31/03/2020 №5-6 (139-140)

SK NEWS

«САМҰРЫҚ-ҚАЗЫНА» АҚ КОМПАНИЯЛАР ТОБЫНЫҢ КОРПОРАТИВТІК БАСЫЛЫМЫ

КОРПОРАТИВНАЯ ГАЗЕТА ГРУППЫ КОМПАНИЙ АО «САМРУК-ҚАЗЫНА»

ТОО «Silicon Mining»

СОДЕРЖАНИЕ

4 Қор жаңалықтары

5 Приватизация компаний «Самрук-Қазына». Просто о сложном

10 Работа «дает» крылья, а хобби – кошельки. История пилота Air Astana

14 Проездные гранты для талантливых детей

16 «ҚазТрансОйлдағы» слесарь арулар

17 Леди-босс

19 38 из 300 спартанцев. Кто из группы фонда вошел в Президентский молодежный кадровый резерв?

22 Төтенше жағдай (ТЖ) кезінде табыстан айырылуға байланысты төлемді қалай алуға болады

23 Интернет – в села, подарки – детям. Как «Казатомпром» проявляет социальную ответственность

27 Помогать людям, несмотря на коронавирус и предрассудки

29 Ақтаулық еріктілер #Birgemiz челленджіне үн қосты

30 На старте! Выпускники «Жас Өркен» готовы к работе

32 Основные правила поведения в период ЧП

34 Какой он – проект трансформации, ставший одним из самых успешных в группе фонда

«САМҰРЫҚ-ҚАЗЫНА» ҚОРЫ ЕЛБАСЫ ҮНДЕУІН ҚОЛДАЙДЫ

«Самұрық-Қазына» қоры министрліктердің қызметкерлері үшін алты миллион медициналық бетперде сатып алады. Екі миллион маскадан Денсаулық сақтау, Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау, Ішкі істер министрліктеріне беріледі. Бұл туралы Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің жанындағы дағдарысқа қарсы штаб отырысында Қордың Басқарма төрағасы Ахметжан Есімов мәлімдеді.

Сонымен қатар, Қор басшысы «Samruk Kazyna Construction» АҚ бойынша жалға берілетін тұрғын және коммерциялық мүлікті жалға алу төлемақысы ешбір айыппұлсыз 2020 жылдың 1 маусымына дейін шегерілгенін хабарлады. Аталған қадамның құны 2,3 млрд теңге құрайды және 37 мыңнан астам адамды қамтиды.

«Бұл шағын бизнес үшін күрделі кезеңде жақсы қолдау болады», - деді А.Есімов.

Сондай-ақ, ол Қордың қызметкерлері бір күндік жалақысын Елбасының бастамасымен құрылған коронавирусқа қарсы күрес жөніндегі арнайы қорға аударатынын хабарлады.

ҚОРДЫҢ САТЫП АЛУЛАРЫ ҚОЛЖЕТІМДІ БОЛДЫ

Мемлекет басшысының экономиканы тұрақтандыру жөніндегі жарлығының аясында «Самұрық-Қазына» АҚ қазақстандық кәсіпкерлерді қолдауды жалғастыруда. Енді Қордың сатып алуларына қатысу үшін әкімдіктер бекіткен тауар өндіруші мәртебесін растайтын тізімде болу жеткілікті.

Сондай-ақ, Қордың стандартында тапсырыс беруші, жобалаушы және мердігерге қазақстандық тауар өндірушілердің өнімдерін қолдану талаптары белгіленді. Олар тендерлік өтінім мен келісім-шарттың орындалуын қамтамасыз етуден босатылады. Бұл шара айналым қаражатын үнемдеуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, Қор ірі кәсіпорындар мен шағын қалалармен тапсырыстарды мақсатты орналастыру, өндірістік мүмкіндіктерді толық жүктеу мен тауарларды жеткізуге аванс беру бойынша ынтымақтастық құруды қарастыру үстінде.

Айта кетерлік, жыл басынан бері 2360 отандық өнімберуші Қор тобы компанияларынан 216 млрд. теңгеге тапсырыс алды. Бұл бағыттағы жұмыстар жалғасатын болады.

ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ

Приватизация компаний «Самрук-Қазына». Просто о сложном

Зачем приватизируют нацкомпании и почему лучшими управленцами считаются «частники» – об этом мы поговорили с соуправляющим директором по развитию активов и приватизации АО «Самрук-Қазына» Ержаном Туткушевым.

Зачем вообще нужно приватизировать госкомпании? Вроде и так все хорошо, они прибыльные, приносят доход государству.

Многие из тех, кто сегодня работает в группе фонда, застали советские годы, когда все принадлежало государству – заводы, магазины, транспорт и т.д. В нашей памяти эти активы ассоциируются со стабильностью, надежностью и безопасностью, но в такой же мере мы запомнили отсутствие сервиса, ограниченность выбора и меньшую привлекательность, даже в сравнении с магазинами и продукцией стран так называемого «коммунистического блока». К примеру, сегодня мы не представляем себе успешным магазин, принадлежащий и управляемый государственной организацией.

Нет ничего плохого в том, что государство может быть собственником коммерческих активов, но как управленец оно существенно уступает частной инициативе. Если мы представим, что сегодня откроется государственный магазин, то, наверное, все согласятся, что он проиграет частным конкурентам по понятным причинам. В отличие от частного магазина, его прилавки могут быть долгое время полупустыми, реакция на падение посещаемости клиентами будет намного медленнее. Приватизация поможет расставить все на свои места, частный собственник как управленец гибче и оперативнее реагирует на различные проблемы для приведения актива к необходимому уровню конкуренции.

Пример магазина приходится на часть экономики, где много других игроков, а значит есть конкуренция; и здесь покупатели сами определяют, кто из собственников и управленцев является более эффективным. Но как быть с другими отраслями, где государственные активы являются доминирующими или занимают монопольное положение? Здесь сила покупателей не всегда может отрегулировать рынок или перейти на полностью частный рынок. В таких случаях приватизация помогает ускорить процесс увеличения доли частной собственности в экономике.

Мы видим, что на рынках с высоким уровнем участия государственных компаний в долгосрочной перспективе проигрывают все – государство (как собственник) получает меньше прибыли и налогов, клиенты-потребители лишены нужного разнообразия сервиса и товаров, а частные предприниматели могут оказаться в неравном положении, конкурируя с государственными.

Но ведь компаниями управляют люди. Почему получается такая разница между частными и государственными компаниями?

Если не брать во внимание индивидуальных предпринимателей, то и в государственной, и в частной компании имеются наемные работники разных уровней – управленцы, производственный и административный персонал. Наемные работники должны следовать внутренним правилам компании и соответствовать ожиданиям собственника. Здесь и появляется различие между государственным и частным бизнесом.

Бизнес всегда связан с риском, а это означает, что не все решения работников оборачиваются прибылью. Частный собственник может самостоятельно рассмотреть причины, по которым решение наемного работника привело к убытку, и, если не усмотрит злого умысла или непрофессионализма, может принять эти убытки как неотъемлемую часть рисков бизнеса.

А что с государственной собственностью? Простить ошибки самостоятельным решением не может ни один государственный служащий и ни один управленец государственного актива. Поэтому каждый работник государственной компании принимает решение в первую очередь с минимальным риском и не всегда может сделать это достаточно оперативно. Из-за этого могут быть упущены многие возможности, которые бы вряд ли упустил частный бизнес. Поэтому частная инициатива, как правило, опережает там, где есть возможность для конкуренции.

Так значит надо все приватизировать? Такой план?

Ответ: «нет». Во-первых, есть деятельность, которая по объективным причинам не может быть передана в частные руки, например, отдельные виды естественных монополий, стратегические активы и объекты национальной безопасности.

Во-вторых, даже в развитых странах доля государственного сектора в экономике присутствует, правда, в среднем она не превышает 15% от всей экономики, и это считается относительно здоровым уровнем. Прави-

тельство Казахстана ориентируется на этот уровень в своих долгосрочных планах. И программа приватизации является одним из механизмов достижения этого показателя.

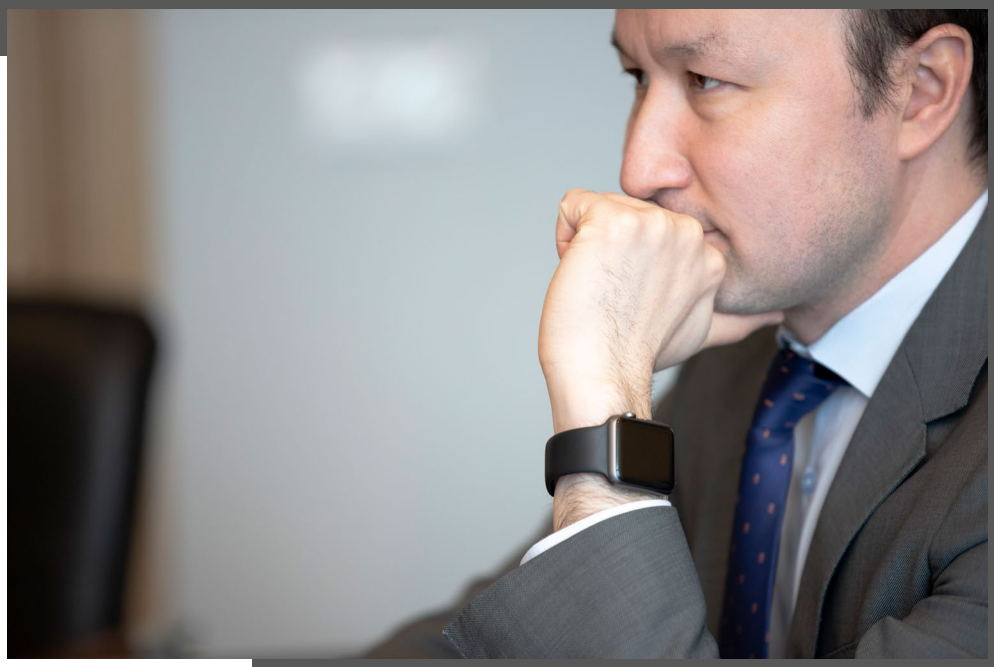
Чаще всего в СМИ как раз приватизация таких крупных компаний и обсуждается – «Казатомпром», «Казмунайгаз» и других. Не вызывает ли беспокойство, что ими будут владеть частники?

Государство очень осмотрительно в этом вопросе. Надо понимать, что это огромные активы, оказывающие значительное влияние на экономику страны и обеспечивающие большое количество рабочих мест. Поэтому подготовка таких компаний к приватизации занимает много времени и проводится тщательно и с большим вниманием к недопущению таких рисков, которые мог ли бы вызывать упомянутое Вами беспокойство.

Первой из крупных компаний в этом ряду стал «Казатомпром». Его частичная приватизация состоялась в ноябре 2018 года, когда было продано 15% акций через фондовую биржу путем публичного предложения неограниченному кругу инвесторов. Такой способ приватизации называется IPO.

IPO (Initial Public Offering) – первичное публичное размещение акций компании на фондовом рынке. Фондовый рынок открывает доступ к широкому кругу инвесторов, то есть акции «Казатомпром» продаются на таких же площадках, что и акции Apple, Google и других гигантов. Чтобы провести IPO, нужно тщательно готовиться – обычно процесс занимает от года до трех лет. Так что «Казатомпром» прошел долгий путь: готовил документы, приводил внутренние процедуры в соответствие с международными стандартами, улучшал корпоративное управление.

Почему так важно иметь неограниченный круг инвесторов в ходе IPO? Как и с продажей любого товара, это дает возможность понять, какова же рыночная цена. Определение рыночной цены похоже на процесс поиска покупателя при продаже, скажем, квартиры или машины через объявления. Продавец выбирает покупателя с наилучшей ценой среди тех, кто откликнулся на объявление, она и становится рыночной ценой.



Сравнение с продажей машины или квартиры, конечно же, слишком упрощенное, так как определить стоимость акций компании могут в основном профессиональные инвесторы, и именно их присутствие снижает риск завышенной оценки для непрофессиональных участников. Поэтому в целом IPO – это самый прозрачный и справедливый способ, который позволяет любому желающему стать собственником части приватизируемой компании по объективной цене.

Продав небольшую долю (в пределах 25%), государство осталось ключевым акционером и сохранило возможность самостоятельно принимать решения по всем важнейшим вопросам деятельности компании, а большое количество других собственников-инвесторов имеют несущественную долю, т.е. они являются миноритарными акционерами. Миноритарные акционеры, как правило, приобретают акции в целях получения инвестиционного дохода и потому в меньшей степени заинтересованы в самостоятельном управлении компанией.

Инвестиционный доход возможно получить, во-первых, из возможных годовых дивидендов, если год был прибыльным для компании, а во-вторых, за счет возможного роста стоимости самой акции при ее продаже по сравнению с той ценой, за которую инвестор ранее ее приобрел. Нужно сразу отметить, что доход этот не является гарантированным или фиксированным. Так что если кто-то из читателей решит приобрести акции, то они должны знать и помнить о том, что такое инвестирование может обернуться не только доходами, но и снижением стоимости инвестиций.

Какие плюсы от проведения IPO?

Во-первых, это возможность приватизировать компанию не сразу, а частично или поэтапно. После проведения IPO государство может разделить риски компании с другими акционерами, но, с другой стороны, нужно будет и делиться доходом от нее.

Во-вторых, крупные активы имеют высокое стратегическое значение, и государство, оставаясь основным акционером, продолжает контролировать траекторию развития компании.

В-третьих, для защиты интересов миноритарных акционеров повышается прозрачность управления компанией с упором на повышение прибыльности для акционеров. А от этого выигрывают все акционеры, в том числе и государство.

В-четвертых, появляется возможность знать рыночную стоимость компании исходя из стоимости акций на рынке. И каждый акционер может продавать свои акции по текущей рыночной цене заинтересованным в этом покупателям.

« Приватизация нацелена на привлечение частных инвесторов. Никаких ограничений по происхождению покупателей нет. Но как минимум 20% от всех продаваемых акций обязательно предлагается гражданам Казахстана »

Какие еще способы приватизации рассматриваются для наших крупных компаний?

Для таких больших активов, как наши дочерние компании, как правило, существует два основных способа – IPO и продажа стратегическому партнеру. Но может быть и комбинация этих способов. Аукционы и другие способы подходят для более мелких объектов, которые не несут такого уровня стратегической значимости или социальной ответственности.

Изначально рассматриваются оба варианта. Приоритетным, учитывая значимость активов, является, конечно, IPO, но в некоторых случаях такой метод не совсем подходит или даже невозможен. Это зависит от уровня рентабельности и финансовой устойчивости компании, долгосрочных перспектив компании и других факторов.

Есть ли требования к гражданству инвесторов в случае IPO и стратегической продажи? Должны ли быть покупатели казахстанскими?

Приватизация нацелена на привлечение частных инвесторов. Никаких ограничений по происхождению покупателей нет.

Нужно отметить, что в соответствии с законодательством как минимум 20% от всех продаваемых акций обязательно предлагается покупателям в Казахстане. Таким образом, казахстанским гражданам создается приоритет, так как их заявки на покупку в пределах этого обязательного порога при прочих равных условиях должны быть обязательно удовлетворены. Или, иными словами, если количество заявок на приобретение акций превысит предложенный объем, то, как правило, будут «отрезаться» (оставаться без удовлетворения) заявки именно иностранных инвесторов.

Что нужно знать казахстанцам, нашим сотрудникам, если они захотят купить акции компаний Фонда?

В первую очередь, если Вы хотите участвовать в покупке акций в ходе IPO, нужно иметь открытый счет в брокерской компании. Брокерская компания – это лицензированная организация, которая имеет право от имени своих клиентов покупать или продавать акции.

За услуги по покупке или продаже акций брокеры берут комиссию. Детали о комиссиях можно узнать в самих брокерских компаниях, но большинство брокеров не берут комиссию за открытие самого счета. Поэтому можно открыть счет, не дожидаясь самого IPO, заранее, во избежание очередей, когда будет объявлено об IPO. Проблема с очередями уже была ранее при других IPO.

Если у Вас уже есть открытый брокерский счет, необходимо отслеживать новости о компании, рекомендации инвестиционных аналитиков и после объявления даты проведения IPO подать заявку брокеру и перечислить на свой брокерский счет соответствующую сумму денег для планируемой покупки.

Хотелось бы еще раз обратить внимание читателей на то, что доходность от роста стоимости акций не гарантирована. Она может меняться из-за различных внешних и внутренних факторов, влияющих на текущие и будущие финансовые результаты. По этой же причине нет никаких гарантий того, что компания сможет заплатить акционерам дивиденды в будущем, и гарантий относительно размера таких дивидендов, даже если раньше они выплачивались в том или ином размере. Поэтому перед покупкой акций необходимо это учитывать и инвестировать только собственные (не заемные) средства, которые, вероятно, не понадобятся как минимум в ближайшие 6-12 месяцев.

Анель АБУЛХАИРОВА

ВДОХНОВЕНИЕ

Работа «дает» крылья, а хобби – кошельки.

История пилота Air Astana

Чуть меньше года назад Кирилл Селезнев открыл для себя две новых страсти: авиацию и кожевенное дело. Если с первой все понятно – оставаться равнодушным к небу сложно, то насчет второй есть вопросы. Как пришел к этому ремеслу? Сколько времени проводит в мастерской, которая расположилась у него на балконе? Что обычно изготавливает? Подробности – в материале корреспондента SK News.

НА СМЕНУ ОФИСУ – НЕБО

В Air Astana Кирилл работает уже девять лет. Шесть из них он посвятил сфере IT.

После окончания университета по специальности «радиотехника, электроника и телекоммуникации» наш герой наткнулся на вакансию специалиста службы help-desk в авиакомпании, заинтересовался и уехал в Алматы. Спустя время профессионально вырос – стал аналитиком корпоративных приложений.

«Я часто общался с пилотами и командирами, те интересовались, почему я не попробую себя в летном деле: компьютер там – компьютер здесь. Поразмыслив над этим, подал документы на программу первоначальной подготовки пилотов Ab-Initio, прошел. Обучение заняло 16 месяцев. 1 апреля будет год, как я переехал обратно в столицу и начал летать», – рассказал Кирилл.

Как только наш собеседник освоил новую профессию, ему стали поступать различные вопросы по поводу того, как подготовиться к экзамену, подтянуть английский язык, поддерживать свое здоровье. Чтобы избежать многочисленных разъяснений, Кирилл создал блог – @being.pilot – о том, как стать пилотом и как им быть. Сейчас он трудится над запуском Telegram-бота.

«Главная задача этого блога – побуждать к действию. В нашей стране много ребят, которые соображают в математике и физике, имеют отменное здоровье, но не пробуют свои силы в авиации, потому что недостаточно хорошо, например, владеют английским языком. Им не хватает немного мотивации, чтобы они пошли и записались на языковые курсы или пересмотрели свои любимые сериалы в оригинале, и я стараюсь им давать ее», – добавил собеседник.

К слову, это не единственная форма поддержки, которую оказывает Кирилл мальчишкам, грезящим о небе. Часть вырученных средств от продажи своих кожаных изделий он отправляет кадетам, которые не могут приехать на отбор в Алматы из регионов.

НЕДЕШЕВОЕ УДОВОЛЬСТВИЕ

«Вернувшись после продолжительного обучения в Ирландии на родину, я понял, что мне нужно найти хобби, которое будет разгружать меня. Авиация – тяжелая процедурная сфера, которая предполагает не только физическую, но и умственную нагрузку. Мне захотелось открыть для себя что-то новое, не технического плана. Как искал увлечение? Все просто. Идею создал спрос», – рассказал собеседник.

Начав пилотировать, он заметил, что ему не хватает в работе различных органайзеров, например, папки для летной документации, обложки для паспорта, картхолдера, портмоне с несколькими отделениями, которое весьма полезно при эстафетных рейсах, когда необходима валюта разных номиналов.

Кирилл заинтересовался их изготовлением.

«Однажды я наткнулся в Интернете на статью о том, что открыть кожевенное дело можно за небольшие деньги. Но это не так», – заверил нас собеседник.

По его словам, чтобы приобрести стандартный «набор новичка» – канавкорезы, шило, вощеные нитки, иглы, рубанок, нож-шорник, пробойник, рубанок, куски кожи, требуется 120-150 тысяч тенге.

Свои первые материалы и инструменты Кирилл купил в Москве, во время одного из отпусков. Это было почти год назад.

«Закупив все необходимое и внимательно изучив технику в YouTube, попробовал сделать обложку для паспорта – получилось. Фактически это был кусок кожи, завернутый и сшитый с двух сторон. Над ним я просидел около трех с половиной часов, сейчас в среднем на аналогичное изделие я трачу минут 30. Однако есть мастера, которые говорят, что это долго. Я отношусь к этому адекватно, ведь весь процесс у меня полностью ручной – начиная от нарезания материала и заканчивая полировкой изделия, и я стараюсь оттачивать каждый миллиметр», – отметил собеседник.

МУЖСКОЙ МАСТЕР

Набравшись опыта, Кирилл начал делать кожаные изделия на заказ. Кто стал его первыми клиентами? Коллеги. Собеседник отметил, что каких-либо рекламных акций не проводил – просто показал им свои обновки.

«Я стараюсь позиционировать себя как мастера, который изготавливает изделия для авиаторов – пилотов и бортпроводников – и в основном для мужчин. Почему? Угодить девушке очень сложно, с парнями проще – все брутально, четко, скромно», – пояснил Кирилл.

Собеседник признался, что клиентов своих не балует и позволяет им выбрать лишь цвет кожи и вид застежки – кнопку или магнит, все остальное – на волю его фантазии.

«Все детали я стараюсь оговаривать заранее. И если мне заказ не нравится, то я его не беру. Я ведь не на хлеб себе зарабатываю, а делаю это для души», – отметил Кирилл.

Следуя этому убеждению, он определил и ценники для своих изделий: стоимость портмоне начинается от 15 тысяч тенге, картхолдер стоит семь тысяч тенге, ремень – 15 500 тенге, обложка для паспорта – 12 500 тенге.

Почти за год наш герой создал около 30 работ. Сюда он не включил те изделия, которые делал для себя и своих родных.

«Из-за работы я не могу заниматься этим постоянно, да и не хочу. Это должно быть разгрузкой, а не нагрузкой. Да и не имею легального права уставать в дни отдыха. Все налегке, есть заказ – отлично, делаю, нет – посвящаю время чему-то другому», – рассказал наш герой.

В КОМПАНИИ С МУЗЫКОЙ

Кожевенным делом Кирилл занимается исключительно днем. Тому есть две причины. «Во-первых, во время процесса иногда нужно стучать, а делать это ночью запрещают законы. Во-вторых, у нас очень строгая медицинская комиссия, и подвергать глаза лишней нагрузке нежелательно», – пояснил собеседник.

Что его вдохновляет? Радостный повод, например, день рождения кого-то из родных или друзей и хорошая музыка.

«Однажды был случай: коллега заказал вещь и попросил сделать ее под ту мелодию, которая ему нравится. Каких-либо других пожеланий у него не было. Необычная идея, подумал я, и согласился. Все делал как всегда, но в конечном счете работа получилась другой, она отличалась от предыдущих. Такой опыт мне очень понравился», – рассказал Кирилл.

MADE IN KZ

По словам Кирилла, в Казахстане плохо развито кожевенное дело. Если в Алматы еще можно найти необходимые инструменты и сырье, то в столице – практически невозможно. Поэтому пополнением своих «запасов» он занимается во время командировок, хорошо выручают и интернет-магазины.

«Если говорить об отечественной коже, мало той, которая мне нравится на ощупь. Кошельки, картхолдеры, ремни мы трогаем практически каждый день, и они должны быть тактильно приятными», – пояснил собеседник.

Сейчас он трудится над запуском собственного производства кожаных изделий.

«Мне хочется создать 100%-й казахстанский бренд. Нитки, оберточная бумага, шкуры – все будет отечественного производства. Не так давно мы – я и моя девушка – начали сотрудничать с шымкентской компанией, которая занимается обработкой и выделкой кожи. Сейчас занимаемся документацией, юридическими вопросами, чтобы все было официально. Производство планируем наладить в районе Костаная, это мой родной город», – рассказал собеседник.

РАБОТА И ХОББИ – ИДЕАЛЬНАЯ ПАРА

«Недавно, во время рейса в Москву, я рассуждал над тем, есть ли какая-то связь между моей основной работой и хобби. И пришел к мнению, что да. Обе деятельности требуют высокой сосредоточенности и подразумевают под собой четкое разделение задач. Что это значит? Нельзя, сидя за столом в мастерской, думать, что тебе нужно поменять лампочку в одной из комнат или вынести мусор. Свои проблемы нельзя брать с собой и в кабину самолета», – отметил Кирилл.

Кроме этого, по словам собеседника, пилотирование и кожевенное дело в равной степени учат дисциплинированности.

«Сказали следить за своим физическим здоровьем – слежу, попросили закончить портмоне к понедельнику – выполняю», – заключил наш герой.

Евгения СЕМАШКИНА

Проездные гранты для талантливых детей

Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust» реализует большое количество проектов, в том числе и проекты, направленные на развитие молодого поколения. Один из них – проект «Юные таланты», цель которого – развитие творческого потенциала талантливых детей и подростков.

Проект предусматривает предоставление проездного гранта (авиа-, авто-, железнодорожных билетов в оба конца) детям для участия в республиканских и международных творческих конкурсах, олимпиадах, научных конференциях, спортивных соревнованиях.

Подать заявку на получение проездного гранта могут родители или опекуны детей в возрасте до 18 лет, руководители детских коллективов, социальных учреждений.

Заявки на предоставление гранта необходимо подать не позднее чем за 20 календарных дней до начала мероприятия. Решение принимает специально созданная комиссия, в состав которой входят представители Фонда «Samruk-Kazyna Trust», попечительского совета Фонда, а также общественные деятели Казахстана.

К слову, с момента существования проекта – с 2016 года – его грантополучателями стали уже 96 детей, которые принимали участие в интеллектуальных, творческих, спортивных конкурсах и соревнованиях. Ребята представляли Казахстан в 12 странах.

Одна из «звездочек» нашего проекта – Абылай Мустафин. Он родился «особенным» - к сожалению, у мальчика полное отсутствие зрения, врачи поставили диагноз «ретинопатия недоношенных V степени». Сейчас Абылаю 12 лет, он учится в 4 классе школы-гимназии №10 Нур-Султана.

Благодаря «Юным талантам» мальчик смог принять участие в Международной олимпиаде по ментальной арифметике «Seven Continents Cup-2019», которая проходила в Франкфурт-на-Майне (Германия), и стал гранд-чемпионом. Отметим, что Абылай принимал участие наравне с нормотипичными детьми и его признали лучшим из более чем 500 участников!

Наши ребята привозили награды из России, Азербайджана, Болгарии, Великобритании, США и других стран. Везде организаторы отмечали их целеустремленность, волю к победе и неоспоримый талант.

«Летом 2019 года в Болгарии с большим успехом прошел гала-концерт XX Международного конкурса хореографических коллективов «Розы Обзора», в котором принял участие и наш танцевальный коллектив. Мы завоевали главный приз конкурса и достойно представили Казахстан на мировой сцене. Для детей это настоящее счастье, и сложно передать словами их эмоции. Мы смогли попасть на конкурс благодаря поддержке Фонда развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust», который оплатил детям проезд в оба конца и исполнил их мечту. Без этого вряд ли бы что-то получилось», – говорит руководитель образцового ансамбля танца «Айголек» из города Аксу Павлодарской области.

В ансамбле занимаются дети самых разных возрастов – от 5 до 16 лет, всего 6

ставов. В Обзоре Казахстан представлял старший состав, в котором участвуют дети 13-15 лет. Поездка и победа в конкурсе стали для них огромной мотивацией.

«Сегодняшние подростки завтра могут стать известными артистами, спортсменами, учеными. Поэтому мы понимаем, как важно реализовать их творческий потенциал, и стремимся им в этом помочь. Подать заявку может любой желающий, однако должен отметить, что при рассмотрении заявки мы всегда обращаем внимание на социальный статус заявителя и сохраняем приоритет за детьми из многодетных, неполных, малообеспеченных семей, а также за детьми с особыми потребностями», – отмечает официальный представитель Фонда «Samruk-Kazyna Trust» Мирас Иргебаев.

С правилами предоставления проездных грантов, а также списком документов, необходимых для подачи заявки, заявители могут ознакомиться на сайте Фонда в разделе «Документы».

«ҚазТрансОйлдағы» слесарь арулар

«ҚазТрансОйл» АҚ Құлсары мұнай құбыры басқармасының «Опорный» мұнай қыздыру стансасында Рәзия Қуатова мен Сәлима Тасмағамбетова 10 жылдан астам слесарь қызметін атқарып келеді. Ерлермен иық тіресе еңбек ететін әйелдер үшін жұмыстың ауыр-жеңілі жоқ. Слесарь болып машықтанған олар стансадағы техникалық ақауды дыбысынан-ақ байқайды.

Техникалық қондырғыларды жөндеу слесарі Рәзия Қуатова осындай кәсіби майталмандардың бірі. Мұнай тасымалы саласында 20 жылдан бері қызмет атқарады. Оның соңғы 10 жылдағы жұмысы осы қондырғыларды күту және жөндеумен байланысты. Жұмыс ауқымы ұшан-теңіз. Бір сәтте техникалық қондырғыларды күтіп-баптаса, екіншісінде қолына құрал-саймандарын алып түрлі қозғалтқыштарды жөндеумен айналысады. Жұмыста ұқыпты, бәрін байыппен атқарады. Өзінің айтуынша, басында біраз қиындық көрген. Қондырғылардың қозғалтқышын ашып-жабудың өзі де оңай емес. Ал қазір әр қимылында шеберлігі байқалып тұр.

Жылу-техникалық жабдықтарын жөндеу слесарі Сәлима Тасмағамбетованың да жұмысы жеңіл емес. Оның мойнында - жылу қазандықтарына қызмет көрсету. Ақауларды болдырмау үшін күні бойы техниканың жұмысын қадағалаумен жүреді, әрі жөндеумен айналысады. Сәлима да алғашында қиналғанынын айтады. Дегенмен, талпыныстың арқасында жұмысты алып кетті. Өзі туралы айтуға сараң маман, ерлердің жұмысын атқаратыныма айналамдағылар таң қалады, -дейді езу тарта.

Сырт көзге слесарь аруларымыз нәзік болып көрінуі мүмкін. Бірақ өндіріс басында олар жұмысын ауырсынып, шағым айтып көрген емес.

Ораз Рахметов, ҚМҚБ «Опорный» мұнай қыздыру стансасының аға инженері:

Рәзия Қуатова мен Сәлима Тасмағамбетова қыздыру стансасында жөндеуші болып істейді. Берілген тапсырманы тиянақты орындайды, ұқыпты. Өздеріне берілген жұмыс ауқымына қарамай, қосымша тапсырмаларды орындауға дайын тұрады. Шындығын айтқанда, кейбір жағдайда ерлерден де асып түседі. Біз осындай мамандарымызбен мақтанамыз!

Нұрлыбек ҒИЗАТОВ

Леди-босс

Гульмира Алдашукурова – начальник химического цеха ТЭЦ-2. На станцию она пришла 15 лет назад, по рекомендации будущего супруга, а профессию всей жизни и вовсе выбрала, воодушевившись рассказом малознакомой девушки. Случайности не случайны, уверена наша героиня.

ПО СЛЕДАМ ЛЮБВИ

«Когда я училась в школе, думала, что стану учителем – последую примеру мамы. Все изменилось с поступлением в лицей: я познакомилась с мастером Жанной, которая рассказала мне о прелестях учебы и практики на курсе «лаборант химического анализа». Заинтересовалась. Вот так случайный человек повлиял на мой профессиональный выбор», – рассказала Гульмира.

После лицея девушка поступила в Казахский национальный университет им. аль-Фараби на факультет химии. Позже в этом же учебном заведении получила степень магистра и доктора PhD.

«Пока училась в КазНУ, встретила свою любовь – ныне мужа. Он работал на ТЭЦ-2 и сказал, что в химический цех требуется аппаратчик по приготовлению реагентов. Устраиваться на станцию я пошла сразу с документами, это был 2005 год», – поделилась собеседница.

НЕ ЖЕНСКОЕ ДЕЛО?

За 15 лет работы на ТЭЦ-2 она сменила несколько позиций.

«Ученые из США утверждают, что для сохранения продуктивности работник должен менять место работы каждые 5-7 лет. Я делала это чаще», – призналась Гульмира.

Сейчас она – начальник химического цеха. В феврале 2019 года Гульмира приняла участие в конкурсном отборе, который успешно преодолела.

«К этой должности меня готовил мой начальник Талгат Чапаевич Абдразаков, когда я еще была его заместителем. Он всегда говорил, что именно я стану его сменой. Большую поддержку я получила и от коллег. Они верили и верят в меня, и я приложу все усилия, чтобы их не разочаровать», – рассказала собеседница.

Гульмира отметила, что, когда ее поставили на руководящую должность, ходили разговоры, что это не «женское дело». Однако она убеждена в обратном.

«Конечно, есть чисто мужские профессии, например, каменщик или бетонщик, где женской силы будет недостаточно. Начальником может быть женщина, если в ее характере есть стержень», – отметила наша героиня.

ШУТКАМ БЫТЬ

Несмотря на внешнюю строгость, Гульмира далеко не «железная леди». Она любит петь и танцевать, а будучи заместителем начальника цеха, играла в КВН.

«Придумывать сценарии, играть на сцене – это мне по душе. И даже на позиции начальника я могу иногда по-доброму подтрунивать над коллегами. Но всегда знаю меру. Шутки – шутками, работа – работой. На коллективных неформальных встречах позволяю себе петь и танцевать, к этому призываю и персонал – такое времяпрепровождение расслабляет и отвлекает от будничной суеты», – пояснила Гульмира.

Какая наша собеседница дома?

«Иногда я, конечно, забываю «отключать» начальника. Но потом все встает на свои места. Дома я в первую очередь мама и любящая жена. Не это ли главное призвание женщины?» – заключила Гульмира.

Евгения СЕМАШКИНА

38 из 300 спартанцев. Кто из группы фонда вошел в Президентский молодежный кадровый резерв?

Кто они – молодые и перспективные сотрудники наших компаний, которые должны в недалеком будущем стать их топ-менеджерами? В материале SK News раскрываем подробности.

Напомним, что Президентский молодежный кадровый резерв (ПМКР) был создан как социальный лифт для талантливой казахстанской молодежи. В него в результате конкурса вошли 300 человек. По задумке эти люди должны занять руководящие должности в системе государственного управления и квазигосударственного сектора.

Главными условиями для отбора были возраст на момент проведения конкурса не старше 35 лет и опыт работы не менее пяти лет. Фонд «Самрук-Қазына» как один из крупнейших работодателей Казахстана стремится набирать в ряды сотрудников своих компаний самых лучших специалистов. Неудивительно, что часть вошедших в ПМКР – представители нашей группы. Чтобы обеспечить «резервистам» дальнейший рост в периметре фонда, HR-специалисты составили карьерные карты и индивидуальные планы развития. Некоторые сотрудники уже были повышены в должности.

В феврале была проведена первая встреча «резервистов» на площадке фонда.

SAMRUK KAZYNA

Махсат Ахметкалиев, 35 лет
Старший менеджер Департамента корпоративных финансов

Дина Жанадил, 35 лет
Старший менеджер Департамента стратегического развития

Жанадил Ернар, 35 лет
Соуправляющий директор по экономике и финансам – член Правления

Жанболат Какишев, 35 лет
Руководитель представительства в Москве

Елжас Корабаев, 29 лет
Директор Департамента казначейства

Сакен Курманбаев, 31 год
Старший менеджер Департамента стратегического развития (Сектор управления портфелем активов)

Куаныш Туракбаев, 28 лет
Старший менеджер Департамента стратегического развития (Сектор управления портфелем активов)

ҚАЗАҚСТАН ТЕМІР ЖОЛЫ

Арсен Тургамбаев, 30 лет
Представительство «Грузовые перевозки» в РФ (Москва)

Мурат Торегельдин, 36 лет
Корпоративный секретарь АО «НК «Қазақстан темір жолы»

Аскар Клышбеков, 35 лет
АО «Кедентранссервис» (Руководитель представительства в Республике Беларусь) (дочерняя организация)

Серик Ахметов, 36 лет
Генеральный директор ТОО «Порт Курык» (дочерняя организация)

Тау-Кен Самрук
НАЦИОНАЛЬНАЯ ГОРНОРУДНАЯ КОМПАНИЯ

Нариман Абсаметов, 31 год
Директор инвестиционного департамента

Бауыржан Куаншалиев, 34 года
Главный директор по экономике и финансам – член Правления

KAZPOST

Маулен Габдулкалиев, 27 лет
Директор Актюбинского областного филиала АО «Казпочта»

Бахтияр Мухаметкалиев, 29 лет
Директор департамента E-commerce

Алексей Анисимов, 29 лет
Заместитель директора по маркетингу рекламы и PR

Тилектес Адамбеков, 31 год
Исполнительный директор по IT-инфраструктуре

Нурлан Тоганбаев, 31 год
Заместитель директора по логистике и E-commerce

Кирилл Гусев, 29 лет
Заместитель директора Астанинского почтамта

Максат Джатабаев, 32 года
Директор филиала Дирекции корпоративных продаж

Дидар Абдухалиулы, 31 год
Директор Жамбылского областного филиала АО «Казпочта»

KAZATOMPROM
NATIONAL ATOMIC COMPANY

Бахытжан Имажанов, 31 год
Директор Департамента трансформации бизнеса

Ринат Байсултанов, 35 лет
Генеральный директор ТОО «Байкен-U» (дочерняя организация)

Зекаил Тюлюбаев, 35 лет
Заместитель директора Горнорудного департамента

КазМұнайГаз
NATIONAL COMPANY ҰЛТТЫҚ КОМПАНИЯСЫ

Азамат Асанов, 30 лет

Заместитель директора Департамента управления добывающими активами

Гибрат Ауганов, 31 год

Заместитель директора Департамента управления персоналом и оплаты труда АО «Эмбамунайгаз» (дочерняя организация)

Казбек Джангозин, 28 лет

Ведущий специалист Департамента развития и координации закупок

Марат Ибагаров, 30 лет

Эксперт Дирекции транспортировки и маркетинга газа

Азат Кабдрашитов, 31 год

Старший аналитик АО «Эмбамунайгаз» (дочерняя организация)

Олжас Нуриев, 29 лет

Руководитель объекта бурения

Тимур Мендебаев, 30 лет

Директор департамента экономики и финансов ТОО «Атырауский НПЗ» (дочерняя организация)

Ахметова Роза, 32 года

Менеджер группы МСФО центральной бухгалтерии АО «КазТрансГаз Аймак» (дочерняя организация)

Болат Досмухамбетов, 33 года

Генеральный директор ТОО «Isatay Operating Company» (дочерняя организация)

Еркін Нығметов, 35 лет

Директор Департамента развития бизнеса ТОО «НМСК «Казмортрансфлот» (дочерняя организация)

Болатбек Уралов, 31 год

Заместитель генерального директора по экономике и финансам ТОО «Женис Оперейтинг» (дочерняя организация)

Руслан Балыкбаев, 32 год

Директор Департамента управления проектами СРП ТОО «PSA» (дочерняя организация)

Бектур Уакбаев, 31 год

Эксперт Департамента по работе с инвесторами и регуляторному раскрытию

Даулен Кабдушев, 29 лет

Менеджер департамента тарифного регулирования Центрального аппарата АО «КазТрансОйл» (дочерняя организация)

Анель АБУЛХАИРОВА

Төтенше жағдай (ТЖ) кезінде табыстан айырылуға байланысты төлемді қалай алуға болады

+ 42 500 теңге
(ең төменгі жалақы)

Кімге тағайындалады:

- орта, шағын және микробизнес субъектілерінің қызметкерлері
- жеке кәсіпкерлер (ЖК)
- жеке практикамен айналысатын адамдар (нотариус, жеке сот орындаушысы, адвокат, кәсіби медиатор) (ЖП)
- бірыңғай жиынтық төлемді төлеушілер (БЖТ)
- нысанасы жұмыстарды орындау (қызметтер көрсету) болып табылатын азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар бойынша табыс табатын адамдар (АҚС), өздері үшін салық агенттері міндетті зейнетақы жарналарын аударған жеке тұлғалар
- карантин енгізілген елді мекендердегі ірі бизнес субъектілерінің қызметкерлері

Әлеуметтік төлемі тағайындау үшін:

- жұмыс беруші қызметкерлердің тізімін қосып өтініш беруі тиіс
- ЖК, ЖП, АҚС және БЖТ төлеушілер жеке деректерді көрсете отырып өтініш береді
- Қызметкер жұмыс берушіні күтпей өтінішті өзі бере алады

ТЖ байланысты табысты жоғалту фактісін растайтын құжаттарды ұсынудың қажеті жоқ

Әлеуметтік төлем тағайындау үшін мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына (АҚС үшін – БЖЗҚ-ға) соңғы 12 айда кемінде 1 рет әлеуметтік аударым жасалуы тиіс

Өтініш «Электрондық үкімет» веб-порталында «Электрондық өтініш» сервисі арқылы электрондық форматта беріледі

Өтінімдерді қарау және әлеуметтік төлемді тағайындау мерзімі

3 жұмыс күнін құрайды

ОБЗОР

Интернет – в села, подарки – детям.

Как «Казатомпром» проявляет социальную ответственность

Со дня своего основания «Казатомпром» взял на себя обязательства по социально-экономическому и инфраструктурному развитию, повышению уровня благосостояния и качества жизни своих сотрудников, а также жителей уранодобывающих регионов. Подробнее – в очередном обзоре.

Как известно, благотворительные проекты и программы, направленные на решение социально значимых для населения вопросов, от всей группы компаний АО «Самрук-Қазына» реализует Фонд развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust». Однако активную работу в этих направлениях ведет и «Казатомпром».

Летом 2019 года в центральном офисе «Казатомпрома» прошел День донора, участие в мероприятии приняли 47 сотрудников, всего удалось собрать 22 литра крови.

На первом этаже корпоративного центра компании было установлено «дерево желаний». Вместо листьев на нем были

размещены конверты с пожеланиями маленьких пациентов онкоотделения. Взамен приобретенных и переданных подарков сотрудники получали синие сердечки.

Большое количество инициатив реализуют предприятия атомного холдинга.

СП «Инкай» помогает ученикам местных школ изучать английский язык. В течение полутора лет, с августа 2018 года, около 30 ребят два раза в неделю посещают специальные занятия. Преподают им сотрудники предприятия.

Чтобы еще больше мотивировать школьников, лучших из них направили в Нур-Султан. В столице они посетили центральный офис «Казатомпрома» и увидели достопримечательности города.

В рамках программы «Игілікті Инкай» предприятие реализовало два проекта. Первый связан с обеспечением жителей поселка Тайконыр доступом во Всемирную паутину: «Инкай» при поддержке «KAP Technology» и АО «Kcell» в июне 2017 года запустил в населенном пункте 3G-связь. В августе 2018 года для развития мобильных систем и цифровых технологий стабильная связь появилась и на трех рудниках.

Через два года мощностей стало не хватать. В феврале 2020 года после обсуждения этого вопроса с партнерами компания увеличила скорость мобильного Интернета почти в два раза.

Второй проект – «Тайқоңырға жедел көлік». С 4 февраля 2020 года еженедельно по вторникам автобус «Инкай» курсирует по маршруту Тайконыр – Шолаккорган – Тайконыр и на безвозмездной основе перевозит жителей поселка Тайконыр в административный центр Созакского района. Инициатива была реализована после анализа результатов социального мониторинга, который проводился в рамках программы ESAP.

Ежегодно СП «КАТКО» проводит марафон в рамках благотворительной программы «KatcoAthleTour», цель которой – оказание помощи детям из малообеспеченных семей Созакского района. В 2019 году в забеге приняли участие 103 человека. Компания выделила на поддержку детей 1,5 млн тенге.

Также «КАТКО» выступило в качестве корпоративного спонсора благотворительного фонда «Аяла», который оказывает помощь детским государственным учреждениям здравоохранения и образования. Благодаря спонсорству компании фонд приобретет для столичной поликлиники №1 немецкое медицинское оборудование для определения уровня слуха у детей с ограниченными возможностями.

По инициативе ТОО «Каратау» при поддержке фонда развития социальных проектов «Samruk-Kazyna Trust» в селе Каратау Созакского района Туркестанской области был построен детский спортивный городок – поле для мини-футбола с искусственным покрытием, различные спортивные и игровые элементы.

В конце 2019 года в детском саду «Таукент гүлдері» поселка Таукент состоялось открытие класса робототехники. Содействие в поставке необходимого оборудования для обустройства его помещения оказало ТОО «Kazatomprom-SaUran». Теперь дети, начиная с дошкольного возраста, в игровой форме смогут обучаться новым технологиям – учебному программированию, составлению алгоритмов, 3D-моделированию, конструированию и т.д.

В 2020 году в рамках Года волонтера в Казахстане молодые специалисты ТОО «РУ-6» создали группу «Жомарт жандар», которая призвана помогать социально незащищенным семьям. Была организована работа социального магазина, где нуждающиеся могут бесплатно получить одежду, обувь и необходимые предметы быта. Для этого в нескольких многолюдных местах были установлены ящики для сбора вещей.

Работники ТОО «Уранэнерго» оказывают помощь ученикам школы-интерната «Үміт» №190 Шымкента для детей с нарушением зрения. В апреле 2019 года они помогли им со сбором средств для поездки в столицу – на Международный фестиваль детского творчества для детей с ограниченными возможностями «Жұлдызай». Также сотрудники предприятия приобрели бытовую технику в школьную столовую.

СП «Заречное» поддержало благотворительную акцию «Не теряй надежду», организованную Шымкентским молодежным центром. В частности, передало воспитанникам детского дома №4 Сайрамского района, где проживают 80 мальчиков и девочек, сладости и теплую одежду.

Все предприятия атомного холдинга организовывают для местных жителей мероприятия, приуроченные к празднованию Наурыза: накрывают дастарханы, проводят спортивные и культурные мероприятия. В преддверии Дня Победы оказывают помощь ветеранам: посещают их на дому, приносят продуктовые корзины и необходимые вещи, закупают бытовую технику, помогают в решении социально-бытовых вопросов.

Без участия «Казатомпрома» не обходятся и празднования в честь Международного дня защиты детей.

1 июня 2019 года центральный офис компании открыл свои двери для детей сотрудников. Ребята посетили рабочие места родителей, приняли участие в мастер-классах по работе с войлоком и рисованию на одежде.

В филиалах «Торгово-транспортной компании» прошло мероприятие в поддержку сотрудников, относящихся к категории социально уязвимых. Среди них было разыграно 216 предметов бытовой техники и других необходимых вещей.

Ежегодно дочерние и зависимые организации «Казатомпрома» участвуют в акции «Дорога в школу»: приобретают школьникам из малообеспеченных и многодетных семей школьную, спортивную форму, обувь, рюкзаки и канцелярские принадлежности.

Работники ТОО «СКЗ-U» оказали помощь семье работника предприятия, пятеро детей которого остались без матери. Для них был организован поход в зоопарк и дендропарк, а также в детские развлекательные центры Шымкента.

Традиционным для предприятий является и оказание помощи в канун Нового года. Его сотрудники организовывают для нуждающихся семей поставку угля, закупают детскую зимнюю одежду и новогодние подарки. Например, сотрудники ТОО «Казатомпром-SaUran» исполнили мечту семилетней девочки и подарили ее семье телевизор и игрушки, приобретенные за счет собственных средств.

В преддверии Нового года представители «Казатомпрома» также подготовили подарки детям из малоимущих семей и ребятам, посещающим кабинет психолого-педагогической коррекции в поселке Акмол Целиноградского района. Искренние улыбки детей стали лучшей благодарностью за оказанное внимание.

Часть вышеперечисленных мероприятий проводится ежегодно, некоторые проекты завершены и уже приносят пользу местному населению, а ряд инициатив только планируется в 2020 году – в рамках Года волонтера.

«Центральный офис и все предприятия «Казатомпрома» всегда с готовностью поддерживают социальные проекты, а сами сотрудники с радостью вовлекаются и собственными силами помогают нуждающимся, пытаясь сделать мир чуточку лучше», – заверили в компании.

Материал подготовлен на основе информации, предоставленной отделом PR «Казатомпрома»

Помогать людям, несмотря на коронавирус и предрассудки

Два сотрудника КТЖ решили открыть в столице «Благородное такси». Зачем? Чтобы подвозить женщин, детей и пожилых людей из больниц и вокзалов до дома – совершенно бесплатно. Зачем это двум молодым парням, которые могли бы проводить досуг совсем иначе – в материале SK News.

Решение было принято, когда в столице была суровая погода – морозы, ветер, гололед и все то, за что так часто критикуют этот город. Недолго думая, сотрудник КТЖ Чингиз Самбетов и его коллега Бауржан Бисимбаев, который работает в дочерней компании – КТЖ-Экспресс, решили, что они могут сделать город чуточку теплее – привнести позитивных эмоций в жизнь горожан.

Небольшой проект стал частью масштабной акции «2020 благородных дел КТЖ».

Бауржан

«Почему мы этим занимаемся? Потому, что я надеюсь, что если в такой ситуации – когда на улице холодно или буран – окажутся мои родители или жена с детьми, кто-то другой тоже поможет. Подберет, посадит в теплую машину, довезет до дома. Мы возим людей не только внутри города, никогда не отказываем, даже если нужно ехать на окраины и в близлежащие населенные пункты», – делится Бауржан.

Однако даже добрые дела встречают на пути сложности. Открытием для ребят стало то, что не все горожане легко соглашаются сесть в машину с двумя парнями.

«Конечно, мы не обижаемся. Такая опаска понятна, ведь мы же в основном женщин и пожилых подвозим. Они очень удивляются, что нам не нужны деньги. Соглашаются не все. Иногда приходится долго объяснять, что мы волонтеры и просто хотим помочь», – рассказывает Чингиз.

Чингиз

Другая большая проблема – вездесущий коронавирус. Конечно, сейчас ребята, как и все жители столицы, не выходят из дома и соблюдают все предписанные правительством рекомендации. Однако вплоть до того, как в Казахстане появились первые случаи заражения и были введены ограничительные меры, они продолжали свое благородное дело. Собираются они «таксовать» и после пандемии, и даже после завершения Года волонтера в стране.

Дело в том, что оба железнодорожника входят в список 100 молодых лиц КТЖ. Это не просто звание, а большая честь. Попасть туда из десятков тысяч сотрудников всех компаний КТЖ очень непросто. Поэтому для ребят важно приносить пользу компании и стране не только своим профессионализмом в работе, но и неравнодушием в общественной жизни.

«Мы надеемся, что нашу акцию подхватят коллеги, и она станет очень масштабной. Для ее распространения мы даже сняли видеоролик. Очень хочется, чтобы «благородные такси» колесили по дорогам всего Казахстана», – поясняют парни.

Анель АБУЛХАИРОВА

Ақтаулық еріктілер #Birgemiz челленджіне үн қосты

2017 жылы «Жыл еріктісі» атанған маңғыстаулық Мир Әлібекұлы қазірде сүйікті ісін тастаған емес. Биылғы Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаев жариялаған «Еріктілер жылына» орай осы жолы да қайырымды шараның ортасынан табылды.

Бүгінгі кейіпкеріміз жайлы айтар болсақ Мир Жайлиев 2014 жылдан бері «Қазақтелеком» АҚ компаниясының электромонтері, Z-Telecom жас мамандар кеңесінің белсенді мүшесі. Оның арманы қайырымдылық қорын ашып, игі істердің бастамашысы болу.

Қазіргі таңдағы бүкіл әлемді алаңдатқан пандемияға қарамай, «Біз адамдар біргеміз» қорының еріктісі ретінде мұқтаж отбасыларға әр сенбі сайын азық-түлік таратумен айналысады. Ол осындай қиын-қыстау кезеңде Ақтау қаласындағы қарттарға және әлеуметтік жағдайы төмен отбасыларға ерікті ретінде көмектесуді өзінің азматтық борышы санайды. Мирдің айтуынша «әлемді жақсылық құтқарады», бұл сөздер оның өмірлік қағидасына айналып кеткендей.

«Айналамызда жақсы адамдар өте көп. Оны көре білуіміз керек. Ақтаулық «Біз адамдар біргеміз» Қайырымдылық қорының директоры Иманғазы Досмұхамбетовты ерекше атап өткім келеді. Ол кісі мен сияқты еріктілермен бірлесіп, көптеген игі істердің басы-қасында жүр», - дейді Мир Әлібекұлы.

Жалпы ақтаулық еріктілердің алға қойған жоспары көп. Мамыр айында Каспий теңізінің жағалауын тазарту, Қарттар үйіне бару және мұнайлы өлкенің туристік картасын жасау жоспарланған. Әлеуметтік ықпалдастық және коммуникациялар орталығының Ақтау қаласындағы өкілі Мирлан Сақтағанұлы да бүгінгі кейіпкеріміздің ойына толықтай қосылатынын жеткізді.

«Кеше ғана 32В шаңырақта орналасқан әлеуметтік дүкенге киім-кешек табыстадық. Қор компанияларының ақтаулық қызметкерлері өте белсенді. Меніңше, осындай індет кезінде біз бірге екенімізді ерекше көрсетуіміз қажет», - деп тарқатты Мирлан.

Еске сала кетсек, 2020 жылғы 14 ақпанда Ақтау қаласында «Өз үлесіңді қос» бастамасы аясында Маңғыстау облысында орналасқан «Самұрық-Қазына» қорына қарасты компаниялардың белсенді жастары құрамынан «Еріктілер штабы» құрылған болатын. Мир Әлібекұлы және оның серіктері де осы штабтың белсенді мүшесі.

Альбина ӘТЕН

На старте! Выпускники «Жас Өркен» готовы к работе

Второй поток молодых и перспективных ребят готов начать свой карьерный путь в группе холдинга. Каждый из специалистов прошел ротацию в четырех компаниях фонда по Программе развития молодых специалистов «Жас Өркен». Подробнее о проекте – в материале SK News.

БУДУЩИЕ «ТОПЫ»

У специалистов, выпущенных «Жас Өркен», есть большое преимущество для работодателей – у них особенный опыт. Сразу после университета в течение двух лет ребята по пять месяцев работали в разных компаниях фонда.

«Жас Өркен» – программа, которую разработали в фонде специально для развития талантливой молодежи в группе компаний. Из них будут растить будущих топ-менеджеров, способных через 10-15 лет стать управленцами.

Подобные программы есть в разных транснациональных и просто крупных компаниях мира. Более 60% топ-менеджеров компаний Fortune 500 – выпускники аналогичных проектов.

ИДЕЯ ПРОЕКТА

Программу курирует Корпоративный университет «Самрук-Казына». Руководитель проекта «Жас Өркен» Гульнур Жасекенова рассказала, в чем состоит ключевая идея инициативы.

«В Казахстане мало распространена практика долгосрочного кадрового планирования, когда компания готовит своего будущего главного бухгалтера на 5-15 лет вперед. В крупных компаниях, к примеру, Procter & Gamble, знают, кто из действующих сотрудников потенциально может занять должность финансового директора через определенный отрезок времени», – говорит специалист.

Задача фонда состоит не только в подготовке специалистов для своих дочерних компаний, но и в тиражировании методики. Сейчас подобный проект открыт в «Казпочте» и в скором времени будет запущен в «Казатомпроме».

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА VS ВОЗМОЖНОСТИ

Двухгодичная оплачиваемая стажировка, а также кураторство на протяжении 10-15 лет – большие ресурсы, обеспечиваемые фондом. Мы спросили Гульнур о том, что будет с инвестициями, если ребята решат, что не хотят работать в группе холдинга.

«Есть такое понятие, как возврат инвестиций. К примеру, руководство завода считает, сколько кирпичей выпустит предприятие, сколько прибыли будет на единицу товара. Но по опыту крупных международных компаний могу сказать, что с людьми такие расчеты не производят.

Если посмотреть с другой стороны, существует такая известная фраза: «Что будет, если обучить сотрудника, но он решит уйти из компании? Хороший вопрос, но что, если не обучить, но он останется?». Думаю, ответ очевиден. Еще хуже – когда работник остается насильно, ведь он может принести гораздо больше вреда, чем пользы. Именно поэтому мы не обязываем выпускников «отрабатывать» свое обучение.

Это мировая практика. Мы изучили опыт и пообщались с представителями таких компаний, как General Electric, Shell, Deloitte, в которых есть аналогичные программы. Большинство компаний старается не привязывать выпускников контрактами и обязательствами. Если человек захочет уйти, он все равно уйдет. Наша задача – заинтересовать людей перспективной работой. Все-таки наши компании представляют фонд национального благосостояния, и вызовы здесь соответствующего масштаба – наши ребята меняют экономику всей страны», – рассказывает Гульнур.

Пока, к слову, все 16 выпускников первой волны программы уже успешно работают в таких компаниях, как «Самрук-Қазына», «Казатомпром», «КазМунайГаз», КТЖ, «Самрук-Энерго» и других.

НАСТАВНИКИ - ЛУЧШИЙ ОПЫТ

Еще один важный инструмент программы – институт наставничества. После «Жас Өркен» специалисты при трудоустройстве имеют преимущество перед другими кандидатами с похожим бэкграундом. Так как в каждой из организаций, куда они были отправлены на ротацию, их менторами становятся опытные профессионалы – главы департаментов, управляющие директора компаний.

Ребята вместе с ними посещают встречи, обсуждают проекты и будущею карьеру. Поэтому перед их глазами в течение двух лет находятся примеры успешных управленцев. Этот опыт позволяет взглянуть на работу «сверху», получить более широкий обзор на деятельность компании и ее отдельных участков, а также приобрести управленческие навыки.

Сейчас проходит этап трудоустройства выпускников второго потока программы. Всего их 14 – представителей разных профессий, но в своем роде уже универсалов с продвинутыми soft skills (гибкими навыками) – высокой адаптивностью, ориентацией на результат и готовностью к конкуренции. Поэтому уже в ближайшее время они станут частью команд наших компаний. Параллельно ведется набор уже в рамках новых потоков.

Анель АБУЛХАИРОВА

Основные правила поведения в период ЧП

1

НЕ ВЫХОДИТЕ ИЗ ДОМА, за исключением крайних случаев, когда это действительно необходимо.

2

С другими людьми следует ОБЩАТЬСЯ ДИСТАНЦИОННО с помощью средств связи.

3

ЧТОБЫ РЕЖЕ ВЫХОДИТЬ из дома, постарайтесь:
- работать удаленно;
- пользоваться услугами доставки продуктов и товаров;
- отложить медицинские процедуры, кроме критических и неотложных случаев.

4

Обязательно должны оставаться дома лица ИЗ ГРУППЫ РИСКА:
- пожилые люди;
- лица с тяжелыми хроническими заболеваниями;
- страдающие заболеваниями дыхательных путей;
- аутоимунными и сердечно-сосудистыми заболеваниями, сахарным диабетом и онкологическими заболеваниями.

Родных и близких этих людей просим следить, чтобы они оставались дома. Обеспечьте их всем необходимым. Нужно контролировать все передвижения вне дома.

5

Соблюдайте правила ЛИЧНОЙ ГИГЕНЫ:
- часто мойте руки с мылом, не трогайте лицо, пока не помоете руки;
- избегайте любых физических контактов;
- дезинфицируйте ручки дверей;
- вне дома используйте одноразовые салфетки для исключения сопрокосновения рук с поверхностями;
- по несколько раз в день проветривайте помещения;
- дважды в день проводите влажную уборку с применением хлорсодержащих средств;
- при кашле и чихании прикрывайтесь локтями или салфеткой;
- воздержитесь от курения, это снизит риски;
- не пользуйтесь общими столовыми приборами;
- следите за питанием, занимайтесь физкультурой.

6

ПЕРЕД ВЫХОДОМ НА УЛИЦУ наденьте медицинскую маску, при возможности – медицинские перчатки, верхнюю одежду с длинными рукавами.
Старайтесь не пользоваться общественным транспортом, избегайте мест скопления людей, соблюдайте двухметровую дистанцию от людей.
ПРИ ПОСЕЩЕНИИ МАГАЗИНА или аптеки:
- убедитесь, что в помещении нет скопления людей;
- держитесь от посетителей на расстоянии;
- прикасайтесь только к нужному вам товару;
- старайтесь выбирать продукты в герметичных упаковках и обертках;
- по возможности расплачивайтесь платежными картами, после использования денег обрабатывайте руки антисептиком.

7

ПРИ ВОЗВРАЩЕНИИ ДОМОЙ:
- старайтесь не прикасаться ни к чему, пока не помоете руки или не продезинфицируете их;
- использованные маски и перчатки необходимо герметично запаковать и выбросить;
- сумки, ключи, кошелек, телефон и другие предметы оставляйте в прихожей у входной двери, обязательно продезинфицируйте их;
- аналогично поступайте при получении товаров от служб доставки.

8

В ОБЩЕСТВЕННОМ ТРАНСПОРТЕ (если все-таки пришлось им воспользоваться):
- отправляясь в путь, возьмите с собой дезинфицирующие средства, после поездки обработайте руки;
- при кашлях и чихании пассажиров прикройте рот и нос платком или салфеткой, в случае отсутствия таких предметов защищайте лицо внутренней стороной локтя, но не ладонями;
- не разговаривайте с пассажирами, при возможности приоткройте окно транспорта;
- во время поездки не прикасайтесь руками к лицу.

9

Следите за СОСТОЯНИЕМ ЗДОРОВЬЯ:
- отложите все планы, требующие посещение медицинских организаций;
- при возникновении проблем со здоровьем медицинские консультации желательно получать по телефону;
- при любых подозрениях на болезнь измеряйте температуру тела;
- принимайте витамины, укрепляющие иммунитет, или употребляйте продукты с их высоким содержанием;
- при симптомах заболевания необходимо надеть маску и ограничить контакты с членами семьи, незамедлительно обратитесь к врачу или службу скорой медицинской помощи.

10

Получить ДОСТОВЕРНУЮ ИНФОРМАЦИЮ можно через следующие каналы:
- сайт coronavirus2020.kz, официальные сайты Правительства, государственных органов;
- call-центр 1406.

Какой он – проект трансформации, ставший одним из самых успешных в группе фонда

О биллинговой системе KEGOC рассказал руководитель проекта, ныне генеральный директор ТОО «Расчетно-финансовый центр по поддержке ВИЭ» Жанибек Куанышбаев.

Биллинговая система была запущена в конце 2018 года. Что она изменила?

Большинство операций в биллинговой системе осуществляется в пару кликов, согласование документов внутри компании, между филиалами, а также с потребителями также происходит в системе. Не нужно бегать по кабинетам, печатать и перепечатывать, сканировать и направлять по «электронке». Все данные по договорам, тарифам, все акты, счета-фактуры и прочее хранятся в базе данных системы и всегда доступны. Не нужно, наверное, говорить, что мы теперь не тратим время на мониторинг и отчетность, и риск допущения ошибок теперь минимальный. Все автоматизировано.

Как реализовывался проект?

У нас был всего год, 220 участников проекта с учетом региональных филиалов компании и около 15 специалистов со стороны разработчика системы АО «Энергоинформ».

Задача не из легких. Необходимо было решить, какие процессы автоматизировать, чтобы избежать дублирования, минимизировать ручной ввод информации, а также использовать преимущества уже автоматизированных систем типа АСКУЭ, системы балансирующего рынка, системы электронных счетов и прочих.

Какие еще выгоды получены кроме автоматизации процессов?

В результате автоматизации ручных и рутинных процессов мы смогли сократить две единицы. Один сотрудник был переведен в новый департамент по категорийным закупочным стратегиям, а второй был переведен по ротации внутри департамента.

Кроме того, у сотрудников, занимающихся системными услугами в компании, высвободилось время. И это очень кстати, так как в начале 2019 года был запущен рынок мощности. Наши специалисты в регионах определяют объемы мощности, купленные и проданные Единым закупщиком мощности – это наше дочернее ТОО «РФЦ по ВИЭ». Это определенный объем работы. Также анализу своих рабочих процессов они уже уделяют больше времени.

По опыту автоматизации процессов, что бы Вы посоветовали тем, кто внедряет какие-либо изменения? Какие лайфхаки Вы для себя открыли?

ЛАЙФХАК 1

Проекту помогло реализоваться также и то, что у нас есть свой внутренний корпоративный стиль Блока системных услуг, который формировался годами. Мы ежегодно проводим выездные семинары с участием центрального офиса и коллег из филиалов МЭС. Это большие командообразующие встречи, на которых мы, конечно же, обмениваемся новостями и опытом, а также проводим время в неофициальной обстановке. После таких встреч специалисты продолжают общаться, созваниваются. Это нас сдружило и сплотило как команду. И вот сформировавшиеся за это время доверительные и уважительные отношения во многом сыграли нам на пользу.

ЛАЙФХАК 2

Также, чтобы вовлечь в проект команды в филиалах и оповестить всех наших потребителей о проекте, мы провели своеобразный роуд-шоу по регионам. Сформировали рабочую группу и в течение месяца проехались по филиалам, встретились там со всеми нашими потребителями, рассказали о проекте, попутно обсуждали вопросы внедрения рынка мощности. Так мы всех проинформировали о наших планах и еще получили обратную связь. И в дальнейшем нам все содействовали, и вопросов лишних не было.

С ПОЛУСЛОВА

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 ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ

БАШМАК – приспособление для уменьшения скорости или остановки движущихся групп вагонов;

БАШМАРЬ – регулировщик скорости скатывания отцепов с горки, работающий с тормозными башмаками;

ГЛАЗА – буферные огни локомотива;

КИТАЙКА – повторно проданный комплект белья;

САМОКАТ – самопроизвольный уход подвижного состава;

СЛУЖЕБКА – служебное купе проводника, оно же рабочее, щитовая;

БАССЕЙН – живорыбный вагон;

КАБАК - вагон-ресторан;

КРОТЫ – работники метро;

ЛЫСКА – дефект на колесе, сточенная при торможении площадка.

Кремниевый завод ТОО «Tau-Ken Temir»

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
– www.sknews.kz
– sknews.kz
– SK NEWS
– SKnews.kz