

Профессиональное развитие

Развитие человеческого капитала через наращивание кадрового потенциала, усиление компетенций работников в новых областях и непрерывное повышение их квалификации, основываясь на лучших мировых практиках, является одной из стратегических задач Фонда.

Мы вносим свой вклад в конкурентоспособность и устойчивость рынка труда к изменениям путем содействия переквалификации кадров и развития персонала. Развитие человеческого капитала через наращивание кадрового потенциала, усиление компетенций работников в новых областях и непрерывное повышение их квалификации, основываясь на лучших мировых практиках, является одной из стратегических задач Фонда. **GRI 3-3**

Развитие квалификации работников основано на принципе 70/20/10, при котором каждый работник отвечает за свое собственное обучение и развитие в соответствии с индивидуальным планом развития. Мы инвестируем в саморазвитие, обучение, коучинг, менторство, функциональные академии, HR-проекты и профессиональные сообщества внутри Группы Фонда, чтобы создать высококвалифицированный кадровый потенциал. **GRI 3-3**

Основные приоритеты для поддержания и усиления конкурентных преимуществ:

- внедрение программ развития компетенций, модульных программ обучения,
- приоритетное обучение инженеров, технических специалистов и рабочих,
- развитие дуального обучения для инженерных и технических специальностей,
- использование цифровых технологий в обучении,
- разработка программ адаптации для всех уровней персонала.

Подходы в Группе Фонда включают в себя разработку внутренней системы обучения, ротацию работников для приобретения и развития навыков, создание пула талантов, улучшение методов оценки, обеспечение передачи знаний между иностранными и местными работниками, поддержку работников в международных программах обучения и внедрение программ аутплейсмента для помощи работникам в переходе к новым возможностям в случае сокращения, реструктуризации, ликвидации или выхода на пенсию. **GRI 404-2** **GRI 3-3**

Обучение персонала

В среднем 23 академических часа (19 часов в 2022) обучения прошел 1 работник Группы Фонда в 2023 году. **GRI 404-1**

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ЗА 2023 ГОД СОСТАВИЛО 6,2 МЛН (ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА — 5,6 МЛН ЧАСОВ В ГОД, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО — 0,5 МЛН ЧАСОВ В ГОД).

В том числе в портфельных компаниях проводится обучение по вопросам устойчивого развития. Например, в целях повышения уровня осведомленности работников в лучших практиках ESG, в течение второго квартала 2023 года, в секторе производства электроэнергии и тепла организовано корпоративное обучение для работников всех уровней на темы: «Глобальные климатические соглашения», «Национальное регулирование Парниковых Газов», «Принципы/практика ESG», «Углеродный цикл, изменение климата, методы мониторинга», «ВИЭ: глобальные тренды и развитие в РК», «Корпоративные стратегии». Обучение проводилось корпорацией Tetra Tech ES, Inc., реализующей проект «Энергетика Центральной Азии», финансируемый USAID.

Мы ценим талант и старательную деятельность наших работников. Основные принципы управления талантами включают развитие кадрового потенциала Фонда в соответствии с бизнес-стратегией, прозрачность и справедливость, создание пула преемников, отвечающих реальным потребностям, обсуждение карьерных планов и развитие карьеры работников за пределами своего подразделения. Основной задачей системы управления талантами является создание пула работников, обладающих потенциалом для выполнения важных для компании ролей и обеспечение Фонда необходимыми талантами в разных отраслях в будущей перспективе.

Общее количество часов обучения персонала за 2023 год составило

6,2
МЛН
ЧАСОВ

Количество работников, получивших регулярную оценку деятельности, более

43
ТЫСЯЧ
ЧЕЛОВЕК

Среднее количество академических часов обучения работников в разбивке по полу и по категориям персонала, часов



Проведение регулярной оценки деятельности персонала Фонда регулируется внутренними нормативными документами. Цель оценки — повышение эффективности деятельности работников путем определения требований к результатам работы, навыкам, знаниям и компетенциям работников для достижения стратегических целей Фонда. Количество работников, получивших регулярную оценку производительности и развития карьеры (оценку деятельности), составляет 43 384 человека, при этом доля работников составляет 16% списочной численности по всему Фонду. **GRI 404-3**

Оценка деятельности основана на следующих основных принципах:

- предоставление справедливой и объективной обратной связи, построенной на доверии;
- оказание помощи в выявлении потребности в обучении и развитии;
- содействие в улучшении индивидуальных показателей деятельности.

Совместно с частной компанией «Samruk Business Academy» мы проводим развивающие форумы и образовательные программы. Компания прошла институциональную аккредитацию в международном агентстве IAAR, подтверждающую высокое качество образовательных услуг на международном уровне. Все образовательные программы и организации образования, прошедшие международную аккредитацию в агентстве IAAR, включаются в европейскую базу данных — DEQAR (The Database of External Quality Assurance Results), что подтверждает соответствие образовательных программ и организаций мировым стандартам качества ESG и является основанием для признания аккредитованных образовательных программ на территории Европейского пространства высшего образования.