience стратегиясына сәйкес Компанияның бір қызметкеріне жоспарланған оқу сағаттарының саны бекітілген. 2024 жылы бір қызметкерге шаққандағы нақты орташа оқу сағаттарының көрсеткіші келесідей болды: ер адамдар — 31,17 сағат, әйелдер — 30,1 сағат. 2024 жылы бұл көрсеткіштер 2023 жылмен салыстырғанда екі есеге артты. Бұл өсім қызметкерлердің сыртқы оқу курстары осы көрсеткішті есептеуге енгізілуіне байланысты болды.

18 395

адам

2024 жылы оқытылған қызметкерлер саны

30,80

сағат

бір қызметкерге жылына шаққандағы орташа оқу сағат саны

Корпоративтік университет

GRI 404-2

2024 жылы Корпоративтік университет Astana IT University базасында өз жұмысын жалғастырды, ол ЖОО студенттерінің «Қазақтелеком» АҚ-да өндірістік практикадан және тағылымдамадан өтуіне жағдай жасайды, талантты түлектер қатарынан IT- мамандарын таңдап алды.

1

Көшбасшылық және басқару академиясы (кадрлық резерв пен басшылар үшін)

2024 жылы 901 тыңдаушы

Оның ішінде:

START MBA:

155 қатысушы (3 модуль) резервтегілер мен әлеуеті жоғары қызметкерлер үшін.

Өзгерістерді басқару, келіссөздер жүргізу дағдылары, презентация дағдылары, корпоративтік қаржы, басқару есебі, стратегиялық менеджмент, маркетингті басқару, маркетинг негіздері, басшылар коучингі және мемлекеттік тілдегі кәсіби коммуникациялар тақырыптары бойынша тренингтер.

Next MBA (Caspian University) – MBA бағдарламасына балама және/немесе алдын ала дайындық:

149 кадр резервтегілердің 70 адамы (сарапшылар, желілік басшылар) Start MBA корпоративтік бағдарламалары бойынша модульдік оқытудан өтті..

Клиенттермен өзара қарым-қатынаста көшбасшылық:

Курстың үш модулін 242 тыңдаушы аяқтап, икемді басқару тәсілдерін меңгерді, командалармен және клиенттермен тиімді өзара әрекеттесуді үйренді, эмоционалдық көшбасшылық, уақытты басқару және жанжалдарды реттеу дағдыларын дамытты. Тыңдаушылар кроссфункционалдық ынтымақтастықты нығайтты, коучинг дағдыларын жетілдірді, оның ішінде белсенді тыңдау, нақты сұрақтар қою және сапалы кері байланыс беру, сондай-ақ өздерінің басқару стилі туралы түсініктерін арттырды.



2

HSE Академиясы – қауіпсіз еңбек мәдениетін енгізу және дамыту

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау курстары (ҚжЕҚ):

Компанияның 1 044 қызметкері Learning Telecom платформасында ҚжЕҚ бойынша қашықтықтан курстардан өтті. 2024 жылы ҚжЕҚ (офлайн) курстарынан 17 778 қызметкер өтті.

2024 жыл ішінде келесі оқыту іс-шаралары өткізілді:

- » «Жарақаттанудың алдын алу және ден қою» – 4 093 жаппай кәсіп қызметкері.
- » «Қауіпсіз көлік жүргізу» – 2 101 жүргізуші (оның ішінде штаттық жүргізушілер және сырттай Компанияда жұмыс істейтін жүргізушілер).
- » «Қауіпсіз жұмыс ортасы» – 1 717 орта буын басшылары.

Еңбек қауіпсіздігі мәдениеті курстары:

9 854 тыңдаушы.

3

Сату және қызмет көрсету академиясы – сату және қызмет көрсету дағдылары, жаңа өнімдер

«Қызмет көрсетудің жоғары мәдениеті» тренингі:

- » 411 қызметкер қазақ тілінде оқытылды
- » 1 539 қызметкер орыс тілінде оқытылды.

83 жаттықтырушы ішкі жаттықтырушылар пулын құру.

Қызметкерлерді дамыту бағдарламасы ДРБ Сервистік қызмет көрсету департаментінде жаңа қызметкерлерді бейімдеу үдерістерін өзгерту, басшыларды қолдау және жоғары әлеуетті қызметкерлерді дамыту мақсатында жүзеге асырылды.

«Ішкі клиенттерге қызмет көрсету» тренингі 1 және 2 деңгей:

Оған ЖҚКО Сервис фабрикасы мен АББ бөлімшелерінен 245 қызметкер қатысты. Тренингтің мақсаты – коммуникация дағдыларын жақсарту, күрделі жағдайларды шешудің тиімді алгоритмдерін меңгеру және көрсетілетін қызмет сапасын арттыру.

4

Техникалық Академия – GPON, CISCO, деректерді беру, әмбебап монтер, техникалық тәлімгерлерді қолдау

2024 жылы 1469 инженерлік-техникалық қызметкер оқытылды, 16 843 адам 2023 жылы Компанияның оқу полигондарында оқудан өткен қызметкерлердің жалпы саны.

Жұмыс бағдарламалары мен оқу курстары әзірленді:

- » CRM 2.0 жүйесінде жұмыс істеу – 153 адам.
- » Клиенттерді техникалық қолдау жүйесі (КТҚЖ) – 53 адам.
- » Инсталляторларға арналған Workforce Management (WFM) – 244 адам.
- » Компанияның желілері мен қызметтері бойынша шолу курсы – 291 адам.

2024 жылы келесі оқыту іс-шаралары өткізілді:

- » NRI «Cramer» дерекқоры бойынша пайдаланушы курсы (желілік технологиялар: IP, MPLS, Ethernet, xDSL, GPON) (Onsite/Offline) – 15 тыңдаушы үшін 3 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 96 сағат.
- » «Жергілікті желіні техникалық қолдау жүйесі» (ЖЖТҚЖ) пайдаланушы курсы (Onsite/Offline) – 83 қызметкер үшін 6 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 96 сағат.
- » NRI «Cramer» дерекқоры бойынша пайдаланушы курсы (SDH, PDH, PSTN, DWDM желілік технологиялары бойынша) (Onsite/Offline) – 15 қызметкер үшін 2 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 64 сағат.
- » Cable Manager NRI Cramer модуліне объектілерді енгізу – 16 қызметкер үшін 3 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 60 сағат.
- » CRM 2.0 жүйесінде жұмыс, «Тапсырыстар» модулі (Onsite/Offline) – 16 қызметкер үшін 4 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 96 сағат.
- » Техникалық есептің автоматтандырылған ақпараттық жүйесінің дерекқоры. Спутник v6 (Onsite/

Offline) – 12 қызметкер үшін 1 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 24 сағат.

- » GE Smallworld PNI 4.1 (Onsite/Offline) – 120 қызметкер үшін 9 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 288 сағат.
- » VCIP орталықтандырылған дерекқоры (Onsite/Offline) – 16 қызметкер үшін 2 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 48 сағат.
- » Өнеркәсіптік қауіпсіздік басқару жүйелері пайдалану ережелері және FM (Fault Management) жүйесін құру принциптері (Onsite/Offline) – бөлімшелердің сұранысы бойынша 89 қызметкер үшін 11 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 176 сағат.
- » Корпоративтік Ақпараттық Жүйе пайдаланушыларын IT-қолдау бойынша мамандарға арналған тренинг – 77 қызметкер үшін 4 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 24 сағат.
- » «Радиокөпір технологиясы» курсы – 72 қызметкер үшін 6 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 40 сағат.
- » «Қазақтелеком» АҚ техникалық менторларының семинар-кеңесі – 16 қызметкер үшін 1 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 16 сағат.
- » Телекоммуникациялық желілерді пайдалану және дамыту қызметі бөлімдерінің бастықтарына арналған оқыту семинары – 29 қызметкер үшін 1 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 16 сағат.
- » SAP RE-FX модулі (жылжымайтын мүлікті икемді басқару) – 19 қызметкер үшін 1 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 24 сағат.
- » «Оптикалық желі шебері» (optical network master)» бағдарламасы – 42 қызметкер үшін 1 оқыту іс-шарасы, жалпы ұзақтығы 16 сағат.

2024 жылғы негізгі көрсеткіштер:

- » AP көрсеткіші 97%-дан 98%-ға дейін өсті
- » FRR көрсеткіші клиенттердің өтініштері бойынша 96%-дан 97%-ға дейін артты.



5

ЕХ Академия ЕХ-сарапшылар санаттарын дамыту

Келесі тренингтер бойынша 89 қатысушы оқудан өтті:

- › «ЕХ Evolution» шеберлік сабағы
- › Тиімді сұхбат жүргізу
- › Бизнес дамуы мақсатында ҚР еңбек заңнамасын қолдану
- › Ұйымдық дамуды басқару.

6

Қаржы Академиясы – қызметкерлерді қаржылық сауаттылыққа оқыту

Астана қаласы Мемлекеттік кірістер департаментінің Есіл ауданы бойынша Мемлекеттік кірістер басқарма-сының мамандарымен бірлесіп 250 және 270 салық есептілігі нысандарын толтыру бойынша орыс және қазақ тілдерінде оқыту бейнероликтері түсірілді.

- › Қызметкерлерге орыс және қазақ тілдерінде қашықтықтан курс форматында активтер мен міндеттемелерді декларациялау үшін салық есептілігі нысандарын (250.00 нысаны – Активтер мен міндеттемелер туралы декларация) толтыру бойынша оқыту ұйымдастырылды.
- › 3 қызметкер салық есептілігі нысанын толтыруға оқытылды (250.00 нысаны – Активтер мен міндеттемелер туралы декларация);
- › 35 қызметкер салық есептілігі нысанын толтыруға оқытылды (250.00 нысаны – Активтер мен міндеттемелер туралы декларация);
- › 65 қызметкер салық есептілігі нысанын толтыруға оқытылды (250.00 нысаны – Активтер мен міндеттемелер туралы декларация).

Компания қызметкерлерінің біліктілігін арттыру мақсатында келесі курстар өткізілді:

- › «Қаржыгер еместерге арналған қаржы» – 43 қызметкер;
- › «Бюджеттеу» – 7 қызметкер;
- › «Бизнес-жобаларды қаржылық бағалау» – 19 қызметкер;
- › «Бухгалтерлік есеп. Практикалық қолдану» – 24 қызметкер;
- › «Салықтық есеп» – 52 қызметкер;
- › «Басқарушылық есеп» – 17 қызметкер;
- › «Тиімді материалдық жауапты тұлға (МЖТ)» – 34 қызметкер.

7

Qazaq&English Академиясы – қызметкерлерді қазақ тіліне оқыту

- › “Speaking club «Кездесейік, сөйлесейік!» атты сөйле-су клубының кездесулері өткізілді:
 - Астана қаласында – 10 адам;
 - Алматы қаласында – 7 адам;
 - Қызылорда қаласында – 9 адам.
- › Қоғамда мемлекеттік тіл саясатын жүзеге асыру, сы-ртқы орта өкілдерімен өзара әрекеттесу шеңберінде және «Мен қазақша сөйлеймін» атты акция-байқау-лар аясында Астана қаласында «Қазақтелеком» АҚ қызметкерлерінің тілдік құзыреттілігін дамытуға арналған аймақтық көшпелі семинар өткізілді.
- › Мемлекеттік тіл бойынша вебинар форматында ке-лесі курстар өткізілді:
- › Бизнес-қазақ тілі: интенсивті курс (Қазтест емтиха-нына дайындық), 1-деңгей – 31 адам;
- › Бизнес-қазақ тілі: интенсивті курс (Қазтест емтиха-нына дайындық), 2-деңгей – 18 адам;
- › «Мемлекеттік тілде қызмет көрсету» А1 және А2 деңгейлері – 165 қызметкерге арналған, 8 адам қатысты;
- › «Іскери коммуникация қазақ тілінде» – Алматы қала-сында 28 адам;
- › «Мемлекеттік тілде іскери хат алмасу» – Алматы қаласында 26 адам.

8

Жас Академиясы (жастар бағдарламалары, оқушылар, студенттер) – оқушылар мен студенттерді Компанияға тарту бағдарламалары, цифрлық таланттар үшін күрес

IT SUMMER CAMP

Біздің негізгі мақсатымыз – қызметкерлердің балаларын ІТ дағдыларына үйрету және олардың оқуға деген мотивациясын арттыру, сондай-ақ қызметкерлердің компания өміріне қатысу деңгейін жоғарылату болды.

Жобаның ұзақмерзімді мақсаты – қызметкерлердің балаларына арналған оқыту бағытын дамыту арқылы талантты жастарды тарту.

Оқу бағдарламасына келесі бағыттар кірді:

- › Робототехника;
- › NoCode веб-сайттар жасау;
- › Блогинг;
- › Soft skills (жұмсақ дағдыларды) дамыту.

Жоба аясында серіктес ретінде Astana IT University (Астана қ.) қатысты. Бағдарламаға еліміздің әр аймағынан 256 бала қатысты:

- › Орталық Қазақстан – 67 бала,
- › Солтүстік Қазақстан – 24 бала,
- › Оңтүстік Қазақстан – 74 бала,
- › Батыс Қазақстан – 52 бала,
- › Шығыс Қазақстан – 39 бала.



Оқытуды автоматтандыру (E-learning and development)

Оқыту үдерістерін тиімді көрсету мақсатында Qlik Sense платформасын қолдану арқылы штаттық кесте мен Migapolis жүйесінің интеграциясы бойынша жоба сәтті жүзеге асырылды. Бұл бастама арқылы біз оқыту деректерін нақты уақыт режимінде қадағалап, талдай аламыз. Бұл өз кезегінде ресурстарды оңтайландыруға, негізделген шешімдер қабылдауға және оқыту бағдарламаларының тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Аталған интеграция оқыту үдерістерін айтарлықтай жақсартып, заманауи технологиялық талаптарға бейімделуді қамтамасыз етеді.

МОБИЛЬДІК КӨМЕКШІ КТВОТ:

- › Білім базасы, мобильді шешім, өтінімдерді жіберу және қайта жіберу;
- › Адаптация, жаңа қызметкерлерге арналған welcome-курс, терминдер глоссарийі;
- › Іздеу жүйесі, интерфейстің қазақ және орыс тілдеріндегі нұсқасы, мобильді байланыс және тарату сервисі, корпоративтік поштаны верификациялау;
- › SAPA+ бонустық жүйесі;
- › Цифрлық марафон;
- › Еңбекті қорғау бойынша байқау;
- › Қаржылық сауаттылық бойынша оқуға тіркелу;
- › Декларация тапсырғанын растау.

Play | Learn | Be Safe оқыту бағдарламасы

«Қазақтелеком» АҚ-ның 7-ден 16 жасқа дейінгі қызметкерлер балаларына арналған бұл бағдарлама жеке және көше қауіпсіздігі бойынша базалық дағдыларды қалыптастыруға бағытталған. 2024 жылы бағдарлама бойынша 220 бала оқытылды. Оқыту жеке қауіпсіздік пен жол қозғалысы қауіпсіздігі тақырыптары бойынша теориялық және практикалық сессияларды қамтиды. Бағдарлама іске қосылған 2022 жылдан бері 420 бала, оның ішінде «Самұрық-Қазына» АҚ портфельдік компаниялары қызметкерлерінің 88 баласы оқудан өтті. Жобаны кеңейту аясында Қазақстанның 18 қаласында 500 баланы қамту, сондай-ақ 29 ішкі тренердің қатысуы жоспарланып отыр.



2025 жылға және орта мерзімді кезеңге арналған жоспарлар

- › Қызметкерлердің салауатты өмір салты мен әл-ауқатын қолдауға бағытталған Well-Being бағдарламасын жалғастыру;
- › «Демеу» әлеуметтік қолдау бағдарламасын қаржыландыруды жалғастыру. Бұл бағдарламаға балалар лагерлері мен санаторийлерге жолдамаларға (оның ішінде мүгедектігі бар балаларға арналған), дәрі-дәрмек сатып алуға, оқушылардың тамағына, жаңа оқу жылына дайындыққа, арнайы білім мен түзету мекемелерінің ақысына, сондай-ақ мектепке дейінгі мекемелерге өтемақы төлеу кіреді;
- › Өңірлердегі әйелдерді қолдау бағдарламаларын жалғастыру. Бағдарламалар олардың әл-ауқатын арттыру мен кәсіби дағдыларын дамытуға бағытталған;
- › PROTelecom тағылымдама бағдарламасын оқу орындарымен бірлесіп жүзеге асыру, IT, телекоммуникация және инженерлік мамандықтар бойынша 200-ден астам студентті қамту;
- › Корпоративтік университетті дамыту (олимпиадалар өткізу, IT бағыттары бойынша даму бағдарламаларын іске асыру, Coursera платформасында оқыту мүмкіндігі);
- › Әлеуметтік қолдау шеңберінде пайызсыз қарыздар беру бағдарламасын жалғастыру.

«Оқуға арналған робот-көмекші» жобасы іске асырылды – бұл оқыту процесінен жағымды әсер қалыптастыруға және әкімшілер мен оқушылар арасындағы коммуникацияны нығайтуға арналған құрал. Жұмыскер порталына «Telecom learning bot» атты телеграм-робот енгізілді.

