

# SK NEWS

«САМҰРЫҚ-ҚАЗЫНА» АҚ КОМПАНИЯЛАР ТОБЫНЫҢ КОРПОРАТИВТІК БАСЫЛЫМЫ  
КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА ГРУППЫ КОМПАНИЙ АО «САМРУК-ҚАЗЫНА»





«Богатырь Көмір» ЖШС

## Содержание

4	Қор жаңалықтары
5	Дискотека и экосумки. Как наши волонтеры навестили пожилых людей в столице
8	Жұмыссыз қалсаң не істемек керек?
11	Для удобства клиентов и сотрудников. В «Казпочте» рассказали о преимуществах новой почтово-учетной системы
14	Темірдей тектілік иесі Қаламқаста істейді
18	Наши компании помогли девочке стать чемпионкой мира по танцам на колясках
20	Теміржолда өнеге тұтар тұлға көп
22	Комикс
23	Сотрудник «Самрук-Қазына»: Моя миссия – вдохновлять людей на успех
28	«У нас даже не было времени отвлекаться на телефоны» – молодые специалисты о рекреационной программе

# АЛМАТЫДА БІРҚАТАР МӘСЕЛЕ ШЕШІМІН ТАБАДЫ

«Самұрық-Қазына» ҰӘҚ АҚ Басқарма төрағасы Ахметжан Есімов пен Алматы қаласының әкімі Бақытжан Сағынтаев кездесіп, меморандумға қол қойды. Онда энергетикалық, ақпараттық-коммуникациялық, әлеуметтік және кәсіпкерлік салалардағы жобаларды іске асыру көзделген.

Қор басшысы импорт алмастыруды және жергілікті қамтуды дамыту мақсатында Алматы қаласында жаңа өндірістер құру бойынша жобаларды ірікеу жүргізілетінін атап өтті.

«Біз Қазақстанда өндірілмейтін тауарларға зерттеу жүргіземіз, егер инвестор өндірісті іске қосса, біз сатып алууды қамтамасыз етеміз. Қор осындай жобаларды қолдауды оффтейк келісім-шарттарға қол қою арқылы жүзеге асырады, яғни бұл алдын ала төлем жасау арқылы ұзақ мерзімді тапсырыстар механизмі арқылы жүргізіледі», - деді Ахметжан Есімов.

Алматыда ұялы байланыс қызметінің сапасын жақсарту шеңберінде Қор 2019-2020 жылдары 2G/3G/4G стандартының 63 базалық станциясын



және 2021 жылға қарай 5G стандартының pilotын іске қосуды қамтамасыз етуге инетті.

Бақытжан Сағынтаев алматылық кәсіпкерлер «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ қажеттіліктері үшін жоғары сапалы өнім жеткізуге дайын екенін айтты.

Меморандумға сай әлеуметтік жетімдіктің алдын алу, аутизмді дәрі-дәрмексіз түзету, балаларды отбасына орналастыруға заңды түрде қолдау көрсету, спорт пен салауатты өмір салтын насиҳаттау, түзетім мектептері мен балабақшаларын, паллиативтік көмек ауруханаларын, туберкулезге қарсы диспансерлерді материалдық-техникалық жарақтандыру бағыттары бойынша мәселелер шешімін таппақ.

## ҮЛБІ ЗАУЫТЫ – БАСҚАҒА ҮЛГІ

«Самұрық-Қазына» ҰӘҚ АҚ Басқарма төрағасы Ахметжан Есімов Өскемен қаласына жұмыс сапары барысында «Үлбі металлургиялық зауыты» АҚ 70 жылдығын атап өтуге қатысты. Үлбі металлургиялық зауыты, Қордың жетекші қоржындық компаниясы – «Қазатомөнеркәсіп» ҰАҚ АҚ еншілес кәсіпорны саналады.

«Қазатомөнеркәсіптің әлемнің қаржы нарықтарына табысты шығуы оның халықаралық таңымалдығын айғақтайды, сондай-ақ компанияның табысты дамуы мен корпоративтік ашиқтығына және тиімді басқарылуына жағдай жасайды. Қазатомөнеркәсіп – біздің алғашқы жария компаниямыз. Осы тәжірибелі ескереле отырып, «Самұрық-Қазына» қоры басқа да компанияларды халықаралық қаржы нарықтарына шығарады. Бұл қадам тек осы компанияларға ғана емес, жалпы ел экономикасына он әсер етеді», - деді Ахметжан Есімов.



Басқарма төрағасы Үлбі металлургиялық зауыты 4000-ға жуық жоғары білікті маман жұмыс істейтін әлемдік маңызы бар үлкен заманауи өндіріс екеніне назар аударды. Қазіргі уақытта қолданыстағы технологиялар уран өндеуді жылына 3600 тоннадан 6000 тоннаға дейін үлғайту мүмкіндігін береді.

2020 жылды зауытта таблеткалық өндірісті жаңғырту жөніндегі жоба аяқталады. Нәтижесінде отын таблеткаларын өндіру көлемі жылына 400 тоннаға дейін артады.

# ДИСКОТЕКА И ЭКОСУМКИ. КАК НАШИ ВОЛОНТЕРЫ НАВЕСТИЛИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В СТОЛИЦЕ

Молодые сотрудники компаний «Самрук-Қазына» посетили Центр социального обеспечения «Шарапат» в столице, передает корреспондент SK News.



Работники компаний решили приехать и поднять настроение пожилым подопечным центра в качестве волонтеров. На встречу отправились 30 активистов. Желающих было

гораздо больше, однако в центре пояснили, что есть объективные ограничения по количеству посетителей.



«Я чувствую внутреннее желание помогать людям. Пусть даже и не материально, но тем, чем смогу – как волонтер. Сегодня мы приехали поднять настроение, скрасить будни пожилым жителям столицы. Нам сказали, что им бывает скучно, не ко всем регулярно приходят родственники, у кого-то их вообще нет. Им всегда приятно видеть гостей. Поэтому я очень рада, что мы можем сделать для них такую малость – приехать и просто поговорить», – рассказывает Айгуль Смаилова, сотрудник Центра социального взаимодействия и коммуникаций (ЦСВК).



На встречу с молодежью пришли 26 «именинников» – все те, кто родился в октябре. Активисты накрыли для них стол и устроили концертную программу – с исполнением кюев на домбре, песнями, стихами и даже дискотекой.





«Поздравляем вас с днем рождения! Не болейте, пусть на ваших лицах будут улыбки, будьте позитивны! Сегодня мы приехали к вам в первый раз, но постараемся теперь посещать вас регулярно», – выступил Елдос Умирзаков, глава ЦСВК.

Свои творческие способности показали не только молодые гости. «Хозяева» тоже читали стихи собственного сочинения и таких классиков, как Эдуард Асадов, пели песни на казахском, русском, украинском языках, рассказывали анекдоты. Их концертная программа была столь насыщенной, что молодежь не успела показать и половину из запланированного. Самым удивительным для молодых людей стала дискотека. Причем ее попросили организовать именно постояльцы центра. Они были

настолько активны и энергичны, что не уступали никому из более юных танцоров.

Рукодельницы центра показали гостям свои творения – экосумки. В свободное время они шьют их на продажу. Приехавшие оценили «хэндмейд» и раскупили все, что было «в наличии».

«Шарапат» стал настоящим домом для более 300 пожилых людей. Поэтому молодежь решила приехать еще, чтобы охватить вниманием всех, кого не удалось встретить в этот раз.

Корпоративное волонтерство развивается в группе компаний «Самрук-Қазына» очень стремительно. В рамках проекта Jas Samuryq активисты уже устраивают дни донорства, субботники, проводят посадку деревьев, спортивные и культурные мероприятия.

Анель АБУЛХАИРОВА

# ЖҰМЫССЫЗ ҚАЛСАН НЕ ИСТЕМЕК КЕРЕК?



Таяуда ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі мен «Самұрық-Қазына» АҚ еншілес үйымы - Әлеуметтік өзара ықпалдастық және коммуникация орталығы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу және әлеуметтік серіктестікті дамыту бойынша ынтымақтастық туралы меморандумға қол қойғаны белгілі. Бұл ретте, SK News беттерінде еңбек-әлеуметтік қатынастар саласындағы өзекті мәселелер жөнінде Министрлік сарапшыларының пікірін беріп отырмақ ниеттеміз.

## ҚЫСҚАРТУҒА ҰШЫРАЙТЫН БОЛСАҢЫЗ...

Жұмысшылардың саны немесе штат қысқарған жағдайда, еңбек шарты тоқтастылып, қызметкерге жұмыс беруші тарапынан орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылғаны үшін өтемақы төленуі қажет. Еңбек кодексінде осындай жағдай қарастырылған.

Жұмыс беруші тиімді экономикалық қызметті іске асыру және мүлікті ұтымды басқару үшін ұйымның құрылымы, штат саны және қызметкерлер кұрамындағы өзгерістер туралы шешім қабылдауға құқылы.

Жұмысшылардың саны дегеніміз, бұл – ұйымда істейтін адамдардың тізімдік құрамы, ал штат – бекітілген лауазымдар жиынтығы. Осы орайда қызметкерлер санын қысқарту белгілі бір қызметкерлер қатарын оңтайландыруды білдірсе, штат көлемін азайтуда нақты лауазымдарды алып тастау көзделеді. Қысқартуға тек қызметкерлерді құлақтандыру аяқталғаннан кейін ғана күшіне енетін жаңа штаттық кесте негіз бола алады.

Бұл тұста атап өтерлік жайт, Еңбек кодексінің 53-бабының 1-тармағына сай, жұмыс беруші Жұмыспен қамту орталығы мен қызметкерге еңбек шартының бұзылуы туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша турде хабарлауға міндетті. Сонымен қатар, келесі тұлғаларға қатысты жұмыстан босатудағы шектеулерді сақтауға тиіс:

- жүкті әйелдер;
- 3 жасқа дейінгі балалары бар әйелдер;
- 14 жасқа дейінгі баланы (18 жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар;
- жоғарыда көрсетілген балалар санатын анасынсыз асырап отырған басқа тұлғалар;
- «Қазақстан Республикасындағы зейнетқымен қамсыздандыру туралы» заңына сәйкес, зейнетке шығуына екі жылдан



аз уақыт қалған жұмысшылар. Бұл жерде тиісті комиссия құрылады.

Осылайша, жұмыс беруші қысқарту туралы шешім қабылдаса, заң баптарын бұлжытпай орындал, тыйым салынған жайттарды да белден баспағаны жән. Егер де бұл айтылғандарға салғырттық танытылып, қарапайым еңбек адамының құқығы бұзылып жатса, жергілікті Еңбек инспекциясына жүгінуге болады. Инспекция өз кезегінде, келіп түскен арызды арқау еткен райда кәсіпорынды тексеріп, заңбұзушылық анықталса, қажетті шараларға көшеді.

## МЕМЛЕКЕТ ҰСЫНАТЫН ҚӨМЕК ҚАНДАЙ?

Жұмыс тауып, кәсіпкерлік әлеуетін іске асырғысы келетін азаматтар үшін әртүрлі мүмкіндіктер бар. Мәселен, қазіргі уақытта 2017-2021 жылдарға арналған қалың бұқараны Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерлікті дамыту мемлекеттік бағдарламасы аясында қысқа мерзімді кәсіптік оқу жүргізілуде.

Мұнда техникалық және кәсіптік білім беру жүйесі (ТжКБ) арқылы жұмыссыз жастар үшін (оқу орындарына түспеген мектеп бітірушілерді қосқанда) 2,5 жылға дейін және 1 айдан 6 айға дейінгі қысқа мерзімді кәсіптік оқыту, еңбек нарығында сұранысқа ие біліктілік пен кәсіби дағдыны қалыптастыру мақсат етілген.

Бағдарлама қатысуышыларына мемлекеттік қолдау мен қаржылай қөмек мөлшеріне келсек, шәкіртақы 16 759 теңгені, сырттан қатынайтындарға жол жүру ақысы 4 ай-лық есептік көрсеткішті, Нұр-Сұлтан, Алматы, Шымкент, Атырау және Маңғыстау өнірлерінде тұру үшін ай сайын 10 АЕК-ті, қалған облыстарда 5 АЕК-ті құрайды. Сондай-ақ, техникалық-кәсіптік оқу орындарының студенттері ыстық тамақпен қамтамасыз етіледі. Тағы бір ескеретін жайт, биылдан бастап, қысқа аралықта оқудан өткен түлектерді жұмысқа орналастыруға айрықша көңіл бөлінеді.

2019 жылдың 1 қазанындағы жағдай бойынша 45,9 мың адам оқуға жіберілсе, бүгінде оның жартысы окууды аяқтап, 12,3 мың адам немесе 55%-ы жұмысқа орналастылды.

Кәсіп ашуға, жаңа бастаған кәсіпкерлердің, жұмыссыздардың, жастардың және халықтың әлеуметтік әлсіз топтаратының қызметін кеңейтуге берілетін шағын несиелердің жалпы мерзімі - 5 жылға дейінгі, мал шаруашылығы және ауылшаруашылық кооперативтерін құру саласындағы жобаларға - 7 жылға дейінгі аралықты межелейді.

Бүгінгі таңда Үкімет ұсынатын микрокредиттердің орташа мөлшері ауылдарда 4

млн теңгеге, қалаларда 10,5 млн теңгеге жетіп, сыйақы мөлшерлемесі жылдық 6%-дан аспайды. Жастарға арналған бизнесті субсидиялау грантының мөлшері 200 АЕК-ті, яғни 505 мың теңгені төніркетейді.

Бүгінгі сәтте 14 мың адам грант, ал 11,6 мың адам жеңілдетілген несие алды.

Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі арқылы мемлекеттік қолдауға және де әлеуметтік жұмыс орындарын үйімдастыру, жастар тәжірибесі, қоғамдық жұмыстар кіреді. Мысалға оқу бітірген, бірақ жұмыссыз жүрген, 29 жасқа толмаған жастар үшін 6 айлық алғашқы тәжірибе жинақтауда айна 63 мың төленеді.

Бағдарламада, бұдан тыс, Маңғыстау, Қызылорда, Жамбыл, Алматы, Түркістан, Нұр-Сұлтан сияқты жұмыс күші артық өнірлерден көрісінше еңбек ресурсы тапшы Павлодар, Қостанай, Солтүстік Қазақстан, Шығыс Қазақстан облыстарына қоныс аударуға қолдау жасау қарастырылған. Жаңа жерге көш түзегендерге әр отбасы мүшесіне бірреттік 88 375 теңге жәрдем қаржысы, 12 ай бойы үй жалдау және коммуналдық ақыны төлеу тәрізді жеңілдіктер әзірленген. Дегенмен, қоныстанатын аймаққа және отбасы мүшелерінің санына байланысты субсидия сомасы өзгеруі мүмкін.



Ерболат ӘБІЛХАТИН, ЕХӘҚМ Халықты жұмыспен қамту департаментінің директоры

**Есть идея!**

# ДЛЯ УДОБСТВА КЛИЕНТОВ И СОТРУДНИКОВ. В «КАЗПОЧТЕ» РАССКАЗАЛИ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ НОВОЙ ПОЧТОВО-УЧЕТНОЙ СИСТЕМЫ

Редакция SKNews.kz продолжает знакомить читателей с инновациями группы компаний «Самрук-Қазына».

На очереди – Айгерим Есенова, директор Департамента развития инноваций и IT АО «Казпочта».

Айгерим курировала IT-разработку проекта по внедрению почтово-учетной системы, которая упростила множество производственных процессов в компании. Она заверила, что реализовать проект позволила лишь слаженная командная работа.

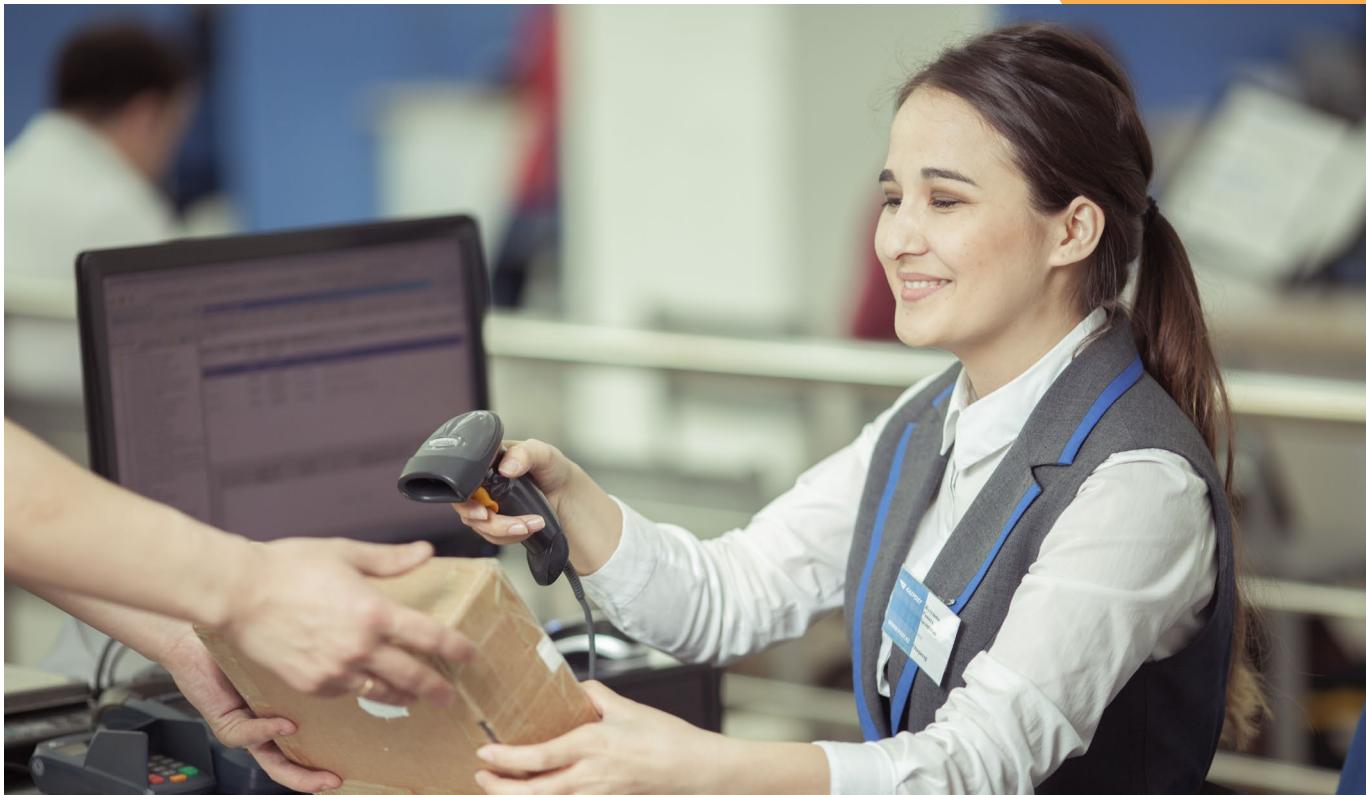
Подробности – в интервью.

**Айгерим, расскажите, пожалуйста, о проекте. На решение каких задач он направлен?**

Почтово-учетная система (ПУС) была создана для упрощения и повышения эффективности наших производственных процессов – приема, обработки и сортировки почты.

Ранее мы использовали похожую систему, но она была более банковской – не адаптированной под почтовые процессы в их изменяющихся условиях. Поэтому мы решили создать другой, более универсальный продукт.





Во многих странах почтовые операторы используют собственные системы, разработанные с учетом их особенностей и запросов со стороны: они позволяют быстрее внедрять новые продукты и интегрироваться с новыми партнерами.

Взять и перенять одну из этих систем под копирку мы не могли: во-первых, все они являются интеллектуальной собственностью других компаний, во-вторых, не на 100% соответствуют нашим производственным процессам.

## Сколько времени заняло воплощение идеи в жизнь?

Разрабатывать собственную почтово-учетную систему «Казпочта» начала в 2017 году. Дополнительные ресурсы со стороны, как человеческие,

так и материальные, мы не привлекали – обошлись своими силами.

Над проектом работала большая команда – это специалисты нескольких департаментов: почтового бизнеса, логистики и производства, электронной коммерции, финансово-карточных услуг, IT-блока и т.д.

В 2018 году ПУС была запущена в пилотном режиме. Результаты оправдали ожидания, и уже с 5 января 2019 года мы масштабировали ее на 3,5 тысячи наших отделений.

После ее полноценного внедрения планируется получение чистых выгод ежегодно в размере 75,5 млн тенге.

## Кто взаимодействует с почтово-учетной системой?

Почти все участники производственного процесса – это работники фронт-офисов, операторы приема и выдачи почты, сортировщики, диспетчеры и т.д.

Используют почтово-учетную систему и сотрудники центрального аппарата. С ее помощью они выгружают отчетность и осуществляют контроль, например, следят за количественным объемом, который проходит по тому или иному подразделению.

Эти процессы были автоматизированы и раньше, но, когда мы внедряли новую систему, мы пересмотрели их и облегчили.

**Объясните, пожалуйста, на конкретных примерах, как именно изменились процессы после запуска этой системы?**



Одно из ключевых улучшений – упрощение бизнес-процесса по сортировке международных посылок.

Например, клиент приобрел через интернет-магазин AliExpress чехол для мобильного телефона. Ранее при регистрации мелких пакетов из Китая оператору сортировочного центра приходилось вносить вручную все данные по получателю: фамилию и имя, номер телефона, место доставки и т.д., что могло привести к допущению производственных ошибок.

Благодаря тому, что мы интегрировали нашу информационную систему с логистическим партнером в Китае, вся информация о получателе «подтягивается» автоматически. Оператору нужно лишь визуально проверить ее на

корректность и зарегистрировать посылку.

Это изменение позволило быстрее обрабатывать входящие международные посылки, что благотворно сказалось на снижении сроков их доставки до адресатов.

Второй момент. Раньше оператор отделения или супермаркета посылок вводил информацию о выдаваемой посылке в двух информационных системах и тратил на выдачу две-три минуты, сейчас в среднем на это требуется одна минута.

Почему? Во-первых, сейчас вводить информацию о посылке нужно в одну информационную систему. Во-вторых, требуются минимальные действия по поиску выдаваемой посылки: достаточно указать

трекинг номера отправления или считать штрих-код на посылке, и все необходимые данные отобразятся на мониторе системы.

Третьим улучшением мы считаем то, что облегчился процесс обучения наших работников, задействованных в обслуживании клиентов.

До введения ПУС им необходимо было изучать очень много различных инструкций и правил, запоминать последовательность действий: какую вкладку открыть, какую кнопку нажать, что написать в графе, где обязательно ввести информацию.

Для решения этой сложной задачи мы создали удобный и дружелюбный интерфейс, который подсказывает нашему работнику, как действовать при проведении той или иной операции. Например, если работник не заполнил какое-то поле и решил перейти к следующему шагу, оно подсветится красным цветом и не позволит завершить операцию.

Наши коллеги уже отметили, что новая информационная система значительно улучшила и ускорила бизнес-процессы по обеспечению качественной и быстрой доставки почты нашим клиентам.

**Евгения СЕМАШКИНА**

# ТЕМІРЖОЛДА ӨНЕГЕ ТҰТАР ТҰЛҒА КӨП

Тасымал көрігін қыздырып, тіршілік тамырын бүлкілдеткен отандық теміржол саласында ерен еңбегімен танылған қайраткер тұлғалар қатары қалың. Солардың бір парасы қазір арамызда жүр. Әсіресе ақылшы аға буынның жастарға берері ұшан-теңіз.

## АТҚАРҒАН ШАРУАСЫ АҢЫЗҒА АЙНАЛҒАН

Өмір бойғы қажыр-қайратын теміржол саласына арнаған, осылайша сала арда-гері ретінде сый-құрметке бөлөнген арда-гердің бірі – Құрметті теміржолшы Қырықбай Әлсейітов.

Қырықбай Әлсейітұлы Түркісіб құрылышылары тұрғызған, теміржолшылар қаласы атанған Аягөздің тумасы. Кейіпкеріміз Шар локомотив депосының басшысы болып тағайындалғанда небары 25 жаста болған екен. Аз уақыт ішінде мол тәжірибе жинап, басшылық сеніміне ие болу оңай шаруа емес. Дегенмен, жігерлі жас үмітті ақтай білді. Сіңірген еңбегіне орай «Шар қаласының Құрметті азаматы» деген атақ алды. Бүгінде осы станцияның қарт теміржолшылары Қырықбай ағамыз атқарған шаралар жайлы тамсана айтып береді.

Қырықбай Әлсейітов сол жылдары теміржолшылар клубын салды. Жұмышылар иғілігі үшін жаңадан цехтар, асхана ғимаратын тұрғызды. Тіпті, 1930 жылдары салынған ескірген нысанды



қайтадан күрделі жөндеуден өткізіп, жаңадан салынғандай етіп теміржолшылар игілігіне берді.

Міне, осындай жемісті еңбек жолы Қырықбай Әлсейітовке күрделі тапсырмаларды жүктеуге болатынын көрсетіп берді. Бәлкім, сондықтан болар, 1966 жылы ағамызды сол тұстардағы Гурьев облысындағы Мақат локомотив депосының басшысы етіп тағайындалды. Елдің батысындағы бұл станцияға қатардағы теміржолшыларбылай тұрсын, мықты деген мамандар басшылық қызметке баруға жүрексінетін еді. Шөлейтті, тұрмысқа қолайсыз өңірдегі еңбек те өте ауыр болатын. Ұзындығы 705 шақырым болатын Мақат-Ақтау аралығындағы жолдың жауапкершілігі бір өзіне жүктелді. Сол жылдары Маңғыстау түбенгінде уранның мол қоры игеріліп, мұнай минералдары игеріліп жатқан болатын. Жаңадан ашылған кеніш көздеріне тартылған теміржол желілерінде тәулік бойы қозғалыс қарбалас еді. Бірақ, «Жас келсе іске» деген нақылды жадына тоқыған жас теміржолшы білекті сыйбана іске кіріспін кетті. Осындай қарқынмен Шар станциясындағы күрделі құрылышы нысандарын салуды Мақатта да жалғастырды. Үлкен қазандықты депоның иелегіне алып, қайта жөндейп, қолданысқа берді. Бұл Қырықбай Әлсейітулының біз білетін қайраткерлігінің тек бір парасы ғана.

Еңбексіз отыра алмайтын Қырықбай Әлсейітулы бүгінде тек Семей жүк тасымалы бөлімшесінде ғана емес, күллі «Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясы бойынша да қоғамдық жұмыстарға белсene араласуда. «Қазақстан темір жолы» ҰК» АҚ президенті жанындағы консультативтік кеңес мүшесі, Семей жол бөлімшесі бойынша ардагерлер кеңесінің төрағасы болып қажырлы жұмыс жүргізуде.

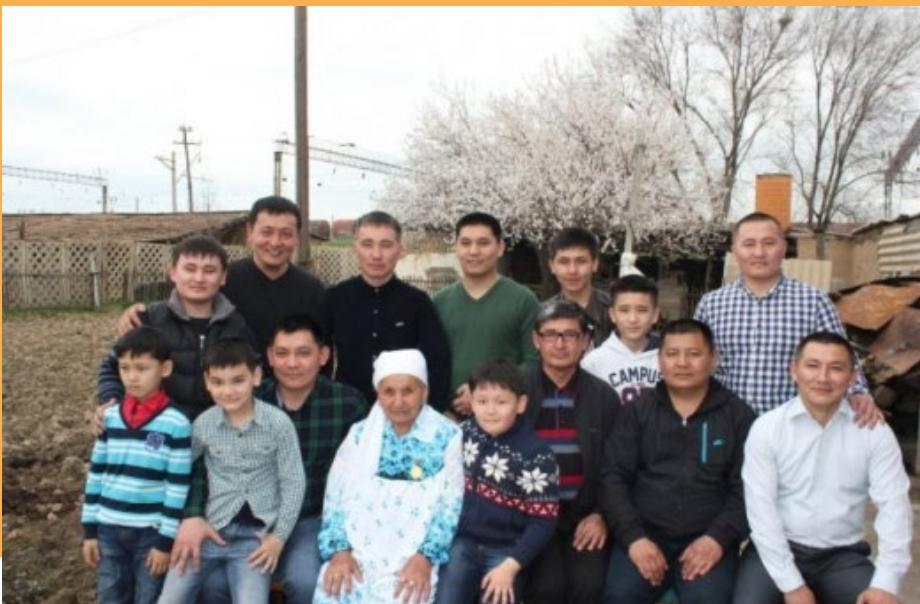


### ЕҢБЕК ЕРІ ЖАСТАРДЫҢ БОЛАШАҒЫНА АЛАҢДАЙДЫ

Теміржолда аянбай тер төккен батыр тұлғалардың ішіндегі бірегейі – Қызылорда локомотив жөндеу депосынан құрметті зейнет демалысына шыққан, Қызылорда қаласының құрметті азаматы, Социалистік Еңбек Ері – Оразбай Әбішев. Оразбай ақсақал бүгінде тоқсандағы торқалы тойына жақыннады.

«Мен еңбекке ерте араласып, «1941-1945 Ұлы Отан соғысы жылдарындағы ерен еңбегі үшін» медалін 17 жасымда алдым. Еңбек кітапшамда бір ғана жазу бар еken, ол – слесарь. Бір депоның ішінде ғана цехтарға ауысып жүріп зейнетке шықтым.

1981 жылы КСРО Жоғары кеңесінің қаулысымен оныншы бесжылдықты мерзімінен бұрын орындағаным үшін және теміржол көлігін дамытуға қосқан үлесім үшін Социалистік Еңбек Ері атандым. Мұны менің және ұжымдастарымның еңбегінің бағлануы деп білдім», - деп өткеннен сыр шерткен абыз қария саладағы технология қарыштап дамыған жаңалықтарға қуана отырып, жастар жұмыссыз қалмаса еken деп тілейді.



## АРЫСБАЕВТАР ӘУЛЕТИ

Шымкенттен таяқ тастам жерде Бадам станциясы бар. Сол жердің байырғы тұрғындары станцияны қырық жыл басқарған Қонысбай Арысбаев деген теміржолшы болғанын әлі қүнге айтып отырады.

«Тәйірі, кім станса басқармайды, отыз емес, елу жыл ел басқарғандарды да көрдік» дер бәлкім баз-біреулер. Бірақ, мәселе жылда емес, ол адамның аты ұмытылмай, ел жадында қалғанында болып тұрған жоқ па? Пәленбай жыл бастық болып, көзі кеткен соң ұмытылып кете беретіндер де жетеді. Ал, соңында жақсы аты қалған, адамгершілік қасиеті мен сауапты ісі ел жадында қалған адамдардың аты ешқашан ұмытылмайтынын, сол жердің халқымен жасай беретінін уақыттың өзі дәлелден отыр. Бадамды басқарған Қонысбай Арысбаев сондай азamat болғаны анық. Қанына біткен қасиеті қарапайымдылық болған теміржолшы басшымын демепті, сол алақандай ауылдың еңкейген қариясы мен еңбектеген баласына дейін танитын, кездескен жерде тоқтатып тұрып тәптіштей жағдайын сұрайтын әдеті болғанын көз көргендер айтып отырады.

Арысбаев басшылық еткен жылдары Бадамда жазылмаған заң бар екен. Не келсе де алдымен жетім мен жесірге

беріледі, сосын көп бала-шағалыларға, ең соңында басшыларға... Сондықтан отын келе ме, көмір келе ме, үн келе ме, осы тәртіппен таратылатын болған.

Міне, Бадам стансасында туып-өсіп, осында тапжылмай 46 жыл еңбек етіп, оның отыз жылында станцияны басқарған Қонысбай Арысбаевтан тараған әulet осы жерде өсіп-өніп, бір қауым елге айналған. Әulet теміржолшыларының жалпы еңбек етілі бүгінде 500 жылға жуықтайды.

Күндіз-түні «өкіметтің жұмысымен» ел қамын қүйттеп жүретін ерінің тілеуін тілеп, қасы мен қабағын бағып, отбасының жайын жасап, үйде отырған Шәмшия апа екеуі он баланы өсіріп-жеткізіпті. Осы әүлеттің бір бұтағы, осындағы әке тәрбиесін көрген Аманкелді Қонысбайұлы бүгінде Қызылорда теміржолын басқарып отыр. Қалғандары да осал емес.

Бөлек-бөлек шаңырақ құрып, жан-жақта тарыдай шашылып кетсе де Арысбаевтар әuletі Бадамдағы қарашаңырақтан қол үзген емес. Қайсы қыырда жүрсө де мереке-мейрам кезінде қанат қағып, ұшқан алтын ұяларын ұмытпайды. Өйткені онда қимас балалық шақтарының ізі қалған, өмір атты мектепте алғашқы үстаздары болған әкелерінің рухы бар, ең бастысы қарашаңырақта күрежолға қарап жолдарын тосып алтын құрсақты аналары отыр.



## АЗАМАТ – ОНЫҢ ЕКІНШІ АТЫ

Ежелден теміржолшылар мекені болған Арыс қаласында осы саланың «отымен кіріп, күлімен шыққан» азаматтар баршылық. Олардың қатарында станция бастығының орынбасары Эдуард Дербісов те бар. Жуырда Арыста болған жарылыс кезіндегі оның жаңқияр еңбегіне күе болғандар «Әй, азаматым, бәрекелді!», «Нағыз азамат екен!» десіп, оның екінші есімін қойып берді.

Дүрбелең болғанда мемлекеттік маңызы бар стратегиялық нысанды қараусыз қалдырып кетпей, теміржолшылардың басын қосып, ең алдымен адамдардың, содан кейін жылжымалы құрамдардың қауіпсіздігін қамтамасыз еткен Эдуард сияқты азаматтар болатын. Теміржол инфрақұрылымына қандай да бір апарттың нұқсан келтірмеуі үшін жанталаса күресіп, жанар-жағармайы бар цистерналарды станция басынан аулақ алып кетіп, пойыздарды Арысқа жетпей тоқтатып, қолдағы бар мүмкіндікті жасаған да сол кезде станция бастығы міндетін атқарған Эдуард Дербісов бастаған жергілікті теміржолшылар болатын.

Оқиға болған күні жарылыстан қорқып қашқан халықты станция жертөлесіне паналатуға бүйрүқ беріп, ол апattan станция жұмысшыларының ғана емес, қала тұрғындарының да қауіпсіз аймаққа көшіруге атсалысты. Өзі қасындағы сауалы әріптестерімен станцияда қалып, төтенше жағдайдың зардалтарын жоюға кірісті. Кейін жарылыс тоқтап, қала тазаланып, қауіпсіз деп жарияланған соң тұрғындардың қайта көшіп келуіне де Дербісов бастаған теміржолшылар белсene атсалысты.

Сын сағаттарда жедел шешім қабылдан, қауіптің алдын алуды тек сөз жүзінде емес, Арыстағы апат кезінде де нақты әрекеттерімен көрсете білгені нағыз ерлік деп бағаланды. «Оқыдым, білдім, толдым» демей, үнемі білімі мен білігін жетілдіріп отыратын станция басшысының орынбасары өзінің табандылығы мен адал еңбегінің арқасында талай марапатқа ие болып та келеді. Станция қатарынан екі жыл «Салалық жарыстың жеңімпазы» атанды. Бұған, әрине, Дербісовтің қосқан үлесі қомақты екені даусыз. 2016 жылы «Үздік маман» төсбелгісімен марапатталған ол 2018 жылы «Адал еңбегі үшін» төсбелгісін кеудесіне тақты.

**Тәнірберген АРҒЫН**

# НАШИ КОМПАНИИ ПОМОГЛИ ДЕВОЧКЕ СТАТЬ ЧЕМПИОНКОЙ МИРА ПО ТАНЦАМ НА КОЛЯСКАХ

Аруа Бейхари 16 лет. Она не может ходить, однако стала чемпионкой мира по танцам.

Участие девочки в международном соревновании стало возможным благодаря Фонду развития социальных проектов Samruk-Kazyna Trust, который от лица всей группы компаний АО «Самрук-Қазына» отправил ее и еще четырех талантливых детей в Санкт-Петербург на Кубок мира по танцам на колясках. Такие путешествия являются частью проекта «Юные таланты».

Необычная девочка родилась в 2003 году в интернациональной семье: папа – палестинец, а мама – казашка. Аруа появилась на свет с очень тяжелым диагнозом: врожденной спинно-мозговой грыжей грудопоясничного отдела, гидроцефалией, аномалией нижних конечностей.

Девочка проходила лечение в разных странах – России, Ливане, Саудовской Аравии. Родители делали все, чтобы помочь Аруа восстановиться, но реабилитация в Саудовской Аравии для людей, не являющихся гражданами страны, стоит очень дорого. Ее мама даже устроилась работать в местную школу, чтобы присматривать за дочкой. Также, по рассказам мамы, в Саудовской Аравии не развиты кружки и секции для девочек.





В 2017 году Аруа вместе с семьей приехала в Казахстан на ЭКСПО. Во время их пребывания в Астане Аруа пригласили пройти реабилитацию. Девочке настолько понравилось в Казахстане, что она не захотела уезжать. Своим родным Аруа выдвинула ультиматум: или они все вместе остаются здесь, или они уезжают, а она остается одна.

Аруа привыкла к Казахстану: обучалась на дому и параллельно стала заниматься танцами. Она всем сердцем полюбила новое хобби, участвовала в городских, республиканских чемпионатах.

В будущем Аруа мечтает поступить в университет на хореографию, чтобы продолжать заниматься любимым делом, стать тренером и открыть свою школу танцев.

«Я объяснила дочери, что пока в Казахстане нет таких школ и университетов искусств, где бы преподавали хореографию для людей с особыми потребностями. Конечно, отказываться от мечты не нужно, но я посоветовала выбрать еще и вторую профессию. Мы остановились на журналистике, так что в будущем Аруа планирует поступить в один из университетов на эту специальность», – говорит мама.

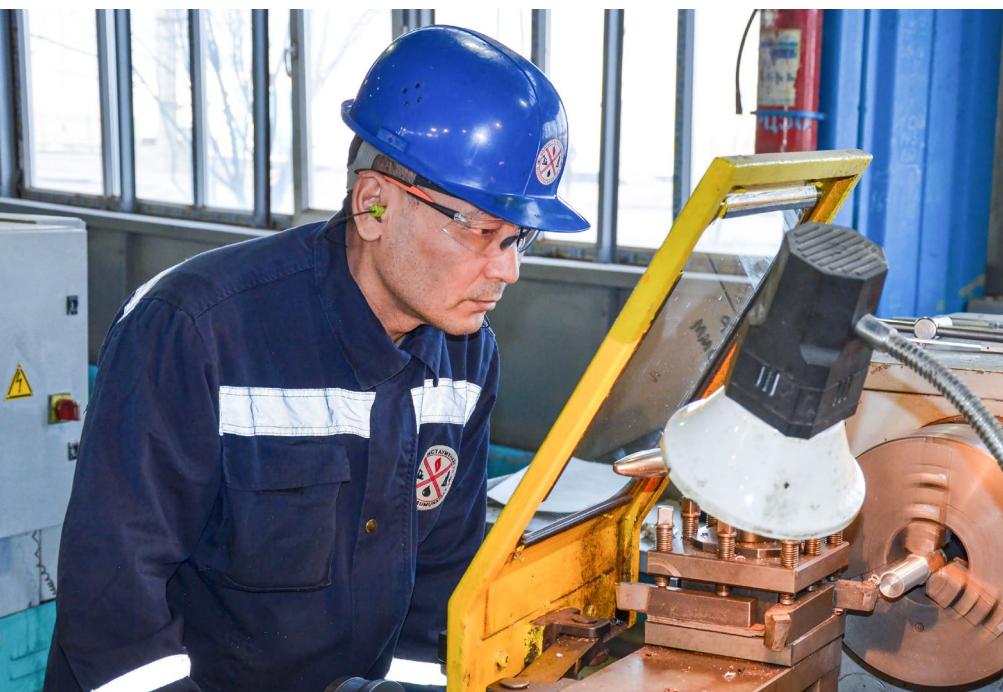
Сейчас Аруа успешно учится в 10 классе школы №83 Нур-Султана и показывает большие успехи. Девочка, которой врачи не давали шансов, владеет несколькими языками – помимо казахского и русского, еще английским и арабским.

«Я всегда говорю Аруа: ты пример для других девочек и мальчиков, и не только для тех, которые передвигаются на колясках, но и для обычных детей. Ты показываешь, что в жизни можно добиться многоного, главное – иметь огромное желание», – добавляет мама девочки.

Анель АБУЛХАИРОВА

# ТЕМІРДЕЙ ТЕКТІЛІК ИЕСІ ҚАЛАМҚАСТА ІСТЕЙДІ

Зұныт ішінде шаңқ-шұңқ, тарс-тұрс дыбыстардан құлақ тұнады. Ұшқын атқан станоктардың дыбысынан мұнда біреудің айтқанын екінші адам естімейді. Цех толы жанның зейіні - алдарындағы істе.



Цехқа кіріп барғанда зырылдаған станоктарда темір тетіктерді жонып түрған тоқарлардың қатары бізге сымға қатарласып қонған құстардың сапын елестетті. Тіпті бір-бірінен аумай қалған бөлшектер де бір тәртіпке бағынған сарбаздардай қаз-қатар тізілген. Темірден түйін түйген тоқарлардың саусақтарының қимылына көз ілес- пейді. Қайнаған тірліктің ор-

тасында тұрып, темір жонушылардың хас шебері атанған маманды көрсетуді сұрағанымызда, жол бастап барған цех механигі: «Сізге керегі осы жігіт болуы көрек, есімі – Жолдасбай» деп таныстыруды.

Жолдасбай Шапағатов 2006 жылдан бері «Қаламқасмұнайгаз» өндірістік басқармасына қарасты қолданыстағы жабдықтарды

прокаттау-жөндеу цехында темір жонушы болып жұмыс істейді. Өндіріс басындағы құрылғылардың мұлтқисіз жұмыс жасаудың қамтамасыз ететін арнайы қосалқы бөлшектер Жолдасбай сияқты мамандардың қолынан шығады.

«Біздің жұмыста нақтылық керек. Қолың сәл тайып кетсе, бөлшек жарамсыз. Сондықтан өзіме жүктелген сыйбаны мұқият қарап шықкан соң ғана іске кірісемін», – дейді Жолдасбай аға.

Бар ғұмырын сүйікті ісіне арнаған Жолдасбай Жазымбайұлының дүниеге келген ауылы – Жетібай. Тоқсаныншы жылдары училищеге түскенде алғашында жаңына жақын тоқарь мамандығына құжат тапсырғанымен, оператор болып шықты. Ол кез Маңғыстауда мұнайшылық кәсіптің тасы өрге домалап, дәуірлеп түрған сәті.

Дегенмен, әлі есінде, студент кезде өндірістік-оку

комбинатындағы опера- торлық тәжірибе кезінде станоктан шырышықталып жерге түсіп жататын темір жаңқаларға қызығып қа-райтын-ды. Өмірдің сан тараулы соқпағы мұрты енді тебіндеген бала жігітті түптің түбінде жаны қалаған ісіне алып келді.

«Механикалық цехты «өндірістің жүргегі» деп айтуға болады. Осы жерде барлық өндіріске керекті жабдықтардың бөлшектері жа-салады. Өндірістің тоқтап қалмауына үздіксіз қызмет жасап жатқан темір жо-нушыларды «токарь» деп мақтандышпен айтамыз. Жолдасбай білікті маман, берілген тапсырмаларды уақытында және тез орын-дайды. Ұжымда өте сыйлы, тәлімгер ретінде жас әріпте-стерін үйретіп, мамандыққа баулып жүрген азамат», – дейді «Қаламқасмұнайгаз» ӨБ пайдаланыстағы жабдықтарды прокаттау және жөндеу цехының механигі Сенбек Нұрбаев.

Жолдасбай аға отбасында да өнегесі мол әке. Шаңырағында жөргегінен кіслік пен адамгершіліктің қағи-даларына тәрбиленген төрт бала ержетіп келеді. Мақаламызға кейіпкер із-дегенімізде ағаны ұсынған басшының «Жігіттің төресі» дегені бекер емес екенін сабырлы, сөзге сараң Жол-дасбай Жазымбайұлымен кездесу барысында үқтық. Бұл әулетте тектіліктің табы бар. Ол қоғам қайрат-кері, ақберен азамат Сай-ын Шапағатовты берген қара шаңырақтан тараған үрпақтың бір бұтағы, жақсы ауылдың баласы. Сонау



1966-1971 жылдары «Жеті-бай» кенішіндегі «Маңғышлақнефть» бірлестігінде еңбек етіп, Жетібай мұнайын игеру тарихында 240 тонна «қара алтын» берген бригаданың жетекшісі Сайын Шапағатовтың өмір жолы қайраткерлікпен ұштасса, оның жолын қуған Жолдасбайдай азаматтың еңбек жолы да жемісті жалғасуда. Ақжарқын мінезімен ұжымда сыйлы.

Токарьлармен қатар жөндеуші-слесарълер, дәне-керлеушілері бар 150-ден

астам цех ұжымы бірліктің биік үлгісін көрсетіп келеді. Ұжымдастар әріптерінің абыройын ерен еңбектерімен асқақтатып қана қоймай, ұйымдастырылатын түрлі спорттық-мәдени шаралардан да қалмай, цех намысын қорғап жүр. Өнегелі ұжымға тек та-быс тілейміз!

Лаура ЖОЛДЫБАЕВА

Да проще простого!  
Интернет  
мне в помощь

Пришло новое  
оборудование,  
сейчас я его за 10  
минут установлю

А ты с таким  
работал?  
Думаешь, сможешь?

БУМ!

Все-таки  
Интернет  
не все знает!

Спасибо Вам большое!  
Всегда есть чему у Вас  
поучиться

Поспешил - меня  
насмешил!  
Давай, помогу

## СОТРУДНИК «САМРУК-ҚАЗЫНА»: МОЯ МИССИЯ – ВДОХНОВЛЯТЬ ЛЮДЕЙ НА УСПЕХ

В наше время невозможно быть по-настоящему успешным, если у тебя нет коуча. Услугами этого специалиста пользуются спортсмены, бизнесмены, политики, СЕО... Но нужен ли коуч рядовым сотрудникам? Редакция SK News убеждена, что да.

Мы запускаем серию материалов с Алией Шаяхметовой – старшим менеджером Департамента управления рисками и внутреннего контроля АО «Самрук-Қазына» и по совместительству коучем. Она расскажет, почему важен дедлайн, как коммуницировать с людьми, с чего начинается финансовая независимость.

Чтобы компетентность Алии не вызывала сомнений, первый материал посвящен ей.

**«В МГИМО МЕНЯ НАУЧИЛИ УЧИТЬСЯ, В ЛАНКАСТЕРЕ – СОБЛЮДАТЬ СРОКИ, А В КРМГ – РАБОТАТЬ 24 ЧАСА В СУТКИ»**

Алия, Вы окончили два престижных учебных заведения – МГИМО и Школу менеджмента Ланкастерского университета. Чем был обоснован такой выбор?

МГИМО – выбор моего дедушки. Чтобы быстрее адаптироваться к учебе в институте и обзавестись кругом друзей, в Москву я уехала еще в 10 классе.

Касаемо Школы менеджмента Ланкастерского университета. Изначально я подавала заявку через программу «Болашак». Но многочисленные отборы, тестовые задания, совещания, согласования заняли очень много времени. Чтобы я не растрачивала зря этот ценный ресурс, обучение мне оплатил папа. В итоге, когда мне придали стипендию, я уже заканчивала второй триместр.



Хочу отметить, что здесь не хватает еще одного места – это KPMG. Там меня, еще совсем «зеленую», тоже учили, но уже работать.

**«А ТЫ ОТ КОГО?»**

Учили работать? Но ведь свой первый профессиональный опыт Вы получили в другой компании, за рубежом. Как так получилось?



После окончания МГИМО, еще в Москве, мне поступало множество предложений о работе. Даже была возможность устроиться в «Газпром». Но в институте нас воспитывали так, что мы должны приносить пользу своему государству, поэтому я вернулась в Казахстан.

Начала рассыпать резюме, было много откликов. Тогда я подумала: «Что же будет, если я получу магистерский диплом? Наверное, «просто космос!»». Но спустя год, в 2009-м, после осуществления задуманного космоса не случилось.

У меня было какое-то странное состояние. Я приходила на собеседование, и практически каждый второй вопрос звучал таким образом: «А ты от кого?». «В смысле – от кого?» – недоумевала я.

С работой не ладилось. Мы регулярно списывались

с деканом Школы менеджмента, и он всегда интересовался, трудоустроилась ли я. В какой-то момент он спросил, что я думаю об ОАЭ и работе в гуманитарной миссии – его друг-араб как раз искал человека на свой проект.

Так я уехала. Жила в квартире с видом на море, ездила на хорошем авто, получала приличные деньги.

Но, находясь там, я чувствовала какой-то дискомфорт, меня тянуло обратно, домой, к родителям. Сейчас я думаю: «Чего же тебе не хватало?».

По возвращении в Казахстан мое резюме попало в KPMG. Обучаясь в МГИМО, я не воспринимала бухгалтерский учет всерьез. Однажды, после того как профессор упрекнула меня в том, что я не на 100% использую свой потенциал в бухучете, я зареклась, что никогда не буду им заниматься, еще и на всю

аудиторию. Тогда профессор промолчала, но сама жизнь распорядилась иначе.

В KPMG я работала на износ: приходила в 9:00, уходила в 22:00. И ведь я не ехала домой. Я была молодой девушкой, которая недавно вернулась в Казахстан, поэтому я отправлялась к друзьям – мы общались, тусили. А утром свежая и бодрая, в прекрасном настроении я шла на проект, и снова энергия была ключом. Я это называю энергией молодости, ведь сейчас все значительно по-другому: в 23:00 я отключаюсь и мне требуется полноценный сон.

В «Самрук-Қазына» я пришла в 2015 году в рамках Программы трансформации. Зачем? Я понимала, что для госслужбы не гожусь: у меня слишком свободные и порой смелые взгляды, если мне что-то не нравится, я говорю об этом прямо. Но я очень хотела сделать что-то

для страны: идея, посевенная в МГИМО, плотно засела в моей голове.

## «Я ИМ ТАК И ГОВОРИЛА: «У МЕНЯ МИССИЯ – БАБУШКА ЗОЛОТОГО ФОНДА»

**В фонде Вы проработали три года. Почему ушли, куда?**

Да, я уходила из «Самрук-Қазына» – вернее, взяла академический отпуск. Мне нужно было разобраться в себе.

В фонде я поняла: чтобы любой инструмент был эффективен, нужно менять мышление людей, так я увлеклась коучингом и решила двигаться в этом направлении.

Совместно с командой единомышленников мы создали тренинго-исследовательский центр в области управления рисками и развития лидерских компетенций White Birds. Первым продуктом стала Программа по развитию лидерских компетенций, которая основана на исследованиях, проводимых путем интервьюирования выдающихся выпускников МГИМО и успешных людей Казахстана.

На данный момент я провела около 20 бесед, и это не максимум: просто некоторые личности в силу своей занятости неуловимы. Но даже несмотря на это никто не ответил на мою просьбу категоричным отказом. Я им так и говорила: «У меня миссия – Бабушка золотого фонда».

### Интригует. Разъясните?

Моя миссия – это вдохновлять и поддерживать людей в достижении их успеха. Ведь не обязательно работать банкиром, чтобы быть успешным и счастливым, можно и нужно реализовываться в абсолютно разных ипостасях.

Чтобы было чем делиться с «воспитанниками», я провожу свое исследование среди тех, кто уже реализовался. Мне важно, чтобы такие люди поделились своим опытом, рассказали, как в наших реалиях с учетом менталитета пришли к успеху, а я, в свою очередь, переложила это в удобоваримый формат и рассказала другим.

## «МЫ КАК БЕЛЫЕ ВОРОНЫ: ДЕЛАЕМ ТО ЖЕ, ЧТО И ДРУГИЕ, НО ПО-ДРУГОМУ»

**Вы активно занялись развитием риск-менеджмента в Казахстане. Расскажите о своих проектах.**

В июне этого года мы провели первый практический риск-форум в Казахстане, в котором приняли участие представители таких крупных компаний, как «Газпром», «Норникель», «Мегафон», «Интер РАО» и других.

Мы планировали создать Ассоциацию рисковиков Казахстана. Но идею пришлось отложить: я осознала, что есть только мое видение, стратегия и люди, которые готовы поддерживать, но не быть локомотивами.

Поскольку у меня сейчас есть дополнительные планы, я чувствую, что не смогу «вытянуть» Ассоциацию в жизнеспособную и влиятельную организацию, поэтому пока этот вопрос «припарковали».

Сейчас я как идеолог-визионер помогаю команде WB работать над другим проектом. Одна компания решила отказаться от рисковиков и сертифицировать всех сотрудников в области риск-менеджмента, травматизма и финансовой грамотности. Это позволит оптимизировать многие процессы, улучшить их, ну и, конечно, сэкономить средства. Предварительно россияне заинтересованы в нашем проек-



те, посмотрим, что из этого выйдет. Ведь после бухучета я не загадываю и не зарекаюсь.

Перед командой WB стоит серьезная задача – в течение года сертифицировать минимум 3000 человек. Сейчас обсуждают, как это будет технически, а методологии обучающие – конечно, за мной. Именно за это я отвечаю в команде – сделать обучение интересным приключением.

**Таким образом Вы исключите необходимость в рисковиках**

**– сначала – в своих коллегах, а затем, если сертификация обретет массовый характер и дойдет до фонда, то и в себе. У меня какой-то диссонанс.**

Для нас это вызов. Да, с одной стороны, мы говорим о создании ассоциации рисковиков, их поддержке, с другой стороны, понимаем, что отдельные департаменты не нужны. Мы хотим строить в Казахстане иной риск-менеджмент. Перенимать проверенный западный опыт под копирку мы не можем, у них другой менталитет. Для того чтобы обучение, которое мы проводим, было эффективным, мне приходится «хакать» мышление участников, только так можно достучаться и чему-то научить.

Мне очень импонирует, как работают в этом направлении российские коллеги, как подстраиваются под свой менталитет. Они не критикуют стандарты, но делают по-своему.

Вот явный пример. Человек рубит топором. Что сделают наши? Подойдут и скажут: «Ты зачем это делаешь? Есть оборудование, которое пилит в разы быстрее, тебе нужно просто сидеть в кабинке и наблюдать».

Как поступят российские специалисты? Они скажут: «Ты рубишь топором? Отлично. Но давай мы прорезиним тебе ручку, будет удобнее». Спустя год они придут и по-

интересуются, понравилось ли ему. Если ответ будет положительным, предложат еще какое-то улучшение. Они не навязывают сразу что-то новое, а делают это постепенно, потому что для них главное – чтобы работало.

Если человеку говорят, что он не нужен, есть машины, как он поступит? Устроит саботаж. Это абсолютно естественное желание человека. Человеку нужно приоткрыть «путь», снять страхи, и он сам начнет предлагать идеи по улучшению.

Поэтому мы и назвали нашу компанию White Birds – белые птицы. Мы как белые вороны: делаем то же самое, что и другие, но немного по-другому.

**«... СКИДЫВАЕМСЯ НЕ ДЕНЬГАМИ, А ТАЛАНТАМИ»**

**White Birds – не единственное объединение, которым Вы руководите. Речь об Ассоциации выпускников МГИМО в Казахстане, к которой относится и Президент РК Касым-Жомарт Токаев. Расскажите об этом.**

Миссия ассоциации – развитие гражданского общества

через знания, опыт и экспертизу выпускников МГИМО. И мы стараемся ее воплощать. Если вдруг есть люди, которые не знают о нашем существовании, добро пожаловать на наш сайт mgimo.kz.

В рамках ассоциации мы устраиваем различные благотворительные мероприятия. Но скидываемся на них не деньгами, а своими талантами: устраиваем мини-семинары (например, я рассказываю о риск-менеджменте, кто-то – о спорте, кто-то – о культуре других стран), люди приходят на них и жертвуют 5-10 тысяч тенге, кто сколько может.

Я считаю, что энергия у денег, собранных таким образом, невероятная, и они приносят больше пользы тем ребятам, кому мы их отдаем.

## «ЖИВЫЕ КОММУНИКАЦИИ – СЕЙЧАС ЭТО РОСКОШЬ»

У Вас очень насыщенная жизнь. Как Вы восстанавливаете силы? Чем любите заниматься в свободное время?

Я люблю общаться. Переписке в WhatsApp или видеоп

звонкам я предпочитаю живые коммуникации – сейчас это роскошь. Очень важно уметь находить общий язык с каждым, независимо от его социального положения, возраста, интересов.

Есть у меня знакомый, одновремя он занимал очень высокий пост, при этом постоянно беседовал с техперсоналом, мог попить чай с буфетчицей. Таким образом он узнавал, что происходит в компании, какие ходят слухи. Он шутил и говорил, что 70% полученной информации ему не нужны, но вот остальная часть имеет значение. Однажды благодаря такому непринужденному общению знакомый смог узнать, кто в его компани крадет деньги. Но это уже совсем другая история...

## «МНЕ НРАВИТСЯ, КАК РАБОТАЕТ «САМРУК-ҚАЗЫНА»

**Удается ли Вам коммуницировать с людьми в фонде? На мой взгляд, сотрудники «Самрук-Қазына» очень молчаливые.**

Вы знаете, возможно, это даже хорошо. Ведь с точки зрения управления коррупционными рисками лучше, когда люди не общаются.

Когда возникает коррупция, при условии, что в компании все контроли настроены и работают эффективно? Когда люди входят вговор, а входят они в говор тогда, когда много общаются и друг другу доверяют.

Среда формирует ожидания и нормы поведения – если предложат что-то нелегитимное, вероятность того, что «друг» согласится поддержать идею, гораздо выше, чем если это предложит «коллега». Поэтому молчаливость сотрудников фонда, возможно, – преимущество, а не недостаток, все относительно.

Вообще мне нравится, как сейчас работает «Самрук-Қазына». Произошли позитивные изменения, и это видно. Например, когда я вернулась в фонд, а это было 1 июля 2019 года, я попросила департаменты предоставить мне информацию по рискам, поставила дедлайн. И каково же было мое удивление, когда я получила все данные в оговоренное время. Раньше такого не было, и для меня это было приятным сюрпризом, ведь я зацикlena на дедлайнах.

Евгения СЕМАШКИНА

# «У НАС ДАЖЕ НЕ БЫЛО ВРЕМЕНИ ОТВЛЕКАТЬСЯ НА ТЕЛЕФОНЫ» – МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ О РЕКРЕАЦИОННОЙ ПРОГРАММЕ



Один из осенних заездов. Серьезные и улыбчивые, скромные и решительные... Почти 70 человек из разных городов и компаний. Собрать их вместе, сплотить, улучшить профессиональные компетенции, оздоровить, замотивировать. Именно такие задачи стояли перед рекреационной программой для молодых специалистов группы компаний «Самрук-Қазына». Что из этого получилось?





Солнце едва касается вершин близлежащих гор, как в лагере раздается беспощадное: «Подъем!». В 8:30 здесь начинается утренняя гимнастика. Однако есть те, кто сосредотачивается у водоема – главного места действий – задолго до. Кто это? Бегуны.

Зарядка длится около получаса. Взбодрившись, участники отправляются на завтрак. Рацион разнообразный: каши, яичница, бутерброды с маслом, сыр, колбаса.

Далее – занятия по английскому языку. Первый поток обучается с 10:00 до 12:00, второй – с 12:00 до 14:00. Группы формируются в зависимости от уровня владения языком. Определить его позволяет специальный тест, который участники проходят на первом занятии.

«Поскольку период обучения не-продолжительный – меньше недели, была разработана специальная

программа Survival English. Освоив ее, ребята не растеряются за рубежом: смогут пройти регистрацию в аэропорту, заказать или купить еду, спросить дорогу или объяснить, что у них болит», – рассказала одна из педагогов Асель Нуркамытова.

До обеда участники также могут получить оздоровительные процедуры: массаж, физиотерапию, кислородные коктейли.

Во второй половине дня у ребят свободное время. Но на сон они его не растратывают: идут в горы, катаются на сигвее, стреляют из лука, играют в настольный теннис, водное поло, волейбол, баскетбол, футбол.

Именно за последним из этих занятий мы и застали Кирилла Стадника, инженера II категории Атбасарских ТЭС.



«Отдых в лагере мне очень понравился, здесь я обзавелся друзьями, узнал много нового, отдохнул физически и морально. Такие программы очень нужны нам – производственникам из периферии – ведь не всегда есть возможность куда-то выбраться, сменить обстановку», – отметил Кирилл.

Молодому человеку 30 лет, семь из них он работает в KEGOC.

Почти столько же лет трудится в «Казахтелеком» и Жаннур Сармурзина, электромеханик Аягозского линейно-технического цеха.

«Здесь очень хорошо! Природа просто фантастическая, кормят вкусно, есть возможность заниматься спортом, изучать английский язык – я немножко, но «подтянулась». Организаторы молодцы, каждый день придумывают для нас что-то интересное», – поделилась впечатлениями 26-летняя Жаннур.

Ближе к вечеру оживает главное здание лагеря. В холле – играют на гитаре, на цокольном этаже – смотрят кино, устраивают танцевальные и интеллектуальные баттлы.



«Прежде чем приехать сюда, я внимательно ознакомилась с программой мероприятий. Но все равно не имела конкретного представления, как это будет. Ведь одно дело, когда отправляешься куда-то с коллегами, и другое – когда с малознакомыми тебе людьми. Было даже немного страшно. Но по прибытии на место поняла, что все опасения были лишними. Организаторы очень быстро сплотили нас. За неделю я получила массу положительных эмоций, обзавелась новыми друзьями. Столько всего интересного было, что у нас даже не было времени отвлекаться на телефоны, социальные сети – мы общались вживую. Спасибо компании за то, что отправили меня сюда,



и «Самрук-Қазына» – за организацию таких программ, которые стимулируют молодежь», – отметила Айгерим Самарханова, менеджер АО «КТЖ «Грузовые-перевозки».

Менеджер по рекреационной программе Корпоративного университета «Самрук-Казына» Тамирлан Оспанов пояснил, что участники в течение недели живут по установленному графику и плану мероприятий. Однако бывают корректизы. Если ребята отдают предпочтение караоке, нежели запланированной вечерней дискотеке, проходит первое.



«К примеру, изначально в программе не было субботней экскурсии в Алматы. Но буквально в первом осеннем заезде, который был с 8 по 15 сентября, ребята попросили организовать поездку в город, так как многие из них приехали в эту местность впервые. Мы пошли на уступку. Также ребята инициировали пикник. Однажды, прогуливаясь по территории лагеря, они увидели здесь мангалы и предложили пожарить шашлыки. Мы не стали возражать, и сейчас это переросло в добрую традицию», – рассказал Тамирлан Оспанов.

Стоит отметить, что с начала рекреационной программы лагерь «Арман дала» посетили около 700 человек.

«Мы получили много положительных отзывов, и было принято решение увеличить количество квот для компаний и продлить программу до мая 2020 года. Так что ждем вас!» – заключил Тамирлан Оспанов.

Евгения СЕМАШКИНА



# SKNEWS.kz

## Korporativtik Qundylyqtar mekeni

Над номером работали:

Дархан Уалиханов  
Алдаберген Кемпірбай  
Анель Абулхаирова  
Евгения Семашкина  
Канат Ердаuletov  
Алия Токтасынова

Адресс: 010000, г. Астана,  
улица Е10, дом 17/10,  
АЗ «Зеленый квартал»,  
блок Т4, этаж 12  
Тел.: +7 7172 999 163,  
e-mail: news@cscc.kz

Корпоративная газета группы  
компаний АО «Самрук-Қазына»  
Периодичность: два раза в месяц  
Издатель: Центр социального  
взаимодействия и коммуникаций

Свидетельство о постановке на учет:  
№ 16686-Г от 6 октября 2017 года вы-  
дано Министерством информации и  
коммуникаций РК.

✉ – news@cscc.kz

🌐 – [www.sknews.kz](http://www.sknews.kz)

ଓ – [sknews.kz](http://sknews.kz)

▶ – [SK NEWS](#)

ଫ – [SKnews.kz](#)