«САМҰРЫҚ-ҚАЗЫНА» АҚ КОМПАНИЯЛАР ТОБЫНЫҢ КОРПОРАТИВТІК БАСЫЛЫМЫ: КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА ГРУППЫ КОМПАНИЙ 4'О «САМРУК-ҚАЗЫНА»





СОДЕРЖАНИЕ

4	Қор жаңалықтары					
5	Как предприятия «Казатомпрома» заботятся о природе? Обзор					
7	Меняй свое будущее!					
11	Талап пен тәртіп					
14	Топ-5 мобильных приложений для неравнодушных к будущему планеты					
16	Samruk-Kazyna Trust: Әлеуметтік кәсіпкерлік адамдардың өмірін өзгертуге көмектеседі					
18	Тренды ИСС-2019					
20	Итоги работы Samruk-Kazyna Trust в 2019 году					
22	«Делаю вещи неповторимыми. Летаю по небу»					
28	Советы фотолюбителям					
30	Профессиональный словарь бурильщиков					

ҚОРДА БІР КӨЗДЕН САТЫП АЛУЛАР 22 ЕСЕ АЗАЙДЫ

Елордада «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қорының ұйымдастыруымен «Samruk Business Forum» атты отандық кәсіпкерлерді қолдау форумы өтті.

Іс-шараға ҚР Премьер-Министрі Асқар Мамин, «Самұрық-Қазына» қорының Басқарма төрағасы Ахметжан Есімов, ҚР «Атамекен» ұлттық кәсіпкерлер палатасы мен бизнес өкілдері қатысты.

Басқарма басшысы өз баяндамасында 2018 жылғы 1 қаңтарға дейін Қорда бір көзден сатып алулар басым болғанын (90%) мәлім етті. Тиісінше мұндай жағдайда үнемдеу мен бәсеке болмаған. Қазіргі уақытта бір көзден сатып алулар 22 есе азайып, олардың аталымы 4500-ден 198-ге дейін қысқарды.

«Осы жұмыстардың нәтижесінде жалпы құны 650 млрд теңге құрайтын сатып алулар нарыққа шығарылды және шағын бизнестің 13 мыңнан астам өкілі оларға қатысу мүмкіндігін алды. Осындай бәсекенің арқасында біздің компаниялар 40 млрд теңге қаржы үнемдеді», - деді А.Есімов.

Сонымен қатар, бір көзден сатып алудың негіздері мен шарттары күшейтілді. Нәтижесінде олардың көлемі 700 млрд теңгеге азайды. Тендер тәсілімен өтетін сатып алулар 4 есе көбейіп, 1 трлн теңгеге жетті. Қабылданған шаралар 2018-2019 жылғы сатып алуларда 276 млрд теңге қаржы үнемдеуге мүмкіндік берді.

Сатып алуларды санатқа бөлудің де пайдасы тиді. Мысалы, компьютерлік техника бойынша бағалар 40 пайызға төмендеді. Кепілдеме 3 жылдан 5 жылға дейін созылып, қосымша опция ретінде қызметкерлерге 30 пайыз жеңілдіктер берілді.

А.Есімовтің айтуынша, отандық өндірушілерді қолдау Қор үшін басым болып табылады. Соңғы үш жылдың ішінде тауарлар тізімі бой-



ынша импорт көлемі 500 млрд теңге құраған. Енді Қор осы салаларда қазақстандық өндірушілермен кепілдердірілген ұзақмерзімді оффтейк-шарттар жасайтын болады. Бүгінде Қор тарапынан осындай 27 жоба мақұлданды. Айта кетерлік, оффтейк-контракт Қорға қажетті өнім елімізде шығарылмаған жағдайда қолданылады.

Форум аясында А.Есімов бизнес-қауымдастықтардың басшыларымен кездесіп, олармен өзара әрекеттесу жөніндегі жол картасына қол қойды.

Іс-шарада Қордың қоржындық компаниялары қазақстандық кәсіпорындарымен жалпы құны 34,8 млрд теңге құрайтын келісім-шарттар жасады. Сондай-ақ, арнайы техника шығарушыларымен стратегиялық келісім жасалып, Қор мен «Қазақстан Инжиниринг» арасындағы меморандум бекітілді.

ҚР Премьер-Министрі Асқар Мамин өтіп жатқан форумның маңыздылығын атап өтті.

«Самұрық-Қазына» қорының тәжірибесі барлығына үлгі болып, мемлекеттік мекемелер, ұлттық компаниялар және жер қойнауын пайдаланушылардың сатып алуларына таралуы керек», - деді үкімет басшысы.

Форумның пленарлық сессиясының соңында Асқар Мамин мен Ахметжан Есімов үздік отандық кәсіпорындарды марапаттады.

ЭКОЛОГИЯ

Как предприятия «Казатомпрома» заботятся о природе?

Обзор

В аффинажных цехах ТОО «Казатомпром-SaUran» установлены пылегазоулавливающие фильтры ФКИ-45, которые исключают выброс в атмосферу радиационной пыли (готовой продукции закиси-окиси природного урана) и минимизируют эмиссии в окружающую среду.

На сернокислотном заводе ТОО «СКЗ-U» функционирует стационарный газоаналитический комплекс СГК-509 GC, предназначенный для непрерывного измерения концентрации выбрасываемых газов.

Также предприятие запустило в эксплуатацию собственную солнечную электростанцию мощностью 418,6 кВт: благодаря ей полностью освещается городок, где живут работники. Избыток электроэнергии уходит в местные электрические сети.

На некоторых предприятиях «Казатомпрома» установлены фотоэлектрические станции. Годовая выработка энергии составляет порядка 3 665 000 кВт*час, она используется для собственных нужд.

Практически во всех добычных дочерних и зависимых организациях установлены водоочистные установки, тумано-, влагоуловители, предусмотрены

«Казатомпром» – в лице центрального холдинга, а также дочерних и зависимых организаций – осознает всю полноту ответственности за поддержание экологической безопасности и сохранение естественной природной среды в местах своего присутствия. Вот факты, подтверждающие это.



хвостохранилища, шламонакопители и пруды-испарители.

Ответственные службы и специализированные лаборатории осуществляют радиационный и экологический мониторинг на территории производственных площадей и санитарно-защитных зон предприятий.

SK NEWS

Регулярно на предприятиях проходят исследования качества атмосферного воздуха, поверхностных водоемов, подземных вод и почвогрунтов.

В корпоративном офисе «Казатомпрома» реализуют проект Green Office. Он предполагает бережливое использование бумаги, внедрение системы сортировки отходов, замену кулеров на водоочистители (пурифайеры – системы фильтрации для бесперебойной подачи воды, без использования пластиковых бутылей), озеленение офиса, сбор макулатуры. Планируется раздельный сбор пластика.

Дочерние и зависимые организации «Казатомпрома» активно поддерживают экологические инициативы и проводят собственные мероприятия, направленные на охрану окружающей среды.

В 2019 году все предприятия приняли участие в акциях «Бірге – Таза Қазақстан» и «Бірге – Жасыл Қазақстан»: проводили субботники, собирали и вывозили мусор, высаживали деревья. К примеру, только на руднике «Семизбай» на прилегающей к технологической дороге территории было собрано

14 мешков мусора. Все отходы рассортировали и утилизировали в соответствии с требованиями экологического законодательства.

Сотрудники «КАТКО» на одной из территорий, где была завершена разведка, высадили 22 кг семян саксаула. Как известно, это растение укрепляет почву и не дает песчаным барханам захватывать новые территории. Всего с начала деятельности предприятия ее работники посадили 100 000 саженцев.

Ежегодно «КАТКО» принимает участие в Дне Земли, а также в Часе Земли: на один час отключается внешняя подсветка перерабатывающего завода и вахтового лагеря на участке Торткудук. Еженедельно на добычных участках предприятия проходят субботники: около 70% мусора перерабатывают подрядные организации.

По итогам 2019 года другое предприятие – ТОО «Байкен-U» – было признано лучшим в номинации «За вклад в экологию» на конкурсе по социальной ответственности бизнеса «Парыз», учрежденном Указом Президента Республика Казахстан.



Предприятие реализовало сразу несколько мероприятий, направленных на улучшение состояния окружающей среды, повышение и развитие культуры экологической безопасности. Одно из последних – внедрение автоматизированной системы экологического мониторинга с передачей информации в режиме online. Она позволяет оперативно выявлять и реагировать на случаи негативного воздействия на окружающую среду.

Экокультура активно развивается и в СП «Инкай». В прошлом году в поселке Тайконыр работники предприятия засеяли саксаулом 22 га земли, газоном и клевером – 1,1 га земли, посадили более 1000 деревьев и кустарников, организовали аллею ценностей «Казатомпрома» и обустроили клумбы, на которых появились 10 000 цветов.

В этом же поселке, а также в шымкентском офисе был организован сбор батареек. За два года работники и их семьи собрали 10 кг батареек и 10 кг аккумуляторов от UPS.

Также сотрудники «Инкай» запустили инициативу под названием Zero Waste: «Сдай макулатуру, спаси дерево, бесплатно угощайся». Они регулярно собирают и сдают бумагу, а на вырученные деньги организовывают завтраки для коллектива.

На рудниках на всех рукомойниках можно увидеть автоматические краны подачи воды, а все комнаты вахтового лагеря оснащены теплорегуляторами. Такие простые системы позволяют снижать потребление природных ресурсов и эмиссию в окружающую среду.



В офисах предприятия осуществляется раздельный сбор мусора:

«Мы даже не помним, когда начали сортировать мусор – пластик, бумагу и пищевые отходы. Не могут вспомнить даже те, кто работает уже 15 лет. Это в порядке вещей для нас», – отмечают работники «Инкай».

К экоакциям привлекают сотрудников предприятия и местное население, в частности, школьников.

На всех производственных предприятиях «Казатомпрома» понимают, что экологические вопросы всегда находятся в приоритете, и продолжат принимать меры по поддержанию экологической безопасности и развитию экокультуры.

Евгения СЕМАШКИНА



ABTOPCKA9 KONOHKA

Меняй свое будущее!

Задумывались ли вы когда-нибудь о том, что бы вы сделали по-другому, чтобы изменить свое настоящее; что вы могли бы сделать в прошлом для того, чтобы достичь успеха в настоящем?

Опытный наставник Акмарал Найзабекова, управляющий директор по персоналу и управлению изменениями «Казпочты», делится своей историей, личным опытом, всем тем, что помогло ей достигнуть определенных результатов в жизни.

Работая в национальных и частных корпорациях, имея опыт в управлении персоналом, Акмарал помогает молодым и амбициозным ребятам достигать побед.

СРЕДА – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР

Любая компания – это социальная среда, и все, что в ней происходит, зависит от деятельности работающих в ней людей. Среда для молодого человека является ключевым фактором. Надо окружать себя людьми, которые вдохновляют, вырывают вас из зоны комфорта. Чем сложнее среда, в которой вы учитесь/работаете, тем больше шансов вырасти.

Воспитывая детей, подростков, молодежь, чень важно это осознавать.



Например, если вы хотите, чтобы ваш ребенок «выстрелил» в карьере, огромную роль играет то, с какими ребятами он учится. Будущего спортсмена должны окружать такие же атлеты, художника и актера – творческие люди, интеллектуал должен расти среди таких же «умников и умниц». В книге «Гении и аутсайдеры» приведено много исследований на эту тему. Я убеждена, что родители должны стараться находить любые средства и быть готовы каждый день возить свое чадо на другой конец города, чтобы у него была возможность брать лучшее.

Важно понимать, что наши поколения отличаются. Мы росли в другое время. А в условиях быстроразвивающейся среды вместе с ней и требования к развитию ребенка становятся еще выше. Дети, ко-



торые выросли в определенной среде, это другой уровень, другой тип мышления. Это многозадачные дети с критическим мышлением. Поэтому важна среда, в которой вы находитесь и живете. Именно такие люди, как правило, достигают определенных побед и амбициозных целей в жизни. Создавать среду – это ключевой фактор.

Расскажу о своем примере. Я гуманитарий, но училась в физико-математической школе. Да, я была там не лучшей, зато в другой школе – с гуманитарным уклоном – мне удалось опередить других. Параллельно я занималась факультативными уроками, а также фигурным катанием и танцами. Уходила из дома в семь утра и возвращалась в девять вечера. Было тяжело, зато я научилась дисциплине, воспитала в себе соревновательный дух. Это не раз спасало меня позже.

САМЫЙ СИЛЬНЫЙ НАСТАВНИК

Второе, что немаловажно – необходимо найти сильного наставника – профессионала, эксперта в вашей области. И здесь главное – «прикрепиться» к нему, быть рядом, копировать и впитывать все, что он делает. Чем выше уровень вашего руководителя, тем больше знаний и навыков вы получите. Причем важно найти именно лидера – лучшего в вашей сфере, лучшего в городе или даже стране.

«ЗАБИРАЙТЕ РАБОТУ»

Большинство людей думают так: «Сначала мне дадут должность, зарплату/квартиру/ машину, а потом я буду работать соответственно, выполнять дополнительные функции». У меня обратный принцип сначала проявляешь себя, делаешь сверх меры, а потом получаешь повышение. Если вы новичок и только пришли в компанию, вы должны работать в два-три раза больше остальных. Коллеги и даже непосредственные руководители могут вас отговаривать, размеренная спокойная жизнь для них комфортна. Но пока вы молоды, активны, пока у вас есть энергия, вы должны браться за любую работу, которую вам дают. Если вам не дают работу, вы должны ее «забирать». Из любой работы можно взять важные составляющие, которые впоследствии помогут вам проявить себя среди своего руководства, продемонстрировать свои знания и компетенции.

Как «забирать»? Конечно, не следует вытеснять коллег, но можно «подобрать» всю ненужную им работу или найти новые возможности.

Понаблюдайте, какой функционал в компании не выполняется или не выстроен. Вы можете предлагать помощь коллегам, затем, когда все поймут, что вы справляетесь, эти функции перейдут к вам.



Поверьте, проактивность не остается незамеченной. Руководство всегда видит работников с горящим взглядом, готовых безвозмездно, не ожидая поощрений, трудиться и предлагать новые решения. Каждый раз, когда будет вставать вопрос о промоушене или «продаже на сторону» (если другие компании ищут подходящего специалиста), вы будете первым кандидатом. Потому что вы ответственны, ориентированы на результат, берете больше, чем вам дают.

В юности я «забирала работу» во время отпусков коллег. Когда они уходили, я справлялась с функциями сразу нескольких главных менеджеров. Конечно, меня замечали, вставал вопрос о том, что со мной делать – возможно, повышать или увеличивать оклад. Подобное не раз происходило с работниками нашей компании, мы всегда стараемся отмечать сотрудников с амбициями и проактивным видением.

ПЕРЕХОД В НОВУЮ СРЕДУ

И последнее, переходя в новую среду, нужно всегда выходить достойно, не портить отношения. Мир очень маленький, и оставлять после себя негативное впечатление – слишком дорого для будуще-

го. Стоит лишь раз проявить халатность, недобросовестность, и создастся впечатление, что вы поверхностный человек.

Наша компания стремится к бизнес-культуре и качественному сервису, и HR в жизни компании играет ключевую роль. Развитие персонала, работа с сотрудниками, вовлечение в постоянные улучшения - это наша ключевая задача. Сегодня в рамках Программы цифровой трансформации мы видим значительный прогресс в этом направлении. Успех заключается в корпоративной культуре, ее сотрудниках, готовых к переменам. Технологии - это лишь средство, а главный актив трансформации – люди. Цифровая трансформация меняет бизнес, и здесь важна не только организационная трансформация, но и лидеры, готовые к изменениям и постоянному развитию.

Мне интересно мнение читателей по теме, которая описана в этой статье, а также пожелания по дальнейшим публикациям. Я всегда открыта для новых предложений. Также я хотела бы устроить небольшой конкурс для тех, кто дочитал материал до конца – о том, какое название придумать для этой колонки. Автор самой интересной идеи получит от меня приз. Меня легко найти в Facebook, пишите!

ӘЛЕУМЕТТІК ТҰРАҚТЫЛЫҚ ИНДЕКСІ

Талап пен тәртіп

Жұмыс орындарында қауіпсіздік техникасының ережелерін сақтауға қажетті жағдайдың жасалуы және оларға еңбек ұжымының бағынуы – кез келген өндірісте ескерілетін маңызды талаптардың бірі. Оның бірден-бір себебі – адам өміріне қамқорлық жасау және оны сақтап қалу. «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобына көлемі мен техникалық күрделілігі жағынан сантүрлі кәсіпорындар кіретінін және онда мыңдаған еліміздің азаматтары еңбек атқаратынын ескерсек, сол өндіріс орындарында жұмысшылар тарапымен қауіпсіздік қағидаттарының қаншалықты сақталатынын білу көкейкесті сұрақ болып табылады. Бұл сұраққа жауапты жыл сайын өткізілетін «Әлеуметтік тұрақтылық индексі» зерттеуінің нәтижелерінен тауып көрелік.

Жылда «Әлеуметтік тұрақтылық индексі» зерттеуі компания басшыларына еңбек жағдайына қатысты көптеген мәселелер бойынша жұмысшылардың ойлары мен жалпы көңіл-күйі туралы дер кезінде ақпаратқа ие болуға мүмкіндік беріп отырады. Зерттеу аясында дәстүр бойынша сондай-ақ еңбек адамының жұмыс орнында қауіпсіздік техникасының ұйымдастырылуымен қаншалықты қанағаттанатыны анықталады. Атап кететіні, 2019 жылдың сауалнамасында жұмысшылардың қауіпсіздік техникасына қатынасын тереңінен зерделеу мақсатында қосымша сұрақтар қарастырылған болатын.

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, бүгінгі таңда жұмысшылар өндіріс орындарында қауіпсіздік техникасын ұйымдастыру деңгейімен жалпы (84%) қанағаттанады. Өткен жылға қарағанда аталмыш көрсеткіш 2 пайыздық пунктке өсім көрсеткен. Жас ерекшелігі мен еңбек өтіліміне қатысты салыстырмалы талдау жасы 25-ке дейін және еңбек тәжірибесі 1 жылдан кем жұмысшылардың басқаларға қарағанда қауіпсіздік ережелерімен

көбірек көңілі толатынын аңғаруға болады. Жынысына қарай ер адамдар мен әйел қауымы аталмыш сұрақ бойынша бірдей қанағаттанатындарын айтқан.







Жас ерекшелігі бойынша ҚТ қанағаттану деңгейі (оң жауаптардың үлесі)

25-ке дейін	26-34	35-44	45-54	55 жоғары
88%	84%	83%	84%	85%



Еңбек өтілімі бойынша ҚТ қанағаттану деңгейі (оң жауаптардың үлесі)

1жылдан кем	1 жылдан	1 жылдан	5 жылдан	10 жылдан
	3 жылға дейін	5 жылға дейін	10 жылға дейін	артық
89%	85%	86%	83%	83%

Қанағаттану деңгейін анықтаумен қоса жұмысшылардың қалыптасқан ережелер мен нормаларды қаншалықты түсінетіндерін, сонымен қатар қауіпсіздік қағидаттарына бағыну дайындығын анықтау да зерттеу аясында қарастырылған еді. Сауалнама нәтижелері көрсеткендей, бүгінгі таңда еңбек ұжымдары жоғары деңгейде қауіпсіздік ережелерін түсінеді және оларды сақтауға барын салады. Сон-

дай-ақ төтенше жағдай туындап қалған уақытта қандай іс-әрекет қолдану қажет екенін білетіндерін жеткізген. Ең маңыздысы, жұмысшылардың пікірі бойынша, - өндірісте міндетті түрде арнайы профилактикалық шаралардың ұйымдастырылуы. Атап өткен жөн, жас ерекшелігі, еңбек өтілімі мен жынысына қатысты салыстырмалы талдау айтарлықтай айырмашылықты көрсетпеді.



Еңбек ұжымының ҚТ қатынасы (оң жауаптардың үлесі)

ҚТ ережелерін анық түсінемін	91%
ҚТ ережелерін үнемі сақтаймын	90%
ҚТ ережелері туралы менде толық мағлұмат бар	89%

Төтенше жағдайлар туралы ақпа- ратты тіркеу және оны жеткізу тәртібін білемін	86%	
Төтенше жағдайлардың алдын алу бой- ынша профилактикалық шаралар жиі ұйымдастырылады	80%	

Қосымша, зерттеу аясында ережелердің сақталуына қатысты жұмысшылардың мінез-құлықтық сипаттамасын анықтау мақсатында ситуациялық сұрақтар да қойылған болатын. Мәсе-

лен, егер қасындағы әріптесінің қауіпсіздік ережелерін бұзғанын байқаған жағдайда, ол жұмысшы өндірісте қабылданған қағидаттарға сай іс-қимыл жасай ма әлде жоқ.



Персоналдың ҚТ қатынасының мінез-құлықтық сипаттамасы

Біз бірге жұмыс істегендіктен, сол жерде мәселені анықтап бірге шешеміз	30%
Әріптесіме ескерту жасап, тікелей басшыма хабарлаймын	27%

Бұзушылықты жою үшін шаралар қолданамын	25%
Тікелей басшыма тез арада хабарлаймын	16%
Түк істемеймін	1%

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, персоналдың көп бөлігі ережеге сәйкес шара қолданады. Ал, әр үшінші жұмысшы болса, байқаған бұзушылықты тікелей бас-

шылықтан жасыруға ынталы болады екен. Ең қызығы, жұмысшылар арасында көбінесе жасы 25-ке дейін және еңбек өтілімі 1 жылдан кем мамандар бұзушылықты

жасыруға бейім болып келеді. Тағы бір қызықтырарлық факт – егер әйел жандылар көп жағдайда бұзушылық туралы ақпарат-

ты тікелей басшылыққа хабарлауды міндет көрсе, ер адамдар керісінше бар мәселені сол жерде шешуге дайын болады екен.

Жынысы бойынша персоналдың ҚТ қатынасының мінез-құлықтық сипаттамасы





Біз бірге жұмыс істегендіктен, сол жерде мәселені анықтап бірге шешеміз	30%	31%
Әріптесіме ескерту жасап, тікелей басшыма хабарлаймын	26%	31%
Бұзушылықты жою үшін шаралар қолданамын	27%	18%
Тікелей басшыма тез арада хабарлаймын	15%	18%
Түк істемеймін	1%	1%

Жасы бойынша персоналдың ҚТ	25	26 жастан	35 жастан	45 жастан	55
қатынасының мінез-құлықтық	жасқа	34 жасқа	44 жасқа	54 жасқа	жастан
сипаттамасы	дейін	дейін	дейін	дейін	астам
е жұмыс істегендіктен, сол жерде ні анықтап бірге шешеміз	35%	31%	29%	30%	

	Еңбек өтілімі бойынша персоналдыі ҚТ қатынасының мінез-құлықтық сипаттамасы	1 1жылдан кем	1 жылдан 3 жылға	1 жылдан 5 жылға	5 жылдан 10 жылға	10 жылдан артық	
Fiz fing	жұмыс істегендіктен, сол жерде мәсе-	Keisi	дейін	o monta	10 /10/11 0	артың	
	қтап бірге шешеміз	37%	33%	31%	30%	30%	

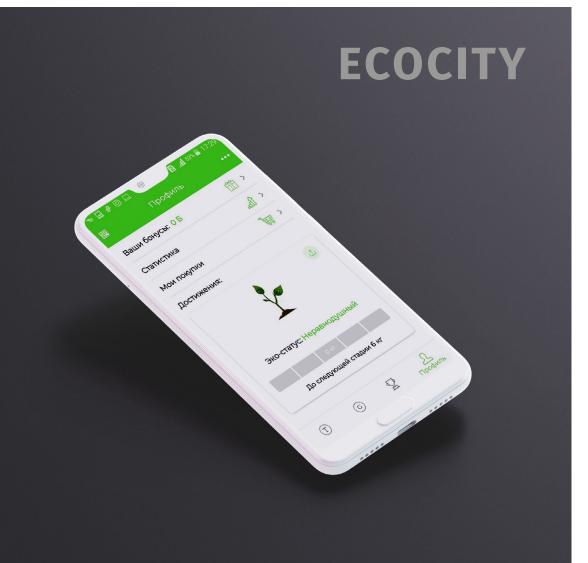
Қорытындылай келе, бүгінгі таңда Қорға қарасты компаниялар тобында жұмысшылардың өмірін сақтап қалу мен оны қорғау мақсатында қажетті шаралар қолданылып жатқанын көруге болады. Сонымен қатар жұмысшылар тарапынан да қауіпсіздік ережелерін сақтауға деген ынталары байқалады. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, өндірісте еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша дұрыс ұйымдастырылған жұмыс

компания қызметкерлерін тәртіпке келтіруге мүмкіндік береді. Ал бұл өз кезегінде, еңбек өнімділігіне, жұмыс орнындағы жазатайым оқиғалар мен өзге де төтенше жағдайлар санының төмендеуіне тікелей әсер етіп, өндірістің тиімділігін арттыруға септігін тигізеді.

Асқар МҰҚАШЕВ

Топ-5 мобильных приложений для неравнодушных к будущему планеты

Сегодня, чтобы заботиться о природе, достаточно иметь желание и ... смартфон.



Открывает «пятерку» ECOCITY. С его помощью можно найти пункты приема бытовых и про изводственных отходов, а также узнать цены на вторсырье в каждом из них. Приложение позво ляет вести собственную статистику и отслежи вать доход за различ ные периоды.

EcoCity актуально для жителей более 50 городов нашей страны: Нур-Султана, Алматы, Актау, Актобе, Караганды, Экибастуза, Семея, Петропавловска и других.



Приложение AIRKZ, запущенное «Казгидромет» в 2017 году, позволяет мониторить качество атмосферного воздуха в 46 населенных пунктах страны. В этом ему помогают 84 экологических поста.

Регистрация не требуется. Чтобы узнать концентрацию загрязняющих веществ в воздухе рядом с собой – оксида углерода, диоксида азота, пыли и т.д, достаточно включить геолокацию, приложение автоматически определит ближайший пост.

Кроме этого, с помощью AirKz можно узнать температуру воздуха, давление, а также скорость и направление ветра, что немаловажно для жителей столицы, например.



EARTH-NOW подойдет тем, кто достаточно уверенно владеет английским языком.

Приложение, разработанное учеными NASA, позволяет в режиме реального времени исследовать нашу планету. Данные поступают от космических спутников, с их помощью можно фиксировать температуру воздуха, концентрацию двуокиси углерода и озона, а также изменения уровня моря. **TAZALYK**, так же как и предыдущее приложение, позволяет находить места приема вторсырья.

Мотивируют «держать ритм»: регулярно сортировать и сдавать отходы – бонусные баллы (1 кг = 1 балл), которые начисляют пункты-партнеры. Их можно обменять на подарки, билеты в кино или кофе.

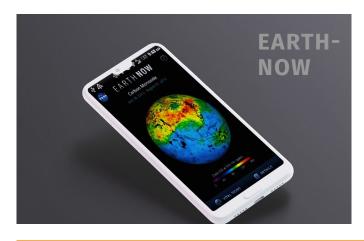
Также приложение позволяет узнать свой экостатус, он зависит от количества правильно сданных отходов. Все, кто скачивает Tazalyk, автоматически относятся к числу «неравнодушных». И поспорить с этим сложно.



ECOLABEL GUIDE станет незаменимым помощником при шоппинге.

Рекомендованные в приложении экомаркировки выделяют качественную продукцию, соответствующую самым строгим экологическим стандартам.

Ecolabel Guide не позволит попасть на маркетинговые уловки нечестных производителей, которые гонятся за «зелеными» трендами.



Евгения СЕМАШКИНА

Samruk-Kazyna Trust: Әлеуметтік кәсіпкерлік адамдардың өмірін өзгертуге көмектеседі

Көп жағдайда мүмкіндіктері шектеулі, атап айтқанда менталдық ерекшеліктері бар балалар мен жасөспірімдер әлеуметтен оқшауланып кетеді. Мамандандырылған мектептерді бітіргеннен соң оқуды жалғастыру немесе жұмысқа тұру мәселесі туындайды. Көбіне олардың қарым-қатынас шеңбері отбасындағы жақындарымен шектеледі, ал кеңістік – үй қабырғасынан аспайды. Бүгінде осы мәселелерді шешумен «Халықаралық әлеуметтік жобалар қауымдастығы» қоғамдық бірлестігі (ХӘЖА) белсенді түрде айналысуда.

ХӘЖА 2002 жылдан бері Алматыда жұмыс жасап келеді. Бұл бірлестік 2019 жылы «Samruk-Kazyna Trust» әлеуметтік жобаларды дамыту қорының грантына ие болды. Қаражат кәсіпкерлікті дамытуға бағытталған «Әрекет» жобасының аясында бөлінді.

Грант қаражаты сүлгі тігу цехында 16-29 жас аралығындағы мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін 10 жұмыс орнын ашуға жұмсалды. Жаңа қызметкерлерге ыңғайлы кесте құрылды – олар аптасына екі рет төрт сағаттан орамал тігумен айналысады. Бірлескен еңбектің арқасында олар өздерінің әлеуметтік ортасын кеңейтіп, достықтарын дамытуға мүмкіндік алды. ХӘЖА жобасына қатысушылардың бірі - Дария есімді бойжеткен, жасы 18-де. «Жанұя» мамандандырылған мектебін бітіргеннен кейін өкінішке қарай колледжге түсе алмаған. Ата-анасы ХӘЖА-ның кәсіби курстары туралы естіп, қыздарын сонда береміз деп шешкен.





Дария ашық мінезді, жұмысына аса жауапкершілікпен қарайтын адам. Өз еңбегімен алғаш рет тапқан табысы ол үшін үлкен жетістік болды. Бүгінде Дария өзгелермен тез тіл табыса алатын және өз-өзіне сенімді жан.

Анасының айтуынша, баласы алғашында курстарға аса қызығушылық танытпапты. «Мен қызымның жұмыста жасағандарын туыстарыма, әріптестерім мен құрбыларыма мақтанышпен көрсетемін. Бұл жоба Дариянының осы үлкен әлемде өз орнын тауып, еңбек жолын бастауға мүмкіндік берді. Ол барлығымыз үшін үлкен мотивация. Оның өз еңбегімен табыс тауып жүргені өз-өзіне сенімділігін артса, біз үшін - мақтаныш», - дейді Дарияның анасы Марал.

«Әрекет» гранттар байқауы 2019 жылдың тамыз айында өтті. Ақтық сайысқа 51 ком-мерциялық емес ұйымның атынан 100-ден аса адам жиналды. Әлеуметтік кәсіпкерлік, қаржы, маркетинг салалары бойынша үшкүндік арнайы оқудан өткен соң, үміткерлер қазылар алқасына өз жобаларын ұсынды. Нәтижесінде 25 ұйым әрқайсыс 3 млн теңгеге дейін гранттар ұтып алды.

«Әрекет» жобасының басты мақсаты - елімізде әлеуметтік кәсіпкерлік мәдениетін дамыту болып табылады. Біз үкіметтік емес сектор мен бизнес әлеуметтік мәселелердің шешімін ұзақмерзімді серіктестік негізінде бірлесіп іздегенін қалаймыз. Дария сияқты адамдардың өмірін осындай тұрақты жобалар өзгерте алатыны анық», - дейді «Samruk-Kazyna Trust» қорынын ресми өкілі Мирас Іргебаев

ХӘЖА жобасы сияқты грант алып, мүмкіндігі шектеулі адамдар үшін жұмыс орындарын ашқан Талдықорған қаласында стоматологиялық орталық пен Нұр-Сұлтан қаласында мүмкімдігі шектеулі жандардың арбаларын жөндеу шеберханасын атап өтуге болады.

Грантқа ие болған жобалардың қатарында Қызылорда қаласында аутизм мен сөйлеу қабілетін дамыту орталығы, Талдықорған қаласында спорттық абилитация залы және тағы басқа да бастамалар бар. Олардың барлығы – әлеуметтік кәсіпкерліктің айқын көрінісі.

Тренды исс-2019

Индекс социальной стабильности (ИСС) – исследование, которое замеряет настроения работников портфельных компаний фонда «Самрук-Қазына» вот уже семь лет. Центр социального взаимодействия и коммуникаций (ЦСВК) ежегодно опрашивает более 37 тыс. работников.



Аналитики ЦСВК определили общие тенденции, характерные для большинства компаний фонда в настоящее время.

ИСС позволяет оценивать обстановку в рабочих коллективах – общее настроение, вовлеченность, коммуникации с руководством, социальное благополучие и спокойствие.

В 2019 году ИСС АО «Самрук-Қазына» улучшился по сравнению с прошлым годом.



Изменения в показателях ИСС свидетельствуют о значительной работе, проведенной НR-структурами компаний по улучшению кадровой и социальной политики, которая ведет к сокращению текучести кадров и совершенстованию внутренних коммуникаций.



2 Достаточно высокими остаются показатели, характеризующие уровень корпоративной идентичности персонала. Большинство респондентов гордится работой в своей компании, готово рекомендовать ее друзьям и знакомым. Данные факты говорят о том, что у компаний сложился хороший бренд работодателя.



Все больше работников начинают выбирать компании фонда для получения профессионального роста. Выделяются работники АО «Эйр Астана», которые одним из доминирующих факторов работы в компании выделяют возможность обучения и профессионального роста.



Также исследование выявило важность учета гендерного разреза в восприятии социально-трудовых отношений. Респонденты-женщины больше, нежели их коллеги-мужчины, жалуются на условия труда, рабочую нагрузку и справедливость оплаты труда. Женщины на производстве чувствуют себя менее комфортно, и над этой проблемой надо работать. Аналитики ЦСВК приняли решение уделять особое внимание гендерным аспектам в исследованиях. В опросниках ИСС 2020 года появится больше вопросов, касающихся гендерной представленности и разницы в условиях для мужчин и женщин.



Также в исследовании отмечается изменение правосознания работников, выдвигающих качественно новые требования к социальной политике компаний и работе с персоналом. Среди работников наблюдается снижение правового нигилизима – все меньше респондентов считают, что в случае возникновения сложностей и нарушений их прав им не к кому будет обратиться. Вместе с этим растет осведомленность работников о трудовых правах и способах их защиты.



В последние годы отмечается развитие института медиации в компаниях при защите трудовых прав. Компании по данному вопросу разделились на три категории. В первой группе работники в случае нарушения прав обратятся к руководству компаний. Во второй группе на первый план выходит приоритет профсоюзов. В третьей группе работники предпочитают обращаться к медиаторам и омбудсменам.

ЦСВК реализует самый крупный канал обратной коммуникации в группе компаний. Тем самым доводя до первых руководителей настроения, проблемы и вопросы коллективов. Центр видит своей миссией улучшать условия труда работников путем обеспечения качественной обратной связи.

ИТОГИ РАБОТЫSAMRUK- KAZYNA TRUST В 2019 ГОДУ

Реализовано

39 социально значимых

проектов

Помощь получили более
390 000
человек



ЗДРАВООХРАНЕНИЕ



получили лечение в зарубежных клиниках, проект - «Подари детям жизнь»

• 1560 детей

с диагнозом ДЦП прошли реабилитацию



• 67 000 казахстанцев

получили медицинскую помощь, проект - «Медицинские поезда»



ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФОРИЕНТАЦИЯ



• 2 новых семейных дворовых клуба открыты в Нур-Султане



• 600 детей

посетили туристические объекты Казахстана, проект - «Туған елге саяхат»



ПОМОЩЬ СОЦИАЛЬНО УЯЗВИМЫМ ГРУППАМ НАСЕЛЕНИЯ



5 280

волонтерских рейдов совершено к

1 470 ветеранам войны и труженикам тыла



• Клуб инвалидов «Алға» в Жанаозене обеспечен спортивными тренажерами



массовый спорт



• Проведена республиканская спартакиада среди школьников «SportFest Kazakhstan»,

охват - 7 000 учащихся



СОЦИАЛЬНОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО



• Проект «Әрекет». Обучение прошли более

100 человек из 51 НКО

25 организаций получили гранты в размере

до 3 МЛН тенге

«Делаю вещи неповторимыми.

Именно так охарактеризовала себя на личной странице в Instagram наша сегодняшняя героиня Лейла Жилкайдарова. Что это значит? Девушка работает старшим бортпроводником в Air Astana и увлекается батиком – искусством росписи по

НАДОЕЛИ ПЕРЕМЕНЫ, ЗАХОТЕЛОСЬ ПЕРЕМЕН

В Air Astana Лейла работает уже восемь лет. Сейчас она на позиции старшего бортпроводника.

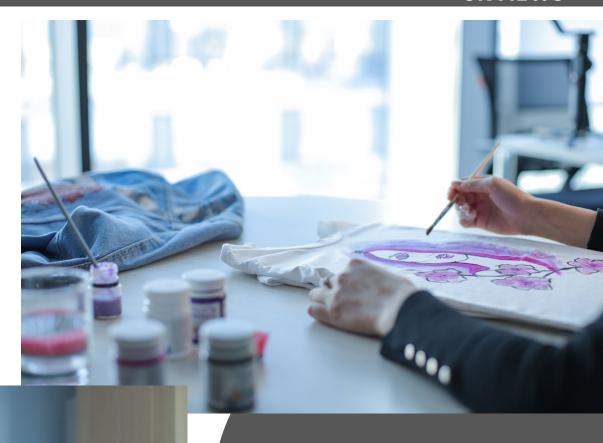
«Все сложилось само собой. После окончания школы получила специальность учителя английского и немецкого языков. Два года проработала по профессии. Но затем мне захотелось перемен, более насыщенной жизни», - рассказала Лейла.

Девушка вспомнила о своей детской мечте и отправила в авиакомпанию резюме. После очного собеседования в столице ее кандидатуру утвердили.

ВДОХНОВЛЯЮЩАЯ ФРИДА

«У меня очень творческая мама, поэтому я росла в этой стихии. Сколько себя помню, у нас всегда дома были поделки из бисера и газетных трубочек, макраме», - отметила собеседница.





Рисованием Лейла также заинтересовалась в детстве, но каких-либо специализированных курсов не посещала, все было на любительском уровне. Перейдя из среднего звена в старшее, это увлечение она поставила на паузу.

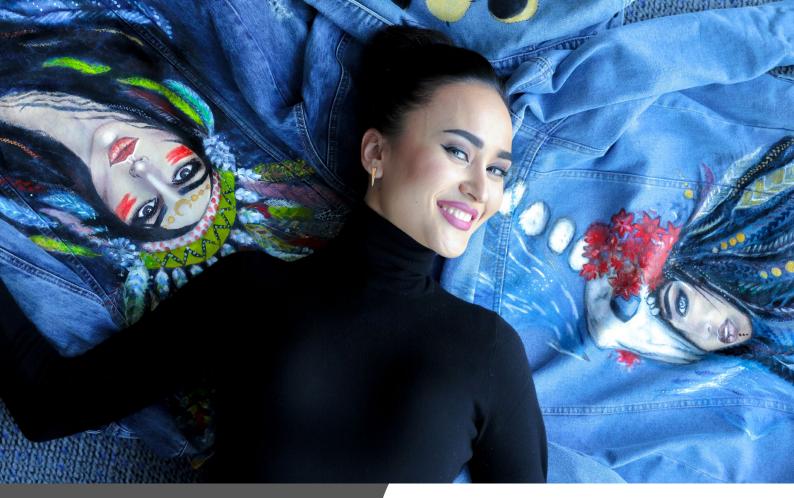
«Про то, что я умею рисовать, я вспомнила полтора года назад. Однажды, листая ленту Instagram, наткнулась на фотографию джинсовой куртки. На спинке изделия была изображена мексиканская художница Фрида. Я буквально влюбилась

в эту вещь, но ее ценник, около 100 000 тенге, шокировал меня», – отметила девушка.

Лейла решила попробовать сделать что-то похожее самостоятельно. Батик наша собеседница освоила с помощью YouTube.

«Я купила джинсовку, необходимые материалы, нашла в журнале красивое лицо – в процессе решила обрамить его венцом из перьев. Мне очень нравится индейская тематика, есть в ней что-то магическое. Портрет рисовала долго, около полутора месяцев. Штрих за штрихом. Я кайфовала от процесса, у меня не было задачи быстрее завершить работу», – пояснила девушка.

Когда Лейла надела готовую куртку и вышла в ней на прогулку, ее окатила волна любопытных взглядов: прохожие останавливали и спрашивали, где она приобрела такую вещь. Именно тогда в голову девушки закралась мысль монетизировать свое новое хобби.



ГРАНИЦ НЕТ

Первыми заказчиками Лейлы стали ее коллеги.

«У нас в большинстве своем девичий коллектив, все любят яркую, неординарную одежду. Есть настоящие ценители моего творчества, которые заказывали несколько вещей – для себя, дочки, мамы. Я им очень благодарна», – рассказала Лейла.

Параллельно девушка начала публиковать свои работы в Instagram: таргетинг не использовала, ограничивалась хештегами. Но и этого оказалось достаточным для того, чтобы появились заказы не только из разных городов Казахстана, но и из-за рубежа – России, Латвии.

Чаще всего Лейлу просят изобразить портрет.

«Мне это нравится, я очень люблю рассматривать человеческие лица и изображать их. Также мне близка космическая тема», – поделилась предпочтениями девушка.

По словам Лейлы, наиболее востребованы ее услуги весной и летом:

люди снимают верхнюю одежду, ищут что-то яркое.

«В это время заказов достаточно много, иногда выполняю по две работы за неделю. Осенью и зимой – сравнительное затишье», – добавила девушка.

Стоимость работ обусловлена несколькими факторами – все зависит от размера изображения, сложности исполнения, а также от того, нужно ли покупать вещь – своеобразный холст – или ее предоставили.

ДЕТАЛИ

В среднем на создание одного портрета Лейла тратит 12-18 часов.

«За один присест это сделать сложно, поэтому весь процесс я разбиваю на несколько дней», – рассказала Лейла.

Чтобы краски надежно зафиксировались на ткани, необходимо 24 часа. Специальных условий для этого не нужно.

Очень важно, чтобы материал был из натуральных волокон – можно использовать хлопок, лен, шелк. Почему лучше избегать синтетики? Рисовать на такой ткани можно, но вот закреплять краски – это делается с помощью утюга – проблематично.

По словам Лейлы, добавить индивидуальности можно и кожаным изделиям, правда, такие эксперименты она еще не проводила. Эту технику, немного отличную от классической, девушка пока не освоила.

Материалы для батика – краски, контуры, кисти, подрамники – можно приобрести в канцелярском магазине. Цены приемлемые.

Помимо инструментов, важен и правильный настрой, заверила Лейла. «Я никогда не работаю в тишине: ставлю релаксирующую музыку или включаю какую-нибудь вдохновляющую лекцию. Это настоящая арт-терапия», – отметила девушка.

НАЕДИНЕ С ХОББИ

Когда Лейла творит?

«Между рейсами, во время отпуска. Есть резервы, когда могут стихийно вызвать на работу. В такие дни ни-





чего не запланируешь, и я рисую», – пояснила собеседница.

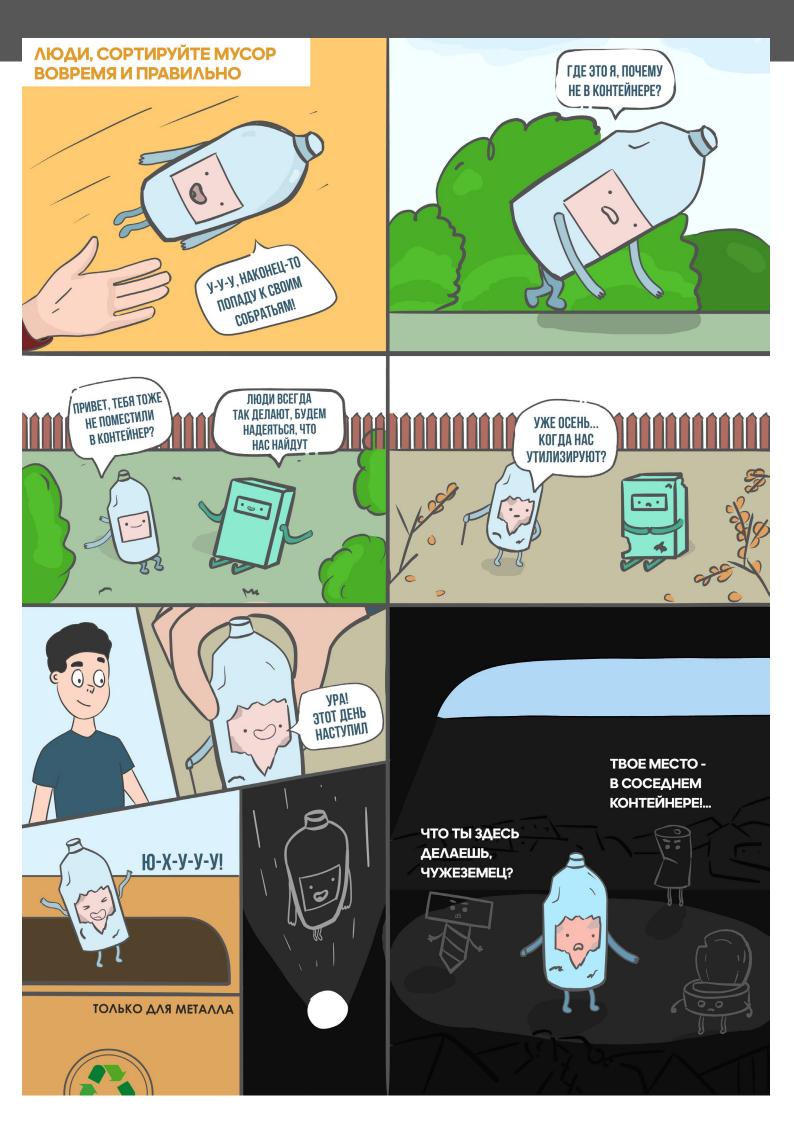
Она призналась, что на начальных этапах процесс ее настолько затягивал, что она невольно становилась отшельником: все свободное время проводила дома – с красками и кистью в руках.

Еще одним откровением стал тот факт, что Лейла жуткий перфекционист.

«Однажды произошел такой случай: я окончила очередную работу и легла спать. Лежала, думала о рисунке и поняла, что один из штрихов получился не так, как я хотела – встала и исправила. Однако главный критик моего творчества вовсе не я сама, а моя мама: все мои иллюстрации проходят ее цензуру», – рассказала собеседница.

Периодически Лейла задумывается о создании собственной линейки одежды, но с воплощением идеи не торопится. Заняться батиком в более масштабных объемах она планирует в декретном отпуске, а сейчас ей нравится тот ритм, в котором она живет и творит.

Евгения СЕМАШКИНА

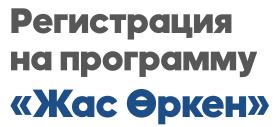


«Жас Өркен» бағдарламасына тіркелу

31 наурызға дейін болады. Өз мүмкіндігіңізді жіберіп алмаңыз!

Тіркелу үшін төменде көрсетілген сайтқа өту қажет

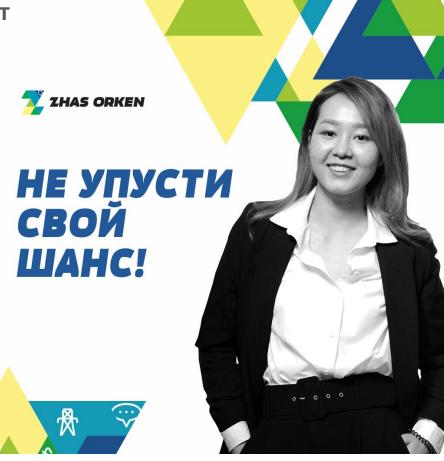
zhasorken.skcu.kz



продлится до 31 марта (включительно). Скорее проходи регистрацию на сайте

zhasorken.skcu.kz





ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА НАС В СОЦСЕТЯХ:

@Zhas_Orken.kz

ЛАЙФХАКИ

Советы фотолюбителям

Sk news продолжает делиться секретами фотоискусства. Сегодня мы поговорим о репортажной съемке. Если говорить простыми словами, то это съемка без постановки кадра любого события – совещание, день рождения, деловые встречи, конференции и так далее. То есть в репортаже задачей является показать ход события.



1. Если не можете понять, что фотографировать, делайте больше снимков. Кадрирование — ваш верный друг, который может сделать из вроде бы неудачной фотографии отличный снимок и изменит композиционное решение, подчеркнет нужные детали или уберет лишнее. Правильное кадрирование сделает ваш кадр более интересным. В худшем случае эта функция ведет к потере важной информации или искажению образа.

2. Не используйте вспышку. Если вы не знаете, как использовать вспышку, то вообще ее не включайте. Почему же нельзя воспользоваться встроенной вспышкой, подумаете вы. Можно, но ее возможности весьма ограничены. Вот пример: слева направо. На фотографии все плохо: видны блики на коже, цвет лица неестественный, фотография выглядит «плоской», на фоне видна тень, которая здесь совершенно ни к чему.





3. Репортаж должен говорить о том, где происходит событие. Например, если ваша задача показать новое оборудование на заводе, покажите его общим и средним планом. Если снимаете на улице, добавьте в кадр здания или памятники.

4. Основная задача репортажа — передать атмосферу события и запечатлеть его в лицах, эмоциях и позах. Обязательно делайте общие планы, средние и крупные.



KPOTH BIN



5. Выбирайте правильно точку съемки. Самое лучшее место при съемке мероприятий в помещений — в переднем ряду сбоку или рядом с окном. Помещение просматривается по диагонали, свет из окон не бьет в объектив. Можно снимать сидя и стоя, при этом никому не мешая.

БОНУС. ТРИ СОВЕТА, КАК НЕ НАДО СНИМАТЬ РЕПОРТАЖ.

1. Заваленный горизонт

Иногда это используется для подчеркивания динамики снимка, однако это скорее исключение, чем правило. Обычно на фотографии заваленный горизонт просто режет глаза. Проблему завала горизонта легко решить при обработке.

2. Фотографии с открытым ртом

Сфотографируйте человека в самом начале выступления, когда он только взошел на сцену, посмотрел в зал, но еще не начал говорить. Как правило, такие фотографии самые спокойные. Выгодный момент для снимка – когда докладчик дополняет свою речь жестикуляцией. Обратите внимание, когда по телевизору показывают какую-нибудь пресс-конференцию и докладчик начинает водить руками в такт своему выступлению, на заднем плане слышны щелчки камер репортеров.



Снимайте в формате RAW – это ваша страховка на случай, если вы неверно выставили настройки и фото получилось, мягко говоря, неудачным. Цвета в формате RAW проще отредактировать в графическом редакторе.





Жайнар ДАРКЕМБАЕВ

СПОЛУСЛОВА

В группе АО «Самрук-Казына» работает много компаний, деятельность которых охватывает различные сферы, начиная от энергетики, добычи полезных ископаемых, транспорта и заканчивая структурами вроде инвестиционных, управленческих, маркетинговых и прочих.

Нам стало интересно, на каком же «языке» говорят наши специалисты в процессе работы. Поэтому в этой рубрике мы решили делать подборку из профессионального «сленга» тех или иных профессий. Возможно, это поможет лучше понимать их, когда вы столкнетесь с ними по работе или в быту.



СЛОВАРЬ БУРИЛЬЩИКОВ

СВЕЧА – единица измерения глубины скважины, равная двум-трем буровым трубам;

ВЕРТИКАЛКА – вертикальная скважина;

ДНЕВНИКИ – бригада, работающая днем (с 8:00 до 20.00);

НОЧНИКИ – бригада, работающая ночью (с 20:00 до 8.00);

БУРИЛА – бурильщик;

ПОМБУР – помошник бурильщика;

ПУЛЯ – буровой мастер;

ФОНТАНКА - фонтанная арматура, часть противовыбросного оборудования;

КЕРМАК – грузозацеп, вспомогательная лебедка, конец грузозахватывающего приспособления для поднятия грузов на буровую площадку;

КВАДРАТ – вращатель для бурения, подвижная часть, к которой крепится буровая колонна;

КРИВУЛЬКА – наклонная скважина

КОРКА – остаточная порода в скважине (глина, известняк)



SKNEWS.kz

KORPORATIVTİK QUNDYLYQTAR MEKENİ

Над номером работали: Дархан Уалиханов Анель Абулхаирова Евгения Семашкина Канат Ердаулетов Алия Токтасынова Жайнар Даркембаев

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







