21/11/2019 №21 (131)

SK NEWS

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

KEGOC
KEGOC

Содержание

4 ..... Қор жаңалықтары

5 ..... «Я хочу быть с сотрудниками на равных». Глава «KAP Technology» – о принципах управления

10 ..... Triple A немесе көпбалалы басшының табыс сыры

12 ..... Каким не должен быть супербосс?

14 ..... Ерекше балалар, Ненад Эрич, ақпараттық науқан...

18 ..... Сотрудник «Казатомпром» о хобби: Могу проснуться в 5 утра и поехать в аэропорт – все ради интересного кадра

20 ..... Ең тапшы мамандық - күзетші

21 ..... Культура признания и вовлеченности. Как в Air Astana создают лучшее место работы

САМҰРЫҚ-ҚАЗЫНА ЕЛ ИГІЛІГІНЕ ЖҰМЫС ІСТЕЙДІ

Елбасы төрағалағымен «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қорын басқару жөніндегі кеңестің отырысы өтті. Шарада осы жылдың мамыр айындағы Кеңесте берілген тапсырмалардың орындалу барысы қаралып, бүгінге межеленген міндеттер сараланды.

Кеңесте «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ Басқарма төрағасы А.Есімов, «ҚТЖ» ҰК» АҚ Басқарма төрағасы С.Мыңбаев, «ҚазМұнайГаз» ҰК» АҚ Басқарма төрағасы А.Айдарбаев, «Қазатомөнеркәсіп» ҰАК» АҚ Басқарма төрағасы Ғ.Пірматов баяндама жасады.

Ұсынылған ақпаратты тыңдай келе, Нұрсұлтан Назарбаев Қор басшылығы жүйелі мәселелерді шешіп, өндірістік көрсеткіштердің оң қарқынына қол жеткізгенін атап өтті.

«Былтыр Қордың таза кірісі 2017 жылғы деңгеймен салыстырғанда 88 пайызға артты. Биыл тағы 40 пайыз өсімді байқап отырмыз. Осы жылғы 9 айдың көрсеткіші былтырғы бір жылдық көрсеткіштен жоғары. Бұл жақсы динамика. Әкімшілік және басқа да тиімсіз шығындарды жүйелі түрде азайтып жатырсыздар. Мұның барлығы құптарлық жұмыс», - деді Қазақстанның Тұңғыш Президенті.

Елбасы бірлескен кәсіпорындардағы мемлекеттік үлесті тиімді басқаруды қамтамасыз етудің маңыздылығына тоқталды.

«Қор 268 миллиард теңге таза ақшалай кіріс түсіріп, мемлекетке 70 пайызын, яғни 190 миллиард теңге әкелді. Бұл өткен жылғы көрсеткіштен 2 есе көп. Сондай-ақ, ақшалай түрде дивидендтер мөлшері 5 есе өсті. Мұнымен шектеліп қалмай, осы бағыттағы жұмысты жалғастырған жөн», - деді Нұрсұлтан Назарбаев.

Сонымен бірге, Қазақстанның Тұңғыш Президенті мұнай-газ және химия өнеркәсібі салаларындағы тиімсіз телімдерде өндірісті ынталандырудың жаңа тетіктерін енгізу нәтижелігіне назар аударды.

«Жаңа тетіктерді енгізу арқылы өндіріс көлемін ұлғайту мен әлеуметтік мәселелерді шешуден бастап, қажетті қорлар үлесін ұлғайтуға дейінгі кешенді міндеттер шешілуде. Үкімет бұл тәсілдерді зерттеп, қолдау көрсетуі қажет», - деді Елбасы.

Сондай-ақ, отырыс барысында Қор компанияларының IPO-ға шығуы және сатып алулардың тиімділігін қамтамасыз ету мәселелері талқыланды.

«Самұрық-Қазына – ұлттық әл-ауқат қоры. Сондықтан біз Басқару кеңесі мен Директорлар кеңесі ретінде тұрғындар мен бизнес өкілдері тарапынан Қор қызметіне деген сенімді арттыру мақсатында жүйелі жұмыстар жүргізуіміз қажет. Азаматтар мұның бәрі Қазақстанға және біздің халқымызға тиесілі екенін түсінуі керек», - деп қорытындылады Елбасы.

НӨМІР САНЫ

«Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ компаниялар тобының 2019 жылдың 9 айындағы салық ретінде төлеген сомасы **813 млрд теңгені** құрады.

Молодой управленец

«Я ХОЧУ БЫТЬ С СОТРУДНИКАМИ НА РАВНЫХ». ГЛАВА «KAP TECHNOLOGY» – О ПРИНЦИПАХ УПРАВЛЕНИЯ

Алибек Алдонгаров – молодой управленец. Компанию он возглавил два года назад в 34-летнем возрасте.
Что изменилось в «дочке» атомного холдинга с его приходом? Почему он не приветствует громоздкие кожаные кресла «руководителей» и как старается коммуницировать с сотрудниками? Подробности – в материале корреспондента SKnews.kz.

ЭЛЕКТРОМОНТЕР, ИНЖЕНЕР... БОСС

Наш герой родился и вырос в Аягозе – это районный центр в Восточно-Казахстанской области с населением около 60 тысяч человек.

После окончания школы поступил в Алматинский колледж связи при Казахско-американском университете. Специальность для начала 2000-х, когда Интернет начал массово входить в обиход людей, выбрал весьма востребованную – вычислительная техника, сети связи и системы коммутации.

После выпуска устроился электромонтером линейных сооружений в ТУСМ №7 объединения «Дальняя связь». Параллельно поступил в Казахский национальный технический университет имени К.И. Сатпаева.

«Обучение ребенка – всегда большая нагрузка на семью. У родителей, к сожалению, не было возможности оплачивать мое высшее образование, поэтому в вуз я пошел тогда, когда начал зарабатывать самостоятельно», – рассказал Алибек Алдонгаров.

Позицию электромонтера он сменил на кабельщика-спайщика, позже работал электромехаником, инженером автоматической телефонной станции.

«В 2007 году я эксплуатировал телефонную станцию ООО «Искрател», руководство компании увидело во мне потенциал и пригласило работать к себе – сначала инженером сервисного центра, затем менеджером по продажам и проектированию телекоммуникационных систем.

Это стало переломным моментом в моей жизни, ведь там я профессионально вырос. Прошел обучение в России, исколесил весь Казахстан: смог познакомиться с разными особенностями ментальности и культуры», – отметил собеседник.

В сентябре 2012 года Алибек Алдонгаров впервые соприкоснулся с «KAP Technology».

Правда, на тот момент «дочка» атомного холдинга носила иное название – ТОО «Байланыс-НАК». Начал он с должности главного инженера, покинул компанию техническим директором.

В 2016 году наш герой стал заместителем председателя правления АО «Банковское сервисное бюро НБК». А год спустя, в возрасте 34 лет, возглавил ТОО «KAP Technology».

«Работая в бюро, я узнал, что проходит конкурс на позицию генерального директора «KAP Technology»: подал заявку, прошел собеседование и тестирование. 4 декабря будет два года, как я здесь работаю», – пояснил Алибек Алдонгаров.

РИСК. БЫЛ ЛИ ОПРАВДАН?

«В 2017 году в «Казатомпроме» внедрялся проект SAP, интегрировала его компания IBM. Когда я пришел в «KAP Technology» и узнал об этом, то предложил отказаться от помощи иностранных специалистов и справиться своими силами.

Спасибо большое руководству, что позволили мне это сделать. Идея была заманчивая – я хотел охватить за те же деньги больший периметр, – но были риски, отставание от дорожной карты на шесть месяцев», – рассказал собеседник.

Алибеку Алдонгарову разрешили создать новую структуру, увеличить штат. SAPеров (так называют людей, которые внедряют эту систему) на отечественном рынке в то время было немного, но ему удалось собрать хорошую команду, замотивировать людей пойти в неизвестность.

Зачем было так рисковать? «Я мог возглавить компанию, посмотреть, что все процессы стабильные, и спокойно сидеть, заниматься операционкой. Но мне хотелось трансформировать ее.

Я понимал, что львиную долю доходов «KAP Technology» приносят телекоммуникации: оптика, Интернет, каналы связи, обслуживание корпоративных IT-систем «Казатомпрома», система электронного документооборота и т.д. Но в то же время видел, как активно развиваются «Казахтелеком», «Трансгелеком», «Билайн» и другие компании. И конкурировать с этими гигантами, имея 700 километров волоконно-оптических сетей, было неоправданно. Нам нужно было найти другое направление для развития», – отметил глава «KAP Technology».

Надежды Алибека Алдонгарова оправдались. Его компания справилась с внедрением SAP: на данный момент осталась только одна «непокоренная» балансовая единица – Ульбинский металлургический завод. На всех других предприятиях атомного холдинга идет полноценная эксплуатация системы.

НАСТАВНИК

По мнению Алибека Алдонгарова, вырасти до руководителя ему помогли открытость, умение коммуницировать с разными людьми и хороший наставник.

«Когда я работал в «Искрател», у меня был очень хороший руководитель – глава представительства в Казахстане Душан Симеунович – серб по происхождению, человек с богатым жизненным опытом. Он часто говорил: «Если есть амбиции и желание делать что-то большее, не стоит зацикливаться на одной работе, приходить к руководству и просить о повышении заработной платы. Нужно искать другие варианты, выходить из зоны комфорта».

Наверное, благодаря именно этим словам я не побоялся перебраться из Алматы в столицу и попробывать себя в новом амплуа», – рассказал собеседник.

Многие советы своего наставника Алибек Алдонгаров активно практикует и по сей день.

«Душан Симеунович очень хороший переговорщик. Если, например, мы шли на переговоры с заказчиком, то обязательно предварительно смотрели, работали с ним ранее или нет, какие были проблемы по технической поддержке, качеству или стоимости работы. Для чего? Чтобы при необходимости ответить на любой его вопрос, а не «прикрываться»: «Мы выясним и дополнительно сообщим вам». Сопереживание, понимание, искренность... все это сближает», – отметил собеседник.

Быть максимально открытым наш герой пытается и

«Я мог возглавить компанию, посмотреть, что все процессы стабильные, и спокойно сидеть, заниматься операционкой. Но мне хотелось трансформировать ее.

со своими сотрудниками. Он убежден: за каждым руководителем – директором небольшой фирмы или председателем правления крупной национальной компании – стоят люди.

«Я сделал то, я сделал это». Обычно так рапортуют начальники. Но фактически это ведь не их личные заслуги, это делают коллективы», – добавил собеседник. Поэтому крайне важно правильно доносить до сотрудников, чем занимается компания, к каким целям движется, показывать значимость их дела.

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

«Что движет человеком? Универсального ответа нет. Все зависит от психотипа, амбиций. Порой достаточно просто похвалить человека, показать, что я замечаю и ценю его работу. Но важно с осторожностью использовать этот «инструмент». В одном случае он может замотивировать двигаться дальше, расти, в другом случае – дать почву для массовых воспросов типа: «Вы меня похвалили, а повышение зарплаты будет?» – рассказал собеседник.

Он отметил, что «KAP Technology» территориально очень сильно разбросан, и если сравнивать работни-

ков из Южно-Казахстанской и Кызылординской областей и, например, Восточно-Казахстанской области, то у каждого разные ценности и ожидания от работодателя.

«Когда я пришел в компанию, то одним из КПД поставил доходность. В правилах оплаты труда указано, что выплачивать квартальные премии производственному персоналу можно лишь при наличии чистой прибыли.

С 2012-го по 2017 год сотрудники получали квартальные вознаграждения всего шесть раз. Я решил это исправить: оптимизировать расходы и добиться того, чтобы им назначались премии каждые четыре месяца. Я думал, что это повысит лояльность сотрудников к той работе, которую я проделываю. В итоге кто-то это оценил, кто-то воспринял как должное», – пояснил Алибек Алдонгаров.

Изменениям по инициативе нашего собеседника подверглись и праздничные премии. Если раньше они составляли определенную часть от оклада, то впоследствии уровнялись: одну и ту же сумму получают как рядовые сотрудники, так и руководители.

НАРАВНЕ СО ВСЕМИ

«Понятно, что у нас есть разница в зарплате. Но во всем остальном, что касается премий, мебели, медицинской страховки, я хочу быть с сотрудниками на равных.

«Понятно, что у нас есть разница в зарплате. Но во всем остальном, что касается премий, мебели, медицинской страховки, я хочу быть с сотрудниками на равных.

Например, в прошлом году я узнал, что страховой пакет у руководителей шире, чем у других работников. Но ведь мы все можем заболеть. Поэтому на следующий год я предложил сделать всем одинаково», – отметил Алибек Алдонгаров.

Равенство коснулось и дизайна кабинетов. Наш собеседник отказался от громоздкого кожаного кресла «руководителя». Его кабинет довольно минималистичный: нет многочисленных грамот и дипломов, статуэток, огромных мониторов и персонального принтера.

«Мне так комфортнее, когда сотрудники заходят ко мне и видят, что я сижу за таким же столом и на таком же стуле, что и они. То же самое касается и облачной печати: если мне нужно что-то распечатать, то я, как и все, встаю и иду в коридор», – отметил собеседник.

Чтобы стереть границы и легче выстраивать коммуникации с сотрудниками, Алибек Алдонгаров отказался и от такой формальности, как указание отчества.

«У нас восточный менталитет и к старшим людям принято обращаться по имени и отчеству. Я это уважаю, но в компании не применяю. Люди не думают: «Вот он – босс, а мы – простые рядовые сотрудники....», – рассказал собеседник.

Эту практику в «KAP Technology» ввели полтора года назад. На «ты», конечно, к Алибеку Алдонгарову его сотрудники не обращаются, но просто по имени активно называют.

Евгения СЕМАШКИНА

TRIPLE A
НЕМЕСЕ КӨПБАЛАЛЫ БАСШЫНЫҢ ТАБЫС СЫРЫ

Энергетика саласының өз «Triple A» қаһарманы бар. «Алматы электр станциялары» АҚ Басқарма төрағасының экономика және қаржы жөніндегі орынбасары, 4 баланың анасы Әсел Амантайқызы Арғынбаеваны әріптестері әзіл-шыны аралас осылай атайды.

Жұмысына зор жауапкершілігі мен жоғары біліктілігі, іскерлік қабілеті мен даналығы кейіпкерімізге ұжымында осындай абырой-бедел сыйлап отыр. Кәсібилік пен мол тәжірибе, адамдармен тіл табыса білу өнері қамқор анаға ірі энергетика компаниясының қаржылық-экономикалық блогын табысты басқаруға септігін тигізуде. Жаңалыққа жаны сергек жетекші тың жобаларға бастамашы болып, өзгерістерге белсене атсалысуда. Нәтижесінде қызмет үдерісі оңтайланып, алға қойылған биік белестерді бағындыруға қажет нақты әдіс-тәсілдер қолға алынуда. Айтпақшы, Әсел, қай істе болсын шығармашылық көзқарас танытады екен.

Тым қатты мақтап кетті десеңіздер, сөз кезегін Басқарма төрағасы орынбасарының қарамағындағы қызметкерлерге берелік.

«Әсел Амантайқызы бірегей қасиеттер иесі ретінде әйел басшы туралы қалыптасқан кейбір жаңсақ түсініктерге аямай соққы жасауда. Жаратылысынан білімге құмар ол, өзін ұдайы жетілдіріп, саналуан ғылым бағыттарын зерделеп отырады. Мысалы ақпараттық технологияларды алайық. Әсел Амантайқызы мұнда да қалыс қалмай, компаниядағы автоматтандыру талпыныстарына қозғаушы күш болуда. Ұжымдастарының еңбегін жеңілдетуге тырысады. Дегенмен өзіне де, айналасындағыларға да талапшыл, компания мүддесін қорғауда «қадалған жерден қан

алмай қоймайды», - деп күледі «АлЭС» АҚ бас бухгалтері Жанар Алтыбаева.

Экономика басқармасының басшысы Әзиза Сабырқұлова, кейіпкеріміздің еңбекқорлығын ерекше тілге тиек етіп, бақытты ана, іскер әйел сипаттарын өнеге тұтатынын жасырмады. Оның айтуынша, Әсел Амантайқызы мамандығына қатысты халықаралық ең озық деген сертификаттау шараларынан сәтті өтіп, жыл сайын Қазақстан энергетикасын дамытуға қосқан үлесі атап өтілуде.

Тариф бөліміне жетекшілік ететін Гауһар Ибраимбекова керек кезде сырласып, қасындағының әңгімесін тыңдай білетін осындай тамаша жанмен бірге жұмыс істеп жатқанына алғысын жеткізуге асықты.

Осы тұстан Әселдің жүріп өткен жолы қандай дегенге тоқталсақ, жастайынан көшбасшы оған, ер азаматтар арасында мойындауға лайықтығын дәлелдеудің оңайға соқпағаны анық. Алматыда туған, мектепті «алтынға», содан кейін әйгілі «Нархозды» қызыл дипломға бітірген.

«Шынтуайтында өмір бойы мінсіздікке ұмтылып, талапқа сай болмай қаламын ба деп қорыққан екенмін. Тұрмысқа төртінші курста шыққаным сол, 29 маусымда диплом табысталып, 1 шілдеде тұңғыш ұлымызды дүниеге әкелдім», - деп тарқатқан энергетиканың «Трипл А-сы» ана бақытын сезіне жүріп, жүрегінің түкпірінде мәнді мансап құру арманы да еш өшпегенін айтады.

Содан университет қабырғасында қатар оқыған құрбыларын қуып жеткісі келіп, белгілі әуе компаниясының бюджеттік жоспарлау бөліміне орналасқан. Онда ұзақ үзілістен соң қарайып қалғанын сезіп, қайта қалың оқулықтармен қауышқан. Алайда уақыт өте барлығы реттеліп, тіпті жұмыс арасында қолы босап, компьютерлік бағдарламаларға үңіле бастаған.

Төрт ұлдың бақытты анасы бәрібір отбасы қызметтен биік тұратынын түйсінгенін келтіреді. Бүгінгі таңда үлкені 23, екінші 20 жасқа толып, IT-технологияны меңгерсе, 14-тегі үшіншісі Назарбаев зияткерлік мектебінде оқуда. 10 жастағы кенжесі де осы оқу орнын қалауда.

«2011 жылдан бері «АлЭС» АҚ-да еңбек етіп келемін. Бойыма көп нәрсе дарытқан компаниямды қатты жақсы көремін. Ұраным – мінсіздікте шек жоқ. Өзімнің және қарамағымдағылардың еңбек өнімділігін жақсартуды, уақытты тиімді пайдалануды ойлаймын. Жұмыстан кеш қайтуға қарсымын. Егер ондай ахуал орын алса, бұл үлкен жүктемені немесе жұмыс күнінің олқы ұйымдастырылғанын аңғартады. Жүктеме демекші, ниет болса оны да еңсеруге әбден болады. Бұл орайда көмекке IT-технологияларды көмекке шақырамыз. Ұжымымыз мықты, нағыз командаға айналдық!», - дейді Әсел Амантайқызы біздбен жайдары әрі жинақы күйде қоштасып.

Айгүл ҚОРҒАНБАЕВА

КАКИМ НЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ СУПЕРБОСС?

Какие лидеры мешают развитию компании? Об этом редакция SK News поговорила с директором по развитию Корпоративного университета «Самрук-Казына» Владимиром Шиковым.

Владимир Шиков

КРАСНЫЙ ДИРЕКТОР

Всегда серьезный, «думающий о народе», требовательный, отстраненный, недоступный и далекий от сотрудников. Именно такие черты отличают распространенный в нашей стране тип менеджеров – «красный директор». И надо понимать, что это наследие СССР: тогда было плановое производство, а в условиях закрытых границ у людей не было выбора.

«В Казахстане выросло поколение молодых людей, которое не знает Советского Союза, они окончили вузы, в том числе и лучшие университеты мира, и сегодня уже работают в наших компаниях. И таких сотрудников все больше и больше. В извечном вопросе «отцов и детей» меняться должны «отцы».

Время управления компаниями одной головой и двумя руками, время директивных указаний и плановой экономики, когда все произведенные продукты в любом случае найдут своего покупателя, прошло. Поэтому от модели поведения «красный директор» пора избавляться, что, к сожалению, никак не дойдет до нас», – поясняет собеседник.

Сегодня в мире на коне менеджеры другого типа – открытые, близкие «к народу», честно признающие свои ошибки и отвечающие на прямые, порой острые и неудобные, вопросы, справедливые и прозрачные в своих решениях. Именно такое поведение приводит их подчиненных к высоким результатам.

ТРУС

Нельзя бояться иметь в подчинении сильных, талантливых и мотивированных сотрудников. Подчиненные могут быть, а по-хорошему, даже должны быть более компетентными специалистами в своих сферах, чем руководитель. Сейчас даже гений не может знать все. В эпоху диджитал информация прибывает с космической скоростью. Не надо пытаться все решать самому: необходимо доверять своим сотрудникам и прислушиваться к ним.

«Надо «обкладывать» себя сильными людьми, а не тащить за собой лояльных прилипал. Толку-то от них? Конечно, они сделают все, как хочет начальник, но будет ли это лучшим возможным результатом, который спросят с самого руководителя?» – заметил Шиков.

Компанией нельзя управлять «из одного источника», замыкать все на себе. В таких ситуациях окружение

руководителя разлагается, становится недееспособным и, как следствие, безынициативным. Рано или поздно управленец не сможет сам справляться с объемом задач, которые на себя взвалил, а при этом ему еще нужно будет постоянно направлять и контролировать свое «стадо» – кучу подчиненных, ожидающих указаний.

ВРЕМЕНЩИК

Еще одна большая головная боль – люди, которые пришли «отсидеться» на руководящей должности. К этой же категории можно причислить реформаторов, которые пришли на небольшой срок, но переворачивают все верх дном.

«Руководители часто спрашивают: «Что я могу сделать за три года?». Отвечу: «Как минимум не сломать то, что было до». Важна преемственность принятых решений, стратегического видения. Операционные планы, разумеется, могут меняться, но ориентиры должны оставаться прежними. Из-за каждой новой дудки компания три года инвестирует в одно направление, два года – в другое и еще пять лет – в третье. Отдача от вложений получается низкой. Причина очевидна – отсутствие последовательности», – рассказывает собеседник.

РИГИДНЫЙ

Распространенная ошибка управленцев – нежелание реагировать на изменения окружающего мира и учиться. «Необязательно поступать в зарубежные университеты. Топовые вузы публикуют свои лекции в Интернете. Все любознательные могут без поездки в Оксфорд иметь оксфордское образование. Мой московский диплом никого не волнует – всех интересуют навыки», – добавил эксперт.

Как сказал Чарльз Дарвин, выживает не самый сильный, а тот, кто лучше всех приспосабливается к изменениям.

БЕСХРЕБЕТНЫЙ

Негативным качеством некоторых казахстанских управленцев является отсутствие здоровых амбиций. Причем не с точки зрения своей собственной карьерной лестницы, а с позиции видения развития компании. Эти руководители прилагают все свои усилия к удержанию текущей ситуации, и их парадигма существования «лучше ничего не делать, лишь бы не навредить».

«Максимум амбиций некоторых менеджеров заключается в том, чтобы удержаться на стуле и остаться при должности. Единственное, чего они боятся – социальных взрывов. С социальным недовольством бороться можно – установи справедливую, прозрачную и честную систему, и не будет сюрпризов», – отмечает Владимир Шиков.

По словам специалиста, лидеры должны поднимать планку и не бояться промахов, они – неотъемлемая часть развития. Нельзя быть скованным страхом и беззубым невротиком. Без больших целей не бывает значительных достижений, резюмирует Владимир Шиков.

Конечно же, на этом список «грехов» неэффективных руководителей не заканчивается. Наши читатели могут дополнить перечень в социальных сетях SK News в Facebook и Instagram.

АНЕЛЬ АБУЛХАИРОВА

ЕРЕКШЕ БАЛАЛАР, НЕНАД ЭРИЧ, АҚПАРАТТЫҚ НАУҚАН...

Елімізде бастау алған #ItsAllAboutAbility республикалық ақпараттық науқаны аясында, мүгедектігі бар балалар, «Астана» және «Ертіс» отандық клубтарының кездесуіне футболшыларды қолынан ұстап алып шықты. Бұл ойын биылғы футболдан ҚР чемпионатын қорытындылап берді.

Ешкім алаланбайтын, тең құқылы инклюзивті қоғам көрінісі ретінде спортшыларға футбол академиясының тәрбиеленушілерімен бірге, ерекше қажеттіліктері бар балалар да еріп жүрді.

БҰҰ Балалар Қоры (ЮНИСЕФ) мен «Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қоры ұйымдастырған #ItsAllAboutAbility ақпараттық кампаниясының мақсаты - балалардың, әсіресе мүмкіндігі шектеулі бүлдіршіндердің құқығын қорғау мәселесіне қоғам назарын аудару, барлық балалардың спортпен шұғылдануы мен дамуына және әлеуметтік бейімделуіне қолайлы ахуал орнату.

«Астана-Арена» стадионына ата-аналарымен келген, ерекше қажеттіліктері бар 12 балаға «Астана» ФК әкімшілігі тосынсый дайындап, жас қонақтарды матч алдында елордалық команданың капитаны Ненад Эричтің өзі күтіп алды. Ол мәртебелі де кішкентай меймандармен емен-жарқын әңгімелесіп, сәттілік тіледі және естелік суретке түсті. Белгілі спортшыны алғаш рет көрген балалардың қуанышында шек болмады. Басқа аякдоп шеберлері де балаларға денсаулық, табыс және жеңістерге қайтпас ұмтылыс пен күш-жігер тіледі.

«Ерекше қажеттіліктері бар балалардың халықаралық деңгейдегі спорттық іс-шараларға қатысуы қоғамның мүгедектігі бар адамдарға деген оң қарым-қатынасын дамытуға ықпал етеді», - деп атап өтті баласы сал ауруына ұшыраған ана Светлана Шрейдер.

Жанкүйерлердің сүйемелдеуімен балалар белді спортшылардың қасында жасыл алаңға аяқ басқандарына және қалыптасқан дәстүрге сай олармен бірге әнұран орындағанына мәз. Жүздерінен өмірдегі қызықты да бақытты сәттердің бірін кешіп жатқандары байқалады.

«Бүгінде біз қоғам, мемлекеттік органдар, үкіметтік емес ұйымдар мүгедектігі бар балалар үшін достық орта құруда біріккенін, ортақ күш-жігердің нәтижесінде олар үшін инклюзивті секциялардың құрылуын, тең құқықтармен қамтамасыз етілуін және елеусіз қалдырудан бастап масылдық көңіл-күйдің етек алуына дейінгі келеңсіз жайттардың болмауын қалаймыз», - деді «Samruk-Kazyna Trust» қорының ресми өкілі Мирас Іргебаев.

#ItsAllAboutAbility эстафетасы, әрі қарай өңірлерге тарату мақсатында, «Ертіс» футбол клубына тапсырылды.

Естеріңізге сала кетсек, #ItsAllAboutAbility науқанына кез келген ұйым немесе белсенді азамат қатыса алады. Ол үшін мүгедектігі бар балаларға арнап немесе олардың қатысуымен іс-шаралар ұйымдастыру және оны әлеуметтік желілерде және БАҚ бетінде #ItsAllAboutAbility бірыңғай хэштегімен жария ету қажет.

Тәңірберген АРҒЫН

СОТРУДНИК «КАЗАТОМПРОМ» О ХОББИ: МОГУ ПРОСНУТЬСЯ В 5 УТРА И ПОЕХАТЬ В АЭРОПОРТ – ВСЕ РАДИ ИНТЕРЕСНОГО КАДРА

Споттинг – понятие, знакомое не многим. Но Жанат Кимолаев, главный менеджер Департамента производственный безопасности АО «НАК «Казатомпром», знает о нем не понаслышке. Подробности – в интервью.

Как Вы начали увлекаться споттингом?

В широком смысле споттинг – это наблюдение за самолетами, умение определять их модели, регистрационные номера. В моем случае – это фотографирование воздушных судов, как правило, относящихся к гражданской авиации.

Увлекаться споттингом я начал в 2011 году. Однажды, просматривая новостной ресурс, я натолкнулся на интересную фотографию самолета, под которой была ссылка на сайт, специ-

ализирующийся на креативной авиационной съемке.

Кликнув на нее, я увидел, насколько интересными бывают фотографии этих стальных «птиц» – они передавали всю мощь и красоту созданных руками человека машин. Именно углубившись в изучение этого ресурса, я впервые узнал, что такое споттинг.

Работая вахтовым методом, я часто летал из родного Семея в Южный Казахстан через Алматы. И однажды я подумал: «А почему бы не совместить то, что мне нравится – самолеты и пейзажную фотографию?».

В то время все самые интересные образцы воздушных судов можно было увидеть именно в «яблочном» городе: от небольших бизнес-джетов до грузовых Boeing 747.

Я начал снимать самолеты везде, где было возможно: через иллюминаторы, окна терминала аэропорта.

Во время длительных пересадок фотографировал вместе с алматинскими друзьями по хобби «за забором».

Какие навыки и оборудование необходимы, чтобы фотографировать самолеты? Обучались ли Вы?

В техническом плане идеально использовать фото- или видеооборудование с длиннофокусным объективом, который позволяет приближать объекты. Если в арсенале такого нет, подойдет и обычный объектив – только в этом случае дистанция до самолета должна быть меньше.

В целом особо дорогостоящего оборудования не нужно. Начинать заниматься споттингом можно и со смартфоном, главное – соблюдать общие правила фотографирования.

Насчет обучения. Всему я научился в Сети: на специальных форумах и в группах. Как и любое другое дело, споттинг требует желания и постоянной практики.

Где можно увидеть Ваши работы?

Работы я размещаю в социальных сетях, а также на специальных фоторесурсах, где к снимку предъявляются особые требования по качеству, композиции и креативности.

Некоторые аэропорты и авиакомпании периодически проводят фотовыставки и конкурсы, посвященные споттингу.

Расскажите о своих достижениях в споттинге, есть профессиональные награды?

Споттинг – это хобби. Но основным достижением я все-таки считаю размещение фотографий в Сети, на информационных ресурсах со ссылкой на меня как автора или с выплатой соответствующего гонорара (на некоторых сайтах есть возможность продавать свои работы).

Сколько времени Вы уделяете хобби?

По-разному. Иногда споттинг для меня – это расслабляющее занятие. Люблю уехать в район аэропорта, побыть в одиночестве, понаблюдать за самолетами, бывает, даже без фотосъемки. В среднем раз в месяц точно выезжаю.

А бывает, что прилетает интересный самолет, и летом, даже в рабочий день, я могу проснуться в пять утра и поехать ради одного интересного кадра.

Или в голову приходит идея-фикс по созданию интересного снимка: например, самолета, летящего на фоне луны. Тогда уже необходимо рассчитать и соответствующий день, и расписание авиарейсов.

Когда я нахожусь за рубежом, то споттинг становится неотъемлемой частью моего путешествия. Я заранее узнаю, где можно провести съемку, какие есть ограничения в той или мной местности.

Другой немаловажный момент – это отбор и постобработка лучшего кадра из множества: каждый фотолюбитель поймет, что это занимает куда больше времени, чем сама фотосъемка.

Расскажите о каком-нибудь запоминающемся или интересном случае, связанном со споттингом.

В среде споттеров много баек про взаимоотношения с работниками службы авиационной безопасности (САБ). Например, когда фотолюбители снимали самолеты в аэропорту, а к ним подходили сотрудники САБ, указывали на запрет фотографирования стратегического объекта и заставляли удалить фотографии, хотя на законодательном уровне об этом нигде не говорится.

Или споттеры фотографировали за пределами аэропорта, и кто-то вызывал полицию для выяснения обстоятельств.

Но сейчас эти ситуации не больше чем пережитки прошлого, которые возможны лишь в областных аэропортах. Современные технологии безопасности позволяют своевременно обнаруживать и устранять реальную угрозу.

Мне вспоминается случай, когда я только начинал заниматься споттингом и

был ненасытен – фотографировал любые самолеты.

У меня был рейс из Алматы: объявили посадку, мы сели в автобус, и, пока ехали к самолету, я фотографировал стоявшие на перроне воздушные суда.

И вдруг один из пассажиров, взрослый мужчина, буквально напал на меня. «Зачем ты фотографируешь? Ты шпион? Я сейчас позвоню куда надо, тебя снимут с рейса», – твердил он.

Мои попытки объяснить ему, что это всего лишь любовь к самолетам, не увенчались успехом.

В итоге, когда мы стояли у трапа, мужчина пожаловался на меня сотруднице авиакомпании и работникам наземной службы аэропорта. Они, в свою очередь, отметили, что ничего плохого в этом нет.

Уже в самолете, когда этот мужчина оказался на соседнем ряду, мне показалось, что он просто боялся летать, а появление рядом фотографирующего все подряд человека еще больше вывело его из равновесия.

Как к споттингу относятся сотрудники аэропортов и авиакомпаний?

В мире много аэропортов, которые поддерживают споттинг: проводят официальные мероприятия с участием любителей авиационной фотографии, устраивают конкурсы, создают специальные площадки с хорошей видимостью за пределами воздушной гавани.

В Казахстане я участвовал в подобных мероприятиях на территории международных аэропортов Нур-Султана и Алматы. Они прошли по инициативе моих алматинских и столичных коллег по хобби, а также благодаря интересу со стороны представителей этих аэропортов.

Со стороны авиакомпаний отношение к споттингу тоже положительное. Например, когда они запускают новый международный рейс, то для освещения этого события приглашают не только СМИ, но и увлеченных споттеров.

Как воспринимают Ваше увлечение родные, друзья, коллеги?

Близкие и друзья давно привыкли, иногда составляют мне компанию. Коллеги и новые знакомые поначалу удивляются, но в целом всегда настроены позитивно.

Как споттинг влияет на Вашу жизнь?

Мое увлечение, как и любое другое хобби, создает позитивный настрой и благотворно влияет на ментальное здоровье – особенно когда удается осуществить задумку или показать что-то новое и интересное своим близким, друзьям, знакомым, то, на что они раньше не обращали внимания.

Это все, в свою очередь, положительно влияет на работу и личностные планы.

Кристина МОХАМЕД
Евгения СЕМАШКИНА

SK NEWS

ЕҢ ТАПШЫ МАМАНДЫҚ - КҮЗЕТШІ

Күзетші, электрондық еңбек биржасындағы түйіндемелер мен бос жұмыс орындар санының арақатынасы бойынша, Қазақстандағы ең тапшы мамандықтардың көш басында тұр. Еңбек ресурстарын дамыту орталығы, 2019 жылдың 3-ші тоқсан қорытындысында, осылай хабарлауда.

9 АЙДАҒЫ ТАПШЫ 5 МАМАНДЫҚ:

КҮЗЕТШІ
3,3 мыңнан астам

ТӘРБИЕШІ
1,5 мыңнан артық

ДАЯШЫ
1,5 мың

САТУШЫ-КАССИР
1,3 мың

ТӘРБИЕШІНІҢ КӨМЕКШІСІ
1,2 мың

Ең сұранысқа ие үздік ондыққа, сондай-ақ, мыналар кіреді:

- САНИТАРЛАР
- ЖҮК АВТОКӨЛІКТЕРІНІҢ ЖҮРГІЗУШІЛЕРІ
- ОРТА МЕКТЕП МҰҒАЛІМДЕРІ
- ЖОЛ ЖҰМЫСШЫЛАРЫ
- САТУШЫ-КЕҢЕСШІЛЕР

Тұтас республика тұрғысында еңбек нарығындағы сұраныс айтарлықтай ерекшеленуде.

Күзетшілерге қатысты жалпы бос орындар санының үштен екісі 2 өңірге тиесілі:

ҚОСТАНАЙ ОБЛЫСЫНДА
1050 бос жұмыс орны

НҰР-СҰЛТАН ҚАЛАСЫНДА
1034 бос жұмыс орны

ШЫМКЕНТТЕ күзетшілер өзекті деген 25 мамандықтың тізіміне енбегенмен, орта мектеп мұғалімдеріне (935 бос орын) айрықша мұқтаж.

КУЛЬТУРА ПРИЗНАНИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ. КАК В AIR ASTANA СОЗДАЮТ ЛУЧШЕЕ МЕСТО РАБОТЫ

Авиакомпания четвертый год становится лучшим работодателем страны. В материале SK News мы расскажем, как Air Astana заботится о сотрудниках.

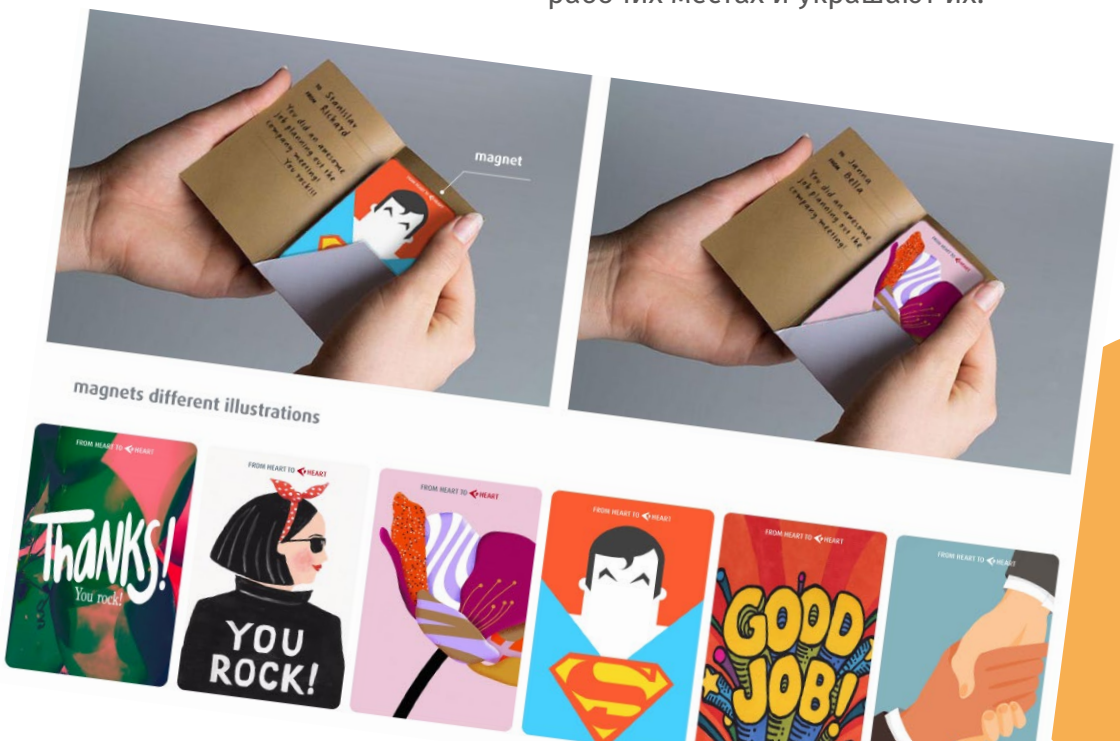
Аналитики Центра социального взаимодействия и коммуникаций (ЦСВК) ежегодно проводят исследование среди компаний АО «Самрук-Қазына», в котором замеряют, насколько комфортно работается сотрудникам. Air Astana также участвует в исследовании и, каждый год анализируя свои результаты, работает над сильными и слабыми сторонами.

Важными для компании направлениями в работе с персоналом являются развитие культуры признания внутри организации, обучение и развитие, а также вознаграждение и льготы.

КУЛЬТУРА ПРИЗНАНИЯ

Вовлеченность сотрудников напрямую связана с ежедневным признанием заслуг руководителями и коллегами.

Так, с 2017 года всем руководителям команд раздаются наборы магнитов «Thank you!». Подарив такой магнит сотруднику, менеджеры выражают благодарность за конкретную работу или проект. У каждого магнита есть конверт-открытка, где менеджер может написать слова признания. Придя в компанию, вы можете увидеть, что магниты – как предмет особой гордости хозяев – развешаны на рабочих местах и украшают их.



Следующим шагом стал запуск системы KC Recognition в 2018 году. Это электронная система/сайт для каждого сотрудника компании, в которой он может выразить свою благодарность любому из своих коллег. Все эти отзывы публикуются в общей «ленте», где можно комментировать записи коллег. Особенность системы – в монетизации благодарностей, которые получает сотрудник: каждая благодарность переводится в HEART coins. В разработке находится онлайн-магазин этой системы, где сотрудники могут потратить свои накопленные монеты. С момента запуска системы по октябрь этого года на KC Recognition опубликованы 10 593 благодарных отзыва.

Ежегодное признание заслуг лучших сотрудников авиакомпании происходит на церемонии вручения премии HEART Awards. В июне 2019 года эта церемония собрала 120 лучших сотрудников авиакомпании. Там же были объявлены имена 20 лучших из лучших, чья работа удостоилась наивысшей оценки их коллег.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Одними из ключевых и наиболее важных приоритетов компании являются обучение и развитие персонала.

В Air Astana есть собственный учебный центр – тренинг-академия, которая проводит обучение операционного персонала и корпоративные тренинги по личностному развитию, включая предоставление качественного сервиса, развитие управленческих и лидерских навыков, обучение казахскому и английскому языкам.

В 2018 году здесь прошли обучение более 4000 сотрудников. За первое полугодие 2019 года языковые курсы прошли более 150 сотрудников, еще 500 человек посетили корпоративные тренинги. Успешно внедрили в авиакомпании и онлайн-обучение в системе LMS, которая также доступна в мобильной версии: 50 курсов, которые сотрудники могут пройти прямо на своих рабочих местах.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ЛЬГОТЫ

Оплата труда пересматривается ежегодно на основе показателей эффективности сотрудников. В 2019 году заработная плата большей части сотрудников была увеличена на основании данных бенчмаркинга по обзору заработных плат в РК. На протяжении года также было сделано дополнительное увеличение оплаты для наиболее востребованных должностей, таких как члены экипажа и инженерно-технический состав, IT-специалисты. Кроме того, были внедрены программы стимулирования в отделе внутренней уборки и наземной службы, позволяющие сотрудникам получать бонусы при выполнении определенных производственных показателей на ежеквартальной основе.

Это лишь несколько примеров инициатив, которые реализуются для сотрудников.

АНЕЛЬ АБУЛХАИРОВА

SKNEWS.kz

KORPORATIVTİK QUNDYLYQTAR MEKENİ

Над номером работали:
Дархан Уалиханов
Алдаберген Кемпірбай
Анель Абулхаирова
Евгения Семашкина
Канат Ердаулетов
Алия Токтасынова

Адрес: 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 выдано Министерством информации и коммуникаций РК.

– news@cscc.kz
– www.sknews.kz
– sknews.kz
– SK NEWS
– SKnews.kz