



ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ: АСПЕКТ S



Самой большой ценностью для Компании являются ее работники. Компания предоставляет равные возможности своим работникам для профессионального и личного развития и заботится об их безопасности и благополучии.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

GRI 3-3

АО «Казакхтелеком» предоставляет своим работникам достойное вознаграждение и социальную поддержку, инвестирует в программы обучения и развития работников, стремится улучшать условия труда.

С целью привлечения в Компанию цифровых талантов АО «Казакхтелеком» выстраивает многоступенчатую программу по обеспечению кадрами, активно работая с вузами, а в перспективе планирует своих будущих работников возвращать уже со школьной скамьи.

В Компании для работников действуют различные программы: программа социальной поддержки «Демеу», программа медицинского страхования, программа ипотечного кредитования на льготных условиях и др.

АО «Казакхтелеком» обеспечивает равные возможности в уровне заработной платы независимо от должности и гендерной принадлежности. Уровень среднемесячной заработной платы Компании не зависит от занимаемой должности работника и определяется в соответствии с правилами оплаты труда в Компании.

В Компании продолжается реализация стратегии Employee Experience, утвержденной в 2021 году и фиксирующей ключевые стратегические инициативы Компании в области управления человеческими ресурсами.





СТРАТЕГИЯ EMPLOYEE EXPERIENCE

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

БЛАГОПОЛУЧИЕ И ЗДОРОВЬЕ



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

ЕХ ОПЕРАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Модель управления в новых условиях:

- › Переход на дивизиональную модель управления;
- › Централизация операционных и стратегических функций;
- › Оптимизация орг. структуры ЦА (-158 ШЕ или 39% от штата ЦА).

Эффективность деятельности:

- › Ежемесячная, полугодовая и годовая оценка эффективности деятельности работников через исполнение КПД;
- › Выявление неэффективных расходов по труду через анализ Big Data».

Эффективность системы оплаты труда:

- › ЗП производственного персонала ≈ медиана рынка, в т.ч. за счет ежегодной индексации и пересмотра схемы должностных окладов с учетом роста минимальной заработной платы;
- › Внедрение экономической модели бюджетирования ФОТ;
- › Управление системой вознаграждения на основе методологии грейдирования;
- › Внедрение дополнительных инструментов мотивации для проектных команд и команд цифровой трансформации (FCF).

Повышение производительности труда:

- › Общая оптимизация штата за 4 года составила 3 115 ШЕ (-15%);
- › Сокращение АУП на 419 ШЕ (-26%).

Внедрение комплексной программы Well-Being:

- › Развитие программы Wellbeing (мониторинг заболеваемости, проведение медицинских исследований, марафоны здоровья, физкультурно-оздоровительные мероприятия, внедрение персональной психологической консультации, ежегодные медосмотры, вакцинация, обучение линейных руководителей).

Развитие системы трудовых отношений (Industrial Relations):

- › Развитие социального партнерства с отраслевыми и локальными профсоюзами;
- › Актуализация коллективного договора;
- › Систематизация работы с обращениями персонала;
- › Политика абсолютной недопустимости насилия на рабочем месте;
- › Мониторинг социально-бытовых условий посредством IR скрининга;
- › Проведение исследований социальной стабильности и благополучия работников (SRS).

Социальная поддержка:

- › Реализация программы «Демеу» по поддержке отдельных категорий работников. За 2024 год оказана социальная поддержка более 1 600 работникам на общую сумму более 300 млн тенге. в т.ч.:
 - продолжена выдача целевых беспроцентных займов;
 - продолжена программа льготного кредитования;
 - заключено соглашение к Коллективному договору от 01.06.2023 г.;
 - заключен договор ДМС на 2024 год.

Развитие корпоративных ценностей CREDO:

- › разработан кодекс по обновленным корпоративным ценностям;
- › вовлечены топ-менеджеры как амбассадоры продвижения ценностей;
- › Реализация проектов КРЭДО: 2023 г. Западный регион (4 области) 170 лидеров – 43 проекта (1 100 участников);
- › Коллаборация выпускников и актуализация проектов CREDO под новые реалии бизнеса;
- › Форум женского лидерства.

Признание заслуг:

- › Реализация программы нематериальной мотивации:
 - Лучшие по профессии;
 - Государственные награды;
 - Корпоративные награды;
 - Профессиональные праздники.
- › Награждение юбилейными знаками за стаж и званием «Үздік байланысшы» в честь 30-летия.

Программа династий:

- › IT-Summer Camp» – летний ИТ-лагерь для детей работников;
- › play/learn/be safe (HSE) для детей работников;
- › Цифровая Олимпиада: Соревнование в Сфере Цифровой Грамотности совместно с АІТУ для детей старшего школьного возраста;
- › возмещение затрат на обучение детей работников в ВУЗах.

Развитие Корпоративного университета АО «Казакхтелеком»:

- › Внедрение профильных академий:
 - Сервиса и продаж;
 - Техническая;
 - Leadership&JAS;
 - Финансовая;
 - HSE&ESG;
 - EX;
 - Digital;
 - QAZAQ&ENGLISH.
- › Запущена программа формирования пула внутренних тренеров по сервису на государственном языке;
- › Проекты eMBA для развития кадрового резерва.

Программа стажировки ProTelecom:

- › Трансформация процесса подбора персонала University relation:
 - ВУЗ – 26 меморандумов;
 - СУЗ – 40 меморандумов;
 - Набрано на стажировку – 834 студентов;
 - Трудоустроено – 201 студентов.

Цифровизация ЕХ процессов:

- › Развитие экосистемы «Портал сотрудника»;
- › Развитие ktbot – помощник по обучению и коммуникациям с персоналом;
- › Автоматизация 6 ЕХ процессов по ЕЖМ.

ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ АО «КАЗАХТЕЛЕКОМ»



Социальная ответственность

При выстраивании взаимоотношений с работниками Компания соблюдает требования законодательства Республики Казахстан в сфере трудовых отношений с целью достижения социального благополучия.



Прозрачность HR-системы

В Компании применяется прозрачная процедура управления HR-функции через системные процессы (назначение, карьерный рост, обучение и развитие, оценка эффективности и т. д.) для реализации стратегических целей (программа Employee Experience).



Преемственность

Компания рассматривает обучение и развитие работников как ценный инструмент в достижении квалифицированного уровня преемственности своих работников.



Клиентоориентированность

HR-функция стремится совершенствовать клиентоориентированный подход через работников Компании на основе эффективных взаимовыгодных отношений с клиентами для повышения положительного репутационного статуса в бизнес-пространстве.



Индивидуальная ответственность

Работники HR-функции стремятся прививать к высокой самодисциплине и индивидуальной ответственности каждого работника Компании для достижения высоких результатов.



Баланс интересов и целей АО «Казакхтелеком» и работников

Компания уважает интересы своих работников и базируется на их нуждах и потребностях с целью содействия социальному благополучию, а также в равной степени ожидает от работников соблюдения интересов Компании для достижения ее целей в ходе своей деятельности.



Инновационное мышление

Компания рассматривает инновационное мышление как одно из конкурентных преимуществ, и в этой связи HR-функция обеспечивает работников всеми условиями для формирования инновационного мышления, нацеленного на оптимизацию и автоматизацию предоставляемых Компанией продуктов и технологий.

АО «Казакхтелеком» управляет персоналом в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Казахстан, внутрикорпоративными положениями, политиками и кодексами, а также учитывает лучшие международные практики в этой сфере.

Система управления персоналом АО «Казакхтелеком» регулируется Службы управления опытом работника. Основными задачами департамента являются повышение уровня эффективности, развитие персонала и корпоративной культуры.

АО «Казакхтелеком» строго соблюдает требования трудового законодательства Республики Казахстан и принципы подбора, развития, обеспечения достойных условий труда для всех своих работников. Компания стремится совершенствовать организационные механизмы и процедуры HR-функции.



В Компании продолжает действовать «Политика управления персоналом АО «Казакхтелеком».

Основные направления Политики:

- › привлечение, мотивация и создание благоприятных условий для квалифицированных кадров через развитие человеческих ресурсов с учетом стратегических направлений развития Общества;
- › эффективное развитие корпоративной культуры, способствующей реализации стратегических целей Общества;
- › внедрение современных методов и передовых технологий управления персоналом, совершенствование ЕХ-процессов для повышения эффективности ЕХ-функций.

Цель Политики – определение принципов и подходов к управлению персоналом, согласованных с бизнес-стратегией JRun и четырьмя стратегическими направлениями развития (СНР):

1. Jaqyp: основа трансформации бизнеса – превосходный клиентский опыт;
2. Birlik: ориентированность на внутреннего клиента и улучшение его опыта;
3. Alau: использование всего потенциала данных, модернизация ИТ-инфраструктуры, информационная безопасность, переход на микросервисную ИТ-архитектуру и создание Multi-cloud среды для реализации целей бизнеса;
4. Orken: модернизация сети и повышение операционной эффективности.

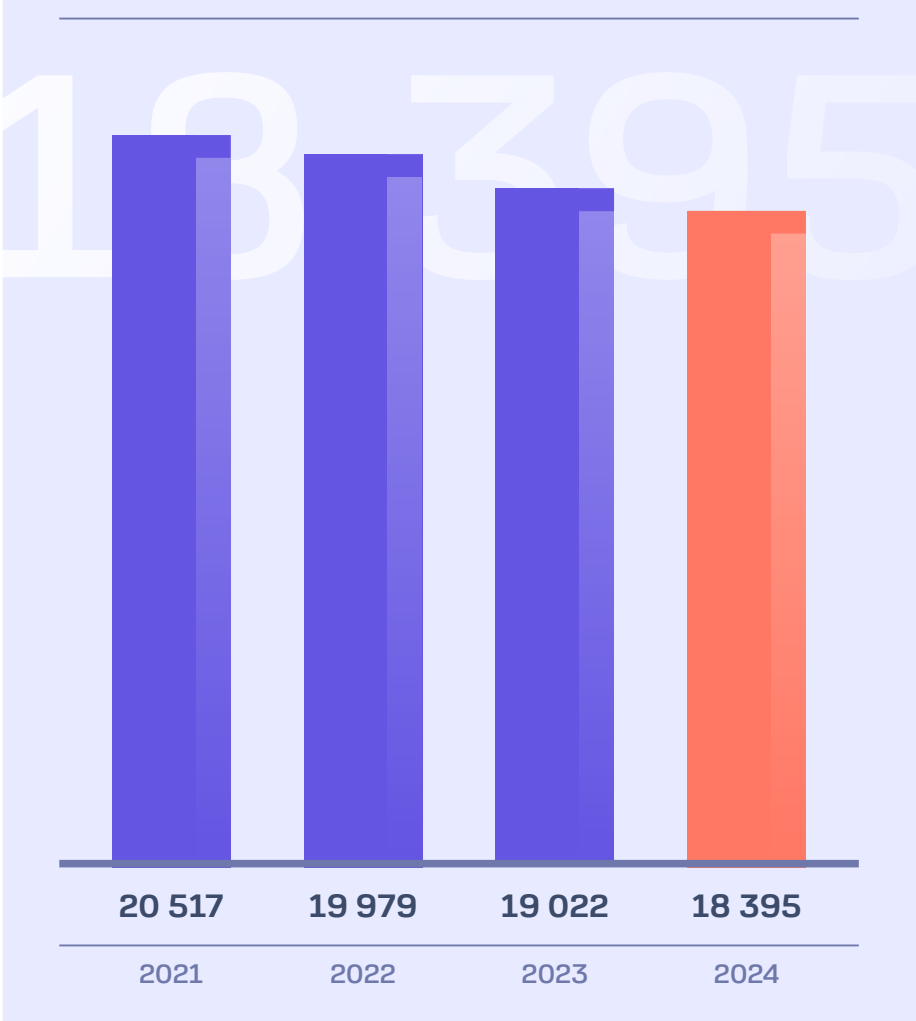
Обучение и развитие персонала курируется Службой управления опытом работника – подразделением HR-системы Компании. Деятельность службы строится на основе следующих внутренних документов:

- › Правила управления знаниями АО «Казакхтелеком».
- › Правила формирования и подготовки кадрового пула АО «Казакхтелеком».

ЧИСЛЕННОСТЬ И СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

GRI 2-7

ДИНАМИКА СПИСОЧНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА, 2021-2024 ГГ, ЧЕЛ.



18 395

✓ 3,3%

чел.

списочная численность персонала в 2024 году

GRI 405-1

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

Категория	Всего, чел.	До 30 лет		30-50 лет		Старше 50 лет	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Численность персонала	18 395	2 853	15,5	10 449	56,8	5 093	27,7
- на руководящих должностях	1 121	22	2	745	66,4	354	31,6
- специалисты	12 831	2 102	16,4	7 655	59,7	3 074	23,9
- рабочие	4 443	729	16,4	2 049	46,1	1 665	37,5

GRI 405-1

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ГЕНДЕРНЫМ ГРУППАМ НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

Категория	Всего, чел.	Мужчины		Женщины	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Численность персонала	18 395	11 702	63,6	6 693	36,4
- на руководящих должностях	1 121	797	71,1	324	28,9
- специалисты	12 831	6 768	52,7	6 063	47,3
- рабочие	4 443	4 137	93,1	306	6,9

GRI 405-1

ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Категория	Всего, чел.	Мужчины		Женщины	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Численность работников с ограниченными возможностями здоровья	228	159	69,7	69	30,3
- на руководящих должностях	7	5	71,4	2	28,6
- специалисты	158	97	61,4	61	38,6
- рабочие	63	57	90,5	6	9,5