



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.

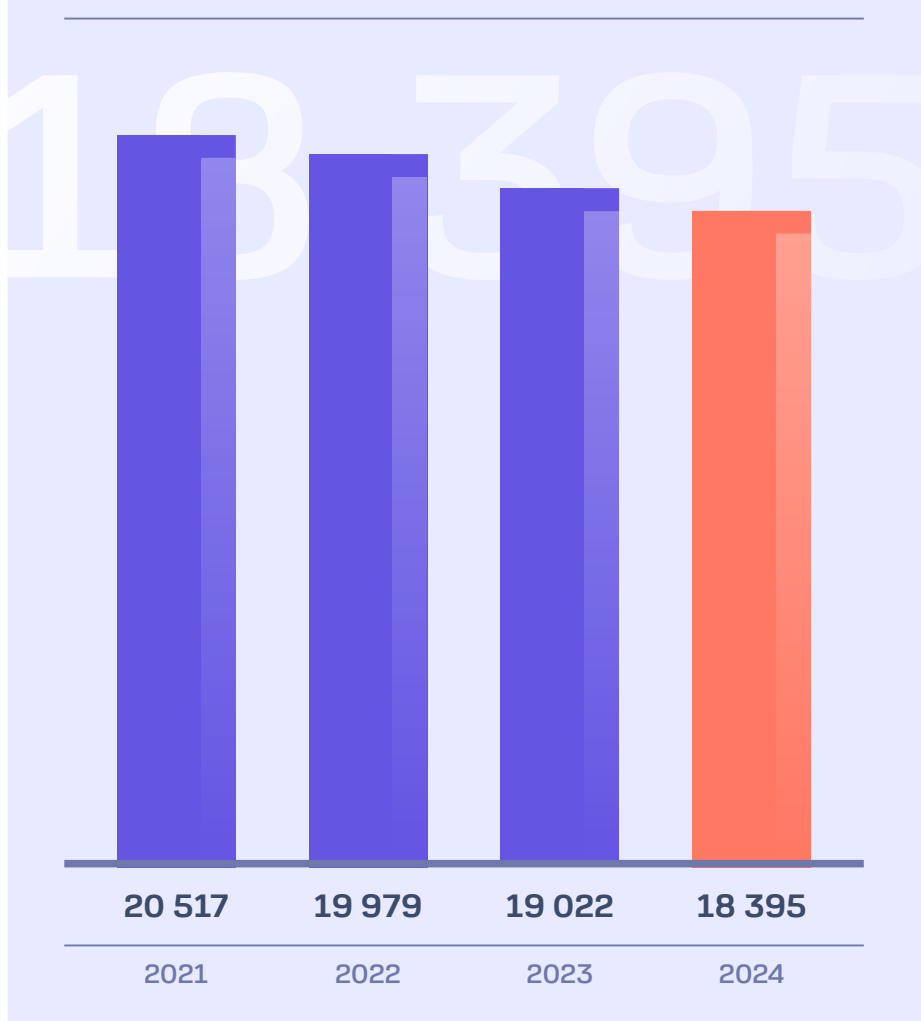
Обучение и развитие персонала курируется Службой управления опытом работника – подразделением HR-системы Компании. Деятельность службы строится на основе следующих внутренних документов:

- › 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



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО НАЦИОНАЛЬНОСТЯМ НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА, ЧЕЛ.

Национальность	Количество
Казахи	13 853
Русские	2 999
Корейцы	61
Немцы	193
Украинцы	381
Татары	242
Другие	666
Всего, чел.	18 395

GRI 405-1

СТРУКТУРА РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

Категория	Всего, чел.	До 30 лет		30-50 лет		Старше 50 лет	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Совет директоров	7	0	0	5	71	2	29
Правление	7	-	-	4	57	3	43

GRI 405-1

СТРУКТУРА РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ В РАЗБИВКЕ ПО ГЕНДЕРНЫМ ГРУППАМ НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

Категория	Всего, чел.	Мужчины		Женщины	
		Чел.	Доля, %	Чел.	Доля, %
Совет директоров	7	7	100	0	0
Правление	7	6	86	1	14

По возрастной категории основная доля работников представлена в группе от 30 до 50 лет – 56,8%. Численность работников старше 50 лет составляет 27,7% от общей численности персонала. Доля молодежи в возрасте до 30 лет составляет 15,5% от общей численности персонала. Доля мужчин-работников составляет 63,6%, женщин – 36,4%.

36,4%

доля женщин от общей численности работников в 2024 году



GRI 2-7

КОЛИЧЕСТВО ПОСТОЯННЫХ И ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ АО «КАЗАХТЕЛЕКОМ» В РАЗБИВКЕ ПО ГЕНДЕРУ И РЕГИОНАМ В 2024 ГОДУ

Регион	Количество постоянных работников, чел.		Количество временных работников, чел.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Всего	11 639	6 586	63	107
Абайская область	416	154	1	5
Акмолинская область	770	276	0	2
Актюбинская область	598	335	1	11
Алматинская область	508	153	1	7
Атырауская область	423	211	7	5
Западно-Казахстанская область	385	184	0	1
Жамбылская область	466	190	1	2
Жетысуская область	484	224	3	3
Карагандинская область	689	401	2	7
Костанайская область	726	323	0	3
Кызылординская область	328	206	0	1
Мангистауская область	269	172	2	4
Павлодарская область	558	291	4	7
Северо-Казахстанская область	677	184	0	2
Туркестанская область	463	107	0	0
Улытауская область	81	48	0	2
Восточно-Казахстанская область	497	314	3	5
г. Астана	963	726	10	8
г. Алматы	1 915	1 780	22	20
г. Шымкент	423	307	6	12

14%

доля женщин в Правлении

18 225

чел.

работники Компании, трудящиеся на условиях бессрочных трудовых договоров в 2024 году



GRI 2-7

В 2024 году количество работников АО «Казакhteлеком», трудящихся на условиях полной занятости, составило 18 257 человек от общей численности персонала, при этом количество работников-мужчин составило 11 612 человек, работников-женщин – 6 645 человека. На условиях частичной занятости в отчетный период в Компании трудились 138 человек, среди них 90 мужчин и 48 женщин.

Регион	Работники с полной занятостью, чел.		Работники с частичной занятостью, чел.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Всего	11 612	6 645	90	48
Абайская область	415	157	2	2
Акмолинская область	746	278	24	0
Актюбинская область	598	336	1	10
Алматинская область	509	160	0	0
Атырауская область	430	214	0	2
Западно-Казахстанская область	383	178	2	7
Жамбылская область	467	191	0	1
Жетысуская область	487	227	0	0
Карагандинская область	672	406	19	2
Костанайская область	701	321	25	5
Кызылординская область	316	194	12	13
Мангистауская область	271	176	0	0
Павлодарская область	562	298	0	0
Северо-Казахстанская область	674	186	3	0
Туркестанская область	463	104	0	3
Улытауская область	79	50	2	0
Восточно-Казахстанская область	500	318	0	1
г. Астана	973	733	0	1
г. Алматы	1 937	1 800	0	0
г. Шымкент	429	318	0	1

18 257

чел.

работники Компании, трудящиеся на условиях полной занятости в 2024 году

138

чел.

работники Компании, трудящиеся на условиях частичной занятости в 2024 году



GRI 2-8

В 2024 году 1 968 работников трудились в Компании по договорам гражданско-правового характера и привлекались Компанией на проекты, которые носят временный характер, в том числе по уборке территорий, хозяйственному обслуживанию и другим вспомогательным видам деятельности.



1 968

чел.

работники, трудящиеся в Компании по договорам гражданско-правового характера в 2024 году



ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Подбор персонала в Компании осуществляется в соответствии с «Правилами подбора персонала АО «Казахтелеком». Наймом на вакантные должности и рабочие профессии в Компании занимаются структурные подразделения Общий центр обслуживания HR и Служба управления опытом работника.

Принципы подбора персонала:

- › планирование подбора персонала с учетом потребностей бизнеса;
- › ясные и прозрачные критерии подбора, основанные на требованиях к должности и Модели компетенций;
- › прозрачные конкурсные процедуры;
- › профессионализм, личные качества кандидата и его соответствие квалификационным требованиям и компетенциям, предъявляемым к должности;
- › обоснованность принимаемых решений на основе принципа меритократии;
- › использование методов оценки кандидатов, релевантных для каждой должности, позволяющих принимать объективные решения при найме персонала;

- › отсутствие дискриминации, профессиональное, открытое и уважительное отношение ко всем кандидатам;
- › соответствие законодательству Республики Казахстан;
- › рациональность использования ресурсов на привлечение и подбор персонала.

Подбор персонала в Компании проводится на конкурсной основе. Преимущественное право при занятии вакантной должности имеют внутренние кандидаты, в том числе из числа кандидатов, входящих в кадровый резерв. Претендентами для поиска и подбора квалифицированных специалистов могут быть:

- › работники Компании, в том числе резервисты, состоящие в кадровом резерве АО «Казахтелеком»;
- › работники Группы компаний АО «Казахтелеком»;
- › работники группы АО «ФНБ «Самрук-Қазына»;
- › кандидаты, участвующие в конкурсе на занятие вакантной должности;
- › выпускники вузов, студенты старших курсов.

В Компании принята Политика в области равных возможностей, инклюзивности и многообразия, одним из ключевых принципов которой является стремление формировать разнообразные команды и продвижение инициатив по развитию многообразия, включая приоритетный найм персонала из числа местного населения, а также целевой найм персонала.

В Компании при необходимости проводится отбор внешних кандидатов. В качестве инструментов поиска потенциальных новых работников в Компании используются:

- › электронная база данных кандидатов, сформированная на Единой онлайн-платформе рекрутинга Samruk Qyzmet (qsamruk.kz);
- › электронная база резюме, сформированная Компанией;
- › специализированные сайты с базами данных резюме (Qyzmet.kz, Kz.jobble.org и другие);
- › социальные сети (Facebook, LinkedIn и другие);



- › электронная база данных выпускников программ по развитию молодых специалистов/управления талантами, реализуемая Компанией/АО «ФНБ «Самрук-Қазына».

В 2024 году в Компанию было принято 1 947 новых работников. Среди них 13 человек — кандидаты, отобранные из Кадрового резерва Компании. Возраст большей части вновь принятых работников менее 30 лет.

GRI 404-1

КОЛИЧЕСТВО ВНОВЬ НАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ, ЧЕЛ.

Категория	2022	2023	2024
Всего по Компании:	2 175	1 809	1 947
По гендерным группам:			
- Женщины	715	605	634
- Мужчины	1 460	1 204	1 313
По возрастным группам:			
- Менее 30 лет	1 216	928	956
- 30-50 лет	813	718	851
- Более 50 лет	146	163	140

1 947

чел.

количество новых работников, принятых в Компанию в 2024 году





GRI 401-1

КОЛИЧЕСТВО ВНОВЬ НАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ ПО РЕГИОНАМ, ЧЕЛ.

Регион	2022	2023	2024
Всего	2 175	1 809	1 947
Абайская область	39	42	47
Акмолинская область	104	56	70
Актюбинская область	77	77	78
Алматинская область	86	73	105
Атырауская область	78	56	76
Западно-Казахстанская область	66	55	57
Жамбылская область	64	23	31
Жетысуская область	77	68	67
Карагандинская область	123	86	99
Костанайская область	109	113	75
Кызылординская область	27	14	20
Мангистауская область	57	46	36
Павлодарская область	110	91	84
Северо-Казахстанская область	101	63	64
Туркестанская область	28	14	20
Улытауская область	35	24	27
Восточно-Казахстанская область	75	59	75
г. Астана	236	268	333
г. Алматы	578	495	475
г. Шымкент	105	86	108

GRI 401-1

КОЭФФИЦИЕНТ ВНОВЬ НАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ, 2022–2024 ГОД, %

Наименование	2022	2023	2024
Всего по Компании:	0,11	0,10	0,11
По гендерным группам:			
- Женщины	0,04	0,09	0,09
- Мужчины	0,07	0,10	0,11
По возрастным группам:			
- Менее 30 лет	0,06	0,28	0,34
- 30-50 лет	0,04	0,07	0,08
- Более 50 лет	0,007	0,03	0,03



ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

GRI 401-1

АО «Казакхтелеком» реализует программы для мотивации и удержания кадров, которые способствуют снижению текучести кадров и стимулированию развития работников Компании. В течение 2024 года общее количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения, составило 2 609 человек. По сравнению с 2023 годом доля работников, с которыми были прекращены трудовые отношения, увеличилось на 206%.

GRI 401-1

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ БЫЛИ ПРЕКРАЩЕНЫ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПО ВОЗРАСТУ И ГЕНДЕРУ, ЧЕЛ.

Наименование	2022	2023	2024
АО «Казакхтелеком»	1 444	1267	2 609
По гендерным группам:			
- Женщины	417	345	969
- Мужчины	1 027	922	1 640
По возрастным группам:			
- Менее 30 лет	579	482	692
- 30-50 лет	747	666	1 101
- Более 50 лет	118	119	816

Примечание: коэффициент текучести персонала – 0,14% общий, женщин – 0,14%, мужчин – 0,14% (доля от среднесписочной численности персонала Компании).

2 609

чел.

количество работников, с которыми были прекращены трудовые отношения в 2024 году





GRI 401-1

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ, С КОТОРЫМИ БЫЛИ ПРЕКРАЩЕНЫ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПО РЕГИОНАМ, ЧЕЛ.

Регион	2022	2023	2024
Всего	2 175	1 809	2 609
Абайская область	39	42	81
Акмолинская область	104	56	106
Актюбинская область	77	77	106
Алматинская область	86	73	122
Атырауская область	78	56	76
Западно-Казахстанская область	66	55	78
Жамбылская область	64	23	50
Жетысуская область	77	68	94
Карагандинская область	123	86	162
Костанайская область	109	113	129
Кызылординская область	27	14	50
Мангистауская область	57	46	48
Павлодарская область	110	91	139
Северо-Казахстанская область	101	63	112
Туркестанская область	28	14	54
Улытауская область	35	24	29
Восточно-Казахстанская область	75	59	106
г. Астана	236	268	278
г. Алматы	578	495	666
г. Шымкент	105	86	123



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

Компания продолжает реализацию проекта «Управление талантами», целью которого является формирование и подготовка кадрового резерва, как основного внутреннего источника замещения ключевых должностей в Компании.

Этот проект помогает Компании выявлять и удерживать талантливых работников с высоким профессиональным потенциалом. В рамках этого проекта работает «Школа лидерства» – программа, в которой резервисты проходят обучение по развитию управленческих и лидерских компетенций.

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА



Объективность

Кандидаты в состав кадрового пула определяются на основе объективных критериев оценки.



Прозрачность

Процедуры отбора и формирования кадрового пула осуществляются открыто и гласно.



Добровольность

Включение кандидата в кадровый пул должно осуществляться по желанию работника.



Равные возможности

Любой работник, отвечающий установленным требованиям, может участвовать в отборе кандидатов на включение в кадровый пул.



Меритократия

Процесс занятия ключевых руководящих должностей наиболее способными и талантливыми работниками.

В 2024 году в АО «Казакхтелеком» продолжилась системная работа по развитию кадрового резерва. В целях актуализации и совершенствования модели компетенций работников, а также для достижения стратегических целей в соответствии с корпоративными ценностями КРЭДО была утверждена новая модель компетенций, направленная на обеспечение единого и объективного подхода к оценке потенциала и развития работников.

В связи с внедрением новой модели была проведена валидационная работа по обновлению автоматизированного отчета по компетенциям. Для этого организовано комплексное исследование делового потенциала работников ЕХ-направления, в котором приняли участие 113 человек. Оценка проводилась с использованием онлайн психометрических инструментов компании SHL. В частности, были применены тесты на анализ вербальной и числовой информации, тест «Серии диаграмм», профессиональный личностный опросник и мотивационный опросник. Эти инструменты позволили глубже понять способности сотрудников к работе с новой информацией, выявить их сильные стороны, предпочтения в рабочих задачах и уровень внутренней мотивации.

375

чел.

общая численность резервистов на ключевые позиции в Компании (по состоянию на конец 2024 года)

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

Год	2021	2022	2023	2024
Общее количество принятых работников, чел.	1 978	2 174	1 809	1 947
Доля открытых вакансий, занятых внутренними кандидатами (внутренний найм), %	51	20	4,5	1,7
Средняя стоимость найма/на одного сотрудника (FTE), тенге	20 338	18 316	18 596	25 413

Помимо оценки потенциала, в 2024 году большое внимание было уделено обучению и развитию резервистов. Ведущие специалисты продолжили обучение по программам Executive MBA в таких вузах, как KIMEP, Nazarbayev University, ALMAU и De Montfort University – в общей сложности 22 человека. Параллельно Корпоративным университетом была реализована программа START MBA, в рамках которой 158 резервистов прошли интенсивное пятимесячное обучение. Кроме того, в апреле 2024 года завершили обучение еще 70 резервистов по программе NEXT MBA в Каспийском университете. Эти инициативы направлены на формирование высокопотенциального пула руководителей, способных реализовывать стратегические задачи Компании в условиях динамично меняющейся бизнес-среды.

34

вакансии

закрыто из числа кадрового резерва в 2024 году

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

АО «Казакхтелеком» ставит перед своими работниками четкие, измеримые цели и задачи, которые фиксируются в виде ключевых показателей деятельности (КПД), от выполнения которых зависит получаемое вознаграждение.

Управление системой КПД направлено на достижение стратегических целей Компании, определенных в Стратегии, Бизнес-плане и других руководящих документах, и охватывает долгосрочное, среднесрочное и операционное планирование.

Определяется ответственность работников за достижение результатов по основным направлениям деятельности и контроль исполнения ими стратегических целей, задач и инициатив. При этом Компания следит за соблюдением баланса финансовых и нефинансовых КПД. Соблюдается обязательность мониторинга и проведение оценки достижения запланированных КПД на регулярной основе (ежеквартальной/годовой), включая проведение факторного анализа и выработку рекомендаций.

Цикл планирования и оценки результативности деятельности направлен на непрерывное управление результативностью деятельности работников в течение текущего календарного года. Основным условием выплаты вознаграждений по итогам работы за отчетный период является наличие консолидированной итоговой прибыли, рассчитанной с учетом запланированной суммы для выплаты вознаграждений.

GRI 404-3

ДОЛЯ РАБОТНИКОВ, ОХВАЧЕННЫХ РЕГУЛЯРНОЙ ОЦЕНКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ, ЧЕЛ.

Наименование	2022	2023	2024
АО «Казакхтелеком»	530	1 628	1 756
По гендерным группам:			
- Женщины	173	716	598
- Мужчины	357	912	1 158
По категории работников:			
-Руководители	234	638	673
-Специалисты	296	990	1 083
-Рабочие	0	0	0

В Компании внедрена система ежегодного определения Рейтинга работника, которая базируется итогах оценки результативности и уровня развития его компетенций. Рейтинговая система позволяет распределить работников в карте талантов Компании от категории «неэффективных работников» до «высокий лидерский потенциал» для принятия дальнейших кадровых решений.

В 2024 году Компания внесла следующие изменения в оценку эффективности деятельности:

- Актуализированы «Правила о текущем премировании работников филиалов АО «Казакхтелеком»;
- Внедрена система квартального премирования – квартальные КПД для всех работников Компании, в соответствии с Правилами оценки деятельности работников АО «Казакхтелеком»;
- Автоматизирован процесс постановки и расчета коэффициента трудового участия (КТУ).

В Компании также внедрена система индивидуального плана развития (ИПР), благодаря которой каждый работник получает возможность сфокусироваться на развитии своих знаний и навыков, повысить личную эффективность и результативность.

В отчетном периоде регулярной оценкой результативности было охвачено 1 756 работников Компании (9,6% от общей численности работников Компании).



ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

АО «Казакхтелеком» обеспечивает своим работникам справедливое и конкурентоспособное вознаграждение труда.

В 2024 году среднемесячная заработная плата сотрудников Компании составила 467 411 тенге, что на 52 024 тенге (или на 12,5 %) больше по сравнению с 2023 годом.

Система мотивации, принятая в АО «Казакхтелеком», обеспечивает четкую взаимосвязь вознаграждения работников и результатов их работы, включая внедренную систему оценки деятельности персонала.

Структурное подразделение, регламентирующее подход к вознаграждению работников АО «Казакхтелеком» – Служба вознаграждения и организационной эффективности. Ключевая задача этого подразделения – создание экономически эффективной системы вознаграждения, необходимой для привлечения, удержания и мотивации работников.

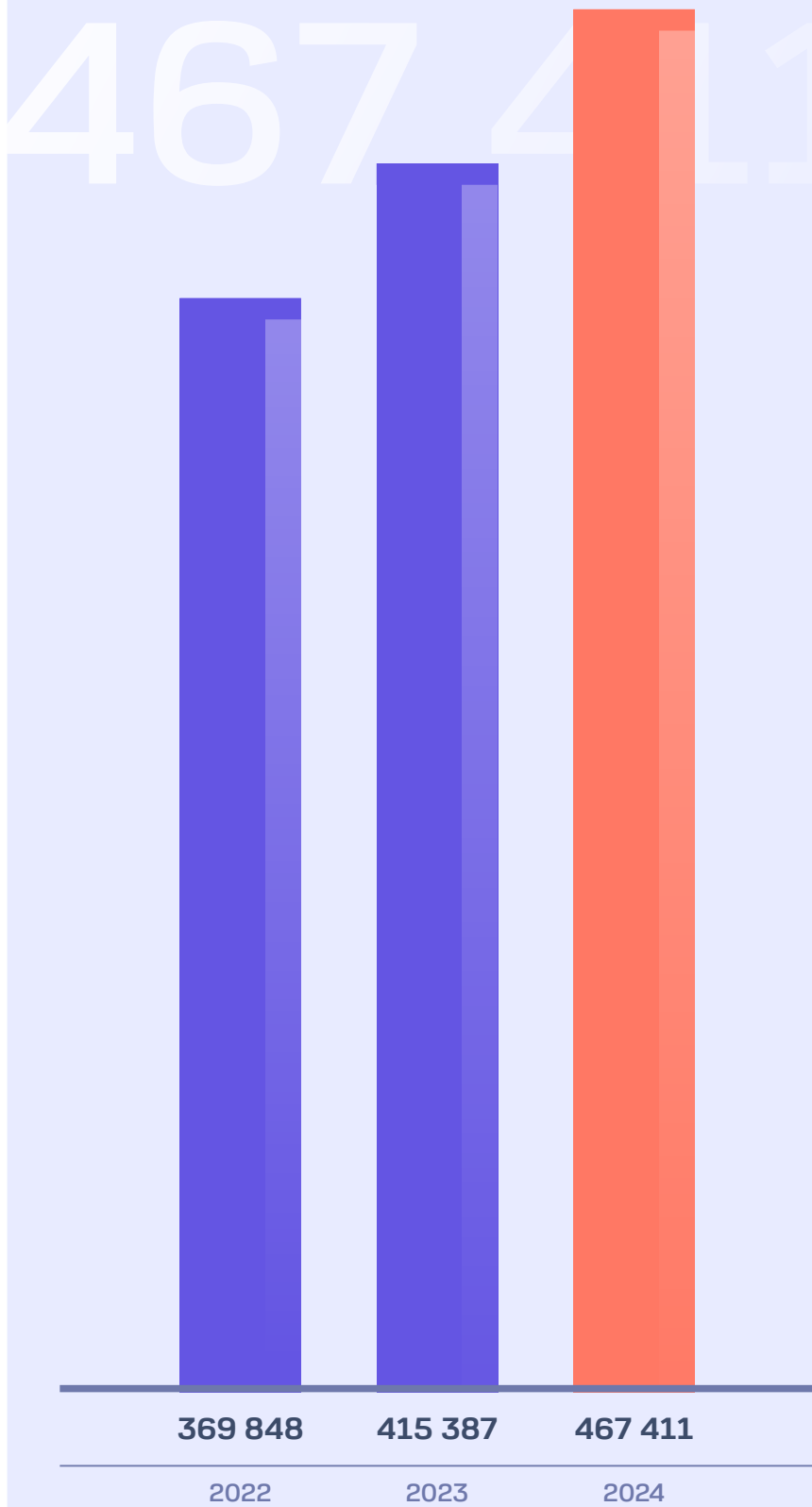
В АО «Казакхтелеком» действует система грейдов по методологии Hay Group. Унифицированы подходы по оплате труда, доплатам, надбавкам, текущим и разовым премиям, дифференциация разряда/категории должности с применением межразрядного коэффициента.

109,4

млрд тенге

расходы АО «Казакхтелеком» на оплату труда в 2024 году

ДИНАМИКА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОМПАНИИ, ТЕНГЕ



GRI 202-1, 406-1

Компания следит за недопущением дискриминации по каким-либо признакам и обеспечивает соблюдение справедливого и равноправного подхода к вознаграждению работников.

В 2024 году минимальный размер оплаты труда работников мужского и женского пола АО «Казакхтелеком» составил 114 000 тенге. Учитывая минимальный размер заработной платы в стране на уровне 85 000 тенге, отношение МРОТ работников Компании к минимальному размеру заработной платы в стране в 2024 году выше на 34%.

GRI 405-2

СООТНОШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В РАЗБИВКЕ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

Показатель	На руководящих должностях	Специалисты	Рабочие
Зарплата, тыс. тенге:			
- Мужчины	621	334	243
- Женщины	645	272	126
Коэффициент, % (отношение базовой заработной платы женщин и мужчин в разбивке по категориям работников АО «Казакхтелеком»)	103,9	81,4	52,1

GRI 405-2

СООТНОШЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В РАЗБИВКЕ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА

Показатель	На руководящих должностях	Специалисты	Рабочие
Вознаграждение (базовый оклад + премии), тыс. тенге:			
-Мужчины	229	114	76
-Женщины	227	101	81
Коэффициент, % (отношение размера вознаграждения (базовый оклад + премии) женщин и мужчин в разбивке по категориям работников АО «Казакхтелеком»)	99,3	88,7	106,4



СОЦИАЛЬНАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ

В отчетном периоде в Компании продолжилась работа по обеспечению социальной стабильности. Руководители HR-функции дивизионов и филиалов АО «Казакхтелеком» проводили встречи с работниками, на которых обсуждались вопросы социально-трудовых отношений, фонда оплаты труда, социальной поддержки.

В Компании налажен эффективный канал коммуникации работников с топ-менеджментом в формате онлайн-конференций, который включает следующие процедуры:

- › первоначальный сбор пула вопросов;
- › модерирование пула вопросов Департаментом по коммуникациям АО «Казакхтелеком»;
- › прямой эфир с Председателем Правления.

В Группе компаний АО «ФНБ «Самрук-Қазына» проводится ежегодный мониторинг социальной ситуации в производственных коллективах. В целях своевременного выявления скрытой социальной напряженности и управления данным процессом в АО «Казакхтелеком», ЧУ «Центр социального взаимодействия и коммуникаций» проводится

социологическое исследование Samruk Research Services (SRS). По результатам опроса в соответствии с рекомендациями социологов утверждается План мероприятий по работе над тревожными зонами на ежегодной основе.

В 2024 году Центром социального взаимодействия и коммуникаций было проведено исследование индекса SRS, по результатам которой суммарное значение составило 68%, при пороговом значении КПД АО «Казакхтелеком» – 60%.

Индекс вовлеченности измеряет уровень удовлетворенности материально-технической инфраструктурой, необходимой для качественного и комфортного выполнения работы, нагрузкой, вознаграждением и социальным пакетом, лояльности, коммуникаций, развития и карьерных возможностей, а также признания со стороны руководства.

Индекс социального благополучия фиксирует самооценку уровня благополучия в статике и динамике, а также оценку социального, финансового благополучия, своего здоровья и качества окружающей среды.



Индекс социального спокойствия отражает уровень социальной напряженности коллектива, оценку работниками степени защищенности собственных прав, уровня конфликтности в коллективе и протестов, включая установки на участие в них, а также уровень лояльности к участникам протестов.

В рамках реализации Плана мероприятий по работе над тревожными зонами на 2024 год, сформированного на основании результатов исследования SRS, АО «Казакхтелеком» провело комплекс мероприятий, направленных на улучшение условий труда, повышение мотивации сотрудников и развитие корпоративной культуры в следующих направлениях:

- › Улучшение коммуникаций и открытости взаимодействия;
- › Улучшение социально-бытовых условий;
- › Оснащение сотрудников необходимыми ресурсами;
- › Повышение квалификации и развитие персонала;
- › Развитие корпоративной культуры и вовлеченность работников;
- › Реализация программы Well-Being;
- › Повышение осведомленности работников о деятельности профсоюзов и омбудсмена.



СУММАРНОЕ ЗНАЧЕНИЕ SRS ИНТЕГРИРОВАНО ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРЕХ ИНДЕКСОВ:

68%

Индекс вовлеченности

54%

Индекс социального благополучия

84%

Индекс социального спокойствия



СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ

GRI 2-30, 404-2

В АО «Казакхтелеком» действует система социальной поддержки работников, которая обеспечивает комфортные и безопасные условия для работы. Коллективный договор АО «Казакхтелеком» охватывает 92% работников Компании.

Компания, в соответствии с Коллективным договором, вне зависимости от характера занятости работника (постоянная или временная), продолжила в 2024 году оказывать следующие виды социальной поддержки:

- › страхование жизни;
- › медицинское обслуживание;
- › отпуск по уходу за ребенком;
- › пенсионные программы.

Дополнительно, в соответствии с Коллективным договором АО «Казакхтелеком», Компания предоставляет меры поддержки работникам при сокращении и выходе на пенсию, включая возможность перевода на вакантные должности, досрочного выхода на пенсию при наличии стажа, оплачиваемое время для поиска работы, а также единовременные выплаты при увольнении и выходе на пенсию.

92%

работников Компании

охвачено Коллективным договором АО «Казакхтелеком»

GRI 402-1

Минимальный срок уведомления работников при расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан составляет 4 недели (30 календарных дней). В соответствии с Коллективным договором, утвержденным в АО «Казакхтелеком», этот срок увеличен по сравнению с минимальными требованиями законодательства и составляет 45 календарных дней.

GRI 401-2

В дополнение к базовым социальным льготам для работников действует система «Кафетерий льгот», которая предполагает, что работник может самостоятельно определять структуру и наполнение своего социального пакета, в рамках выделенных лимитов средств и перечня льгот.

Концепция «Кафетерия льгот» распространяется на работников Компании, занимающих следующие должности:

- › Управляющие директора Центрального аппарата, Главный казначей, директор по персоналу, директор по управлению клиентским опытом, директора по направлениям деятельности филиалов, находящиеся в прямом подчинении Генеральных директоров филиалов;
- › руководители структурных подразделений Центрального аппарата;
- › «Кафетерий льгот» включает такие категории:
 - расширение программы добровольного медицинского страхования;
 - оплата стоимости образовательных курсов/программ для работников и/или детей работников;
 - оплата стоимости санаторно-курортного отдыха/лечения (за исключением предусмотренного ДМС) и пр.



Одной из ключевых социальных программ Компании для работников является программа «ДЕМЕУ», в рамках которой Компания оказывает помощь многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами, семьям, усыновившим/удочерившим более 2-х детей. В 2024 году программа была дополнена категорией «неполная семья» и оказанием материальной помощи при уходе за близкими родственниками. Дополнительно, в рамках данной Программы для работников Компании, находящихся на грейдах А8-В4 оказывается социальная поддержка в виде возмещения расходов по оплате выпускного курса обучения в СУЗах/ВУЗах.

В рамках программы «ДЕМЕУ» работники Компании получают выплаты для возмещения расходов, связанных с реабилитацией детей-инвалидов, специальными образовательными программами для детей-инвалидов; посещением специальных коррекционных организаций для детей-инвалидов; приобретением путевок в детские оздоровительные лагеря и санатории (для детей-инвалидов), а также материальную помощь на приобретение лекарств, на питание для учащихся школ и др.

1 600

работников Компании

получили выплаты по программе «Демеу» в 2024 году на общую сумму

>300

млн тенге

Одним из направлений стратегии Employee Experience является обеспечение благополучия и здоровья работников АО «Казакхтелеком». В Компании в 2024 году продолжает действовать программа Well-Being, направленная на мониторинг заболеваемости и профилактику заболеваний среди работников, продвижение здорового образа жизни. По результатам мониторинга заболеваемости работников Компании за 2023 год, в феврале 2024 года разработана Комплексная программа по благополучию и здоровью.

В 2024 году в рамках Программы по мониторингу и профилактике заболеваний сотрудников АО «Казакхтелеком» реализован комплекс мероприятий, направленных на охрану здоровья работников и снижение рисков, связанных с производственной деятельностью. По итогам года зафиксирована положительная динамика по индексу здоровья и индексу благополучия. Удовлетворенность профессиональной жизнью, согласно результатам опроса, увеличилась на 24 %, что может быть обусловлено улучшением условий труда, ростом навыков управления стрессом, укреплением морального климата и развитием корпоративной культуры. В рамках психологической поддержки было проведено 301 консультативное мероприятие.

В 2024 году, на основе результатов IR-скрининга, проведенного в 2023 году, было устранено 3 954 из 6 828 выявленных нарушений, касающихся социально-бытовых условий работников. Таким образом, доля устраненных нарушений составила 58% от общего количества.



Отпуск по уходу за ребенком

GRI 401-3

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПО ОТПУСКУ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ, ЧЕЛ.

Показатель	2022	2023	2024
Общее количество работников, которые имели право уйти в отпуск по уходу за ребенком, из них:	19 979	19 022	18 395
- Женщины	7 390	7 016	6 693
- Мужчины	12 589	12 006	11 702
Общее количество работников, которые ушли в отпуск по уходу за ребенком, из них:	1 345	1 008	122
- Женщины	1 314	992	116
- Мужчины	31	16	6
Общее количество работников, которые вернулись на работу в отчетном периоде после окончания отпуска по уходу за ребенком, из них:	379	368	389
- Женщины	369	353	383
- Мужчины	10	15	6
Общее количество работников, которые должны были вернуться на работу из отпуска по уходу за ребенком, из них:	145	174	182
- Женщины	139	168	181
- Мужчины	6	6	1
Общее количество работников, которые вышли из от-пуска по уходу за ребенком в предыдущем отчетном году и продолжали работать в Компании через 12 месяцев после выхода на работу, из них:	221	226	121
- Женщины	219	214	114
- Мужчины	2	12	7

122

чел.

численность работников, которые ушли в отпуск по уходу за ребенком на конец отчетного периода

95%

доля женщин от количества работников, которые ушли в отпуск по уходу за ребенком

В 2024 году коэффициент возвращения составил 220%, тогда как коэффициент удержания остался на уровне 33%.



Развитие корпоративной культуры

В 2024 году АО «Казакхтелеком» отметил 30-летний юбилей со дня основания. Компания была создана на основании постановления Кабинета Министров Республики Казахстан от 17 июня 1994 года № 666, и на протяжении трех десятилетий остается лидером в сфере телекоммуникаций страны. В честь юбилея были реализованы специальные инициативы и мероприятия, направленные на повышение мотивации сотрудников, признание их заслуг, а также укрепление корпоративной культуры:

1

Почетные награды

Звание «Үздік байланысшы»

Министерством цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан выделена дополнительная квота 32 сотрудникам Компании.

2

Конкурс красоты и вдохновения «Казакхтелеком аруы – 2024»

С целью:

- повышения уровня мотивации работников;
- продвижения ценностей здорового образа жизни и душевной красоты;
- укрепления корпоративного духа.

Результаты конкурса:

- 15 участниц получили поощрительные сертификаты Shop.telecom.kz номиналом 10 000 тенге;
- Звание «Вторая Вице-Мисс» разделили 2 сотрудницы, каждая из которых получила сертификат номиналом 50 000 тенге;
- Первая Вице-Мисс «Казакхтелеком аруы – 2024» награждена сертификатом на 100 000 тенге;
- Победительница конкурса – «Казакхтелеком аруы – 2024» получила главный приз – сертификат номиналом 200 000 тенге.



План мероприятий, посвященных 30-летию Компании

Челлендж в социальных сетях: «Моя работа в Казахтелеком».

Награждение юбилейными знаками:

- За выслугу лет (15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 и 50 лет) сотрудники получили памятные знаки.

Тимбилдинги в формате «маевка»:

- Проведены корпоративные выезды сотрудников.

Поддержка ветеранов связи:

- Организованы мероприятия по оказанию помощи и чествованию ветеранов отрасли.

Корпоративный марафон:

- Забег «30 лет АО Казахтелеком» объединил сотрудников в поддержку активного образа жизни.

Участие в IX Спартакиаде:

- Команды АО «Казахтелеком» приняли участие в спортивных соревнованиях группы компаний АО «Самрук-Қазына».



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ



GRI 3-3, 404-1

В АО «Казахтелеком» мы понимаем, что непрерывный рост и развитие персонала – необходимое условие для успеха Компании. В АО «Казахтелеком» разработаны Правила управления знаниями АО «Казахтелеком», являющиеся ключевым документом, который регламентирует работу в сфере обучения и развития работников. В 2024 году обучение прошли 39 372 слушателя с учетом дистанционных курсов по следующим направлениям: Leadership academy, EX academy, HSE&ESG academy, Академия сервиса и продаж, Техническая академия, IT-академия, Qazaq&English academy, Финансовая академия. Затраты на обучение сотрудников отражаются без учета командировочных расходов, связанных с участием в образовательных мероприятиях. Ежегодно в бюджете Компании планируются расходы по направлению обучения, которые распределяются по следующим статьям:

- Подготовка и повышение квалификации кадров;
- Командировочные расходы по подготовке и повышению квалификации кадров.

Снижение общего объема инвестиций в обучение в отчетном периоде обусловлено уменьшением количества сотрудников, проходящих долгосрочное обучение по программе EMBA.

ОБЪЕМ ИНВЕСТИЦИЙ АО «КАЗАХТЕЛЕКОМ» В ОБУЧЕНИЕ, 2022–2024, МЛН ТЕНГЕ





GRI 2-4, 404-1

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА 31 ДЕКАБРЯ 2024 ГОДА, **ЧЕЛ.**

Количество часов обучения в 2024 году (часы)				
Женщины		Мужчины		Итого
АУП	ПП	АУП	ПП	
23 273	178 458	22 492	342 273	566 496
Количество обученных работников на 31.12.2024 год (чел.)				
Женщины		Мужчины		Итого
АУП	ПП	АУП	ПП	
856	5 837	312	11 390	18 395
Среднее количество часов обучения на одного работника в год				
Женщины		Мужчины		Итого
АУП	ПП	АУП	ПП	
27,19	30,57	72,09	30,05	30,80

Кроме того, в соответствии со Стратегией Employee Experience утверждено количество часов обучения на одного работника Компании. Фактический показатель среднего количества часов обучения на одного работника за год составил в 2024 году: мужчины – 31,17 часов, женщины – 30,1 часов. В 2024 году показатели количество часов обучения увеличились вдвое относительно 2023 года, что связано с включением в расчет данного показателя внешнее обучение работников.

18 395

чел.

количество обученных работников
в 2024 году

30,80

часа

среднее количество часов обучения
на одного работника в год



Корпоративный университет

GRI 404-2

В 2024 году продолжил свою работу Корпоративный университет на базе Astana IT University, который обеспечивает условия для прохождения студентами вуза производственной практики и стажировок в АО «Казакhtелеком», рекрутинга IT-специалистов из числа талантливых выпускников.

КЛЮЧЕВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА:

1

Академия лидерства и управления (для кадрового резерва и руководителей)

901 слушатель в 2024 году.

В том числе:

START MBA:

155 участников (3 модуля) для резервистов и работников с высоким потенциалом.

Тренинги на темы: управление изменениями, навыки ведения переговоров, навыки презентации, корпоративные финансы, управленческий учет, стратегический менеджмент, управление маркетингом, основы маркетинга, коучинг для руководителей и профессиональные коммуникации на государственном языке.

Next MBA (Caspian University) – альтернатива и/или предподготовка к MBA-программе:

70 человек из числа 149 кадровых резервистов (эксперты, линейные руководители) прошли модульное обучение по корпоративным программам Start MBA.

Лидерство в отношениях с клиентами:

242 слушателя трех модулей курса освоили гибкие подходы к управлению, научились эффективно взаимодействовать с командами и клиентами, развили навыки эмоционального лидерства, управления временем и конфликтами. Слушатели укрепили кроссфункциональное сотрудничество, улучшили навыки коучинга, включая активное слушание, сильные вопросы и качественную обратную связь, а также повысили осведомленность о своем стиле управления.



2

HSE Академия – внедрение и развитие культуры безопасного труда

Курсы по безопасности и охране труда (БиОТ):

1 044 работников Компании прошли дистанционные курсы по БиОТ на платформе Learning Telecom. Всего курсы БиОТ (оффлайн) в 2024 году прошли 17 778 работников.

В течение 2024 года проведены обучающие мероприятия:

- › «Предотвращение травматизма и реагирование» – 4 093 работников массовых профессий.
- › «Безопасное вождение» – 2 101 водителей (в том числе, штатные водители и водители, работающие в Компании по совместительству).
- › «Безопасная рабочая среда» – 1 717 руководителей среднего звена.

Курсы по культуре безопасности труда:

9 854 слушателей.

3

Академия продаж и сервиса – навыки продаж и предоставления сервиса, новые продукты

Тренинг «Высокая культура сервиса»:

- › 411 работников обучены на казахском языке;
- › 1 539 работников обучены на русском языке.

Создание пула внутренних тренеров – 83 работника Компании.

Программа по развитию сотрудников Департамента сервисного обслуживания ДРБ с целью изменения процессов адаптации новых сотрудников, поддержку руководителей и развитие высокопотенциальных сотрудников.

Тренинг «Сервис для внутренних клиентов» уровень 1 и 2:

Участие приняли 245 работников ОЦО Сервисная фабрика и ОДС. Цель тренинга – улучшение навыков коммуникации, освоение эффективных алгоритмов решения сложных ситуаций и повышение качества предоставляемого сервиса.

4

Техническая Академия – GPON, CISCO, передача данных, универсальный монтер, поддержка технических менторов

1 469 инженерно-технических работников обучены в 2024 году. 16 843 человек – общее количество сотрудников, прошедших обучение на учебных полигонах Компании в 2024 году.

Действуют рабочие программы и учебные курсы:

- › Работа в системе CRM 2.0 – 153 чел.
- › Система технической поддержки клиентов (СТПК) – 53 чел.
- › Workforce Management (WFM) для инсталляторов – 244 чел.
- › Обзорный курс по сетям и услугам Компании – 291 чел.

В 2024 году проведены следующие обучающие мероприятия:

- › Курс пользователя БД NRI «Cramer» (сетевые технологии: IP, MPLS, Ethernet, xDSL, GPON) (Onsite/Offline) проведено 3 обучающих мероприятия для 15 слушателей общей длительностью 96 часов.
- › Курс пользователей «Система технической поддержки местной сети» (СТПМС) (Onsite/Offline) Курс пользователей «Система технической поддержки местной сети» (СТПМС) (Onsite/Offline) проведено 6 обучающих мероприятия для 83 работников общей длительностью 96 часов.
- › Курс пользователя БД NRI «Cramer» (для сетевых технологий SDH, PDH, PSTN, DWDM) (Onsite/Offline) проведено 2 обучающих мероприятия для 15 работников общей длительностью 64 часов.
- › Ввод объектов в модуль Cable Manager NRI Cramer проведено 3 обучающих мероприятия для 16 работников общей длительностью 60 часов.
- › Работа в системе CRM 2.0 модуль «Заказы» (Onsite/Offline) проведено 4 обучающих мероприятия для 16 работников общей длительностью 96 часов.

- › БД АИСТУ. Спутник v6 (Onsite/Offline) БД АИСТУ Спутник v6 (Onsite/Offline) проведено 1 обучающее мероприятие для 12 работников общей длительностью 24 часов.
- › GE Smallworld PNI 4.1» (Onsite/Offline) проведено 9 обучающих мероприятия для 120 работников общей длительностью 288 часов.
- › «Централизованная База Данных VCIP» (Onsite/Offline) проведено 2 обучающих мероприятия для 16 работников общей длительностью 48 часов.
- › Правила эксплуатации СУПБ и принципы построения FM (Fault Management)» (Onsite/Offline) проведено 11 обучающих мероприятий по заявкам подразделений для 89 работников общей длительностью 176 часов.
- › Тренинг специалистов IT-поддержки пользователей КИС проведено 4 обучающих мероприятия для 77 работников общей длительностью 24 часа.
- › Курс «Технология радиомост» проведено 6 обучающих мероприятий для 72 работников общей длительностью 40 часов.
- › Семинар-совещание технических менторов АО «Казакхтелеком» проведено 1 обучающее мероприятие для 16 работников общей длительностью 16 часов.
- › Обучающий семинар начальников СЭиРСТ проведено 1 обучающее мероприятие для 29 работников общей длительностью 16 часов.
- › Модуль SAP RE-FX (Гибкое управление недвижимым имуществом) проведено 1 обучающее мероприятие для 19 работников общей длительностью 24 часов.
- › Мастер оптической сети «optical network master» АО «Казакхтелеком» проведено 1 обучающее мероприятие для 42 работников общей длительностью 16 часов.

Ключевые показатели за 2024 год:

- › AP с 97% до 98%;
- › FRR с 96% до 97% (по обращению клиентов).



5

ЕХ Академия — Развитие категорий ЕХ-экспертов

89 участников по следующим тренингам:

- › Мастер класс «ЕХ Evolution»;
- › Эффективное интервью;
- › Применение трудового законодательства РК в целях развития бизнеса;
- › Управление организационным развитием.

6

Финансовая Академия — обучение работников финансовой грамотности

Совместно со специалистами Управления государственных доходов по Есильскому району Департамента государственных доходов г. Астана записаны обучающие ролики на русском и казахском языках по заполнению форм налоговой отчетности 250 и 270.

- › Организовано обучение работников по заполнению форм налоговой отчетности (форма 250) для декларирования активов и обязательств в формате дистанционного курса на русском и казахском языках;
- › 3 работников обучены заполнению форм налоговой отчетности Форма 250.00 (Декларация об активах и обязательствах);
- › 35 работников обучены заполнению форм налоговой отчетности Форма 250.00 (Декларация об активах и обязательствах);
- › 65 работников обучены заполнению форм налоговой отчетности 250.00 нысаны — Активтер мен міндеттемелер туралы декларация.

Проведены курсы для повышения квалификации работников Компании:

- › «Финансы для нефинансистов» — 43 чел.;
- › «Бюджетирование» — 7 чел.;
- › «Финансовая оценка бизнес-проектов — 19 чел.;
- › Бухгалтерский учет. Практическое применение — 24 чел.;
- › Налоговый учет — 52 чел.;
- › Управленческий учет — 17 чел.;
- › Эффективный МОЛ — 34 чел.

7

Академия Qazaq&English — обучение работников казахскому языку

- › Проведены встречи разговорного клуба «Speaking club «Кездесейік, сойлесейік!»
 - г. Астана в количестве 10 человек;
 - г. Алматы в количестве 7 человек;
 - г. Кызылорда в количестве 9 человек.
- › В рамках реализации государственной языковой политики в Обществе взаимодействующих с внешней средой Общества, и акций-конкурсов «Мен қазақша сөйлеймін» в г. Астана был проведен выездной региональный семинар по развитию языковой компетенции работников АО «Казакхтелеком».
- › Проведены курсы по государственному языку в формате вебинара:
- › Бизнес-қазақ тілі: интенсивті курс (Қазтест емтиханына дайындық) деңгей 1 в количестве 31 человек;
- › Бизнес-қазақ тілі: интенсивті курс (Қазтест емтиханына дайындық) деңгей 2 в количестве 18 человек;
- › «Мемлекеттік тілде қызмет көрсету» (165 жұмыскерлері үшін) А1 және А2 деңгейі в количестве 8 человек;
- › «Іскери коммуникация қазақ тілінде» в количестве 28 человек в городе Алматы;
- › «Мемлекеттік тілде іскери хат алмасу» в количестве 26 человек в городе Алматы.

8

Жас Академия (молодежные программы, школьники, студенты) — программы по привлечению школьников и студентов в Компанию, борьба за цифровые таланты

IT SUMMER CAMP

Нашей основной задачей являлось обучение IT навыкам детей работников и повышение их мотивации в обучении, а также повышение вовлеченности работников.

Долгосрочной целью является привлечение талантливой молодежи через развитие направления обучения детей работников.

Образовательная программа включала:

- › Робототехника;
- › Разработка веб-сайтов NoCode;
- › Блогинг;
- › Проработка soft skills.

В рамках реализации проекта партнерством выступил Astana IT University (г. Астана), в программе приняло участие 256 детей из следующих регионов:

- › Центральный Казахстан — 67;
- › Северный Казахстан — 24;
- › Южный Казахстан — 74;
- › Западный Казахстан — 52;
- › Восточный Казахстан — 39.

Автоматизация процесса (E-learning and development)

Был успешно реализован проект по интеграции штатного расписания и Migapolis с использованием Qlik Sense для более эффективного отображения данных по обучению. С помощью данной инициативы мы можем в режиме реального времени отслеживать и анализировать данные по обучению, что позволит нам принимать обоснованные решения, оптимизировать ресурсы и повысить эффективность обучающих программ. Данная интеграция значительно улучшит процессы обучения и обеспечит более эффективную адаптацию к современным технологическим требованиям.

Мобильный помощник KTBOT:

- › База знаний, мобильное решение, отправка и переотправка обращений;
- › Адаптация, welcome курс для новых работников, глоссарий;
- › Функционал поисковика, русский и казахский язык интерфейса, мобильный сервис коммуникаций и рассылок, верификация корпоративной почты;
- › Бонусная система SAPA+;
- › Цифровой марафон;
- › Конкурс по безопасности труда;
- › Регистрация на обучение по финансовой грамотности;
- › Подтверждение сдачи декларации.

Программа обучения Play | Learn | Be Safe от «Казакхтелекома»

Программа ориентирована на детей сотрудников в возрасте от 7 до 16 лет и направлена на формирование базовых навыков личной и уличной безопасности. В 2024 году обучение прошли 220 детей. Программа включает теоретические и практические сессии по темам личной безопасности и безопасности дорожного движения. С момента запуска в 2022 году обучение прошли 420 детей, включая 88 детей сотрудников портфельных компаний АО «Самрук-Қазына». В рамках масштабирования проекта планируется охватить 500 детей в 18 городах Казахстана с участием 29 внутренних тренеров.

Планы на 2025 год и среднесрочную перспективу

- › Продолжение реализации программы Well-Being, направленной на поддержание здорового образа жизни и благополучия сотрудников.
- › Продолжение финансирования программы социальной поддержки «Демеу» по таким направлениям, как компенсация расходов на путевки в детские лагеря и санатории (в том числе для детей с инвалидностью), помощь на приобретение лекарств, питание школьников, подготовку к учебному году, оплату спецобразования и коррекционных учреждений, а также дошкольных учреждений.
- › Продолжение реализации программ по поддержке женщин в регионах, направленной на повышение благосостояния и развитие профессиональных навыков.
- › Реализация программ стажировок PROTelecom совместно с учебными заведениями, с охватом более 200 студентов по ИТ, телекоммуникациям и инженерным специальностям.
- › Развитие Корпоративного университета (проведение олимпиад, реализация программ развития ИТ, возможность обучения сотрудников на платформе Coursera).

Продолжение программы выдачи беспроцентных ссуд в рамках оказания социальной поддержки.

Реализован проект «Робот-помощник по обучению» – инструмент для создания приятной атмосферы от обучения, а также построения коммуникации между администраторами и обучающимися в портал работника реализован телеграм-робот «Telecom learning bot».

