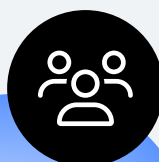


4.3. Тұрақты даму саласындағы есеп: S аспектісі



2025 жылғы негізгі көрсеткіштер

14%

басқармадағы әйелдер үлесі

27,7%

басшылық лауазымдардағы қызметкерлер арасындағы әйелдер үлесі

13%

орташа айлық жалақының жылдық өсімі

94%

ұжымдық шартпен персоналдың

>1 700

қызметкерге

«Демеу» бағдарламасы аясында жекелеген санаттағы қызметкерлерді қолдау бойынша 330 млн теңгеден астам сомада әлеуметтік қолдау көрсетілді

59%

әлеуметтік тұрақтылық деңгейі (SRS индексі), оның ішінде әлеуметтік тыныштық индексі – 75%

2025 жылғы негізгі оқиғалар



«Қазақтелеком» АҚ мен Ақпараттандыру және байланыс қызметкерлерінің салалық кәсіби одағы Ұжымдық шартқа жаңа редакцияда қол қойды;



Жұмысшы кәсіптері жылы шеңберінде жұмысшы кәсіптерінің беделін арттыру, кадрлық әлеуетті дамыту мен еңбек шарттарын жақсарту бойынша іс-шаралар кешені бекітілді және іске асырылды;



Компанияда кадрлық резерв бағдарламасы жұмыс істейді және 2025 жылға арналған кадрлық пул шеңберінде 271 резервист танылды;



Ішкі коммуникациялар бойынша жоба Human Capital Days 2025 — Employer Brand Eurasia сыйлығында жеңімпаз атанды;



HR4People форумында Компания Digital HR — автоматтандыру жобасы үшін «HR-дағы жыл инновациясы» және «Ішкі коммуникациялар бойынша үздік жоба» марапаттарын алды;



Компания сарапшылары XIII Kazakhstan HR Forum мен «Дәуірлер тоғысындағы HR» PR Forum-ына қатысты;



Компанияның белсенді жастарына арналған Jas Telecom 2.0 форумы өткізілді;



«Оптикалық желі шебері», «Жастар және еңбекті қорғау», «Жас үздік маман» және «Үздік әмбебап маман» кәсіби шеберлік байқаулары өткізілді;



UC Berkeley-мен бірлесіп жоғары және орта буын басшылары үшін цифрлық трансформация мен өсуді жеделдету бағдарламасы өткізілді.



4.3.1. Қызметкерлермен қарым-қатынас

Қызметкерлер Компанияның негізгі құндылығы болып табылады. Компания өз қызметкерлеріне кәсіби және жеке даму үшін тең мүмкіндіктер береді және олардың қауіпсіздігі мен әл-ауқатына қамқорлық жасайды.

Компанияда Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына, ішкі саясаттарға, Ұжымдық шартқа және қызметкерлерді әлеуметтік қолдау бағдарламаларына негізделген еңбек қатынастары тәжірибелерін басқару жүйесі қолданылады. Тәсіл персоналды іріктеу мен дамытуды, сыйақыны, әлеуметтік кепілдіктерді, оқытуды, нәтижелілікті бағалауды, әлеуметтік тұрақтылықты қолдауды және еңбек шарттарын жақсартуды қамтиды.

4.3.1.1. Басқару тәсілі

GRI 3-3

«Қазақтелеком» АҚ өз қызметкерлеріне лайықты сыйақы мен әлеуметтік қолдау ұсынады, қызметкерлерді оқыту мен дамыту бағдарламаларына инвестиция салады, еңбек шарттарын жақсартуға ұмтылады.

Компанияға сандық таланттарды тарту мақсатында «Қазақтелеком» АҚ ЖОО-лармен белсенді жұмыс істей отырып, кадрлармен қамтамасыз ету жөніндегі көпсатылы бағдарлама құрады, ал перспективада оқытудың ерте кезеңдерінде кадрлық әлеуетті дамытуды жоспарлайды.

Компанияда қызметкерлер үшін әртүрлі бағдарламалар қолданылады: «Демеу» әлеуметтік қолдау бағдарламасы, медициналық сақтандыру бағдарламасы, жеңілдікті шарттарда ипотекалық кредит беру бағдарламасы және басқалары.

«Қазақтелеком» АҚ лауазым мен гендерлік тиістілікке қарамастан жалақы деңгейінде тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етеді. Компанияның орта айлық жалақы деңгейі қызметкердің атқаратын лауазымына байланысты емес және Компаниядағы еңбекақы төлеу қағидаларына сәйкес айқындалады.

2025 жылы Компания қызметкерлердің әлеуметтік қорғалу деңгейін арттыруға және тұрақты жұмыс ортасын қолдауға бағдарланған әлеуметтік қолдау шараларын іске асыруды жалғастырды:

- Қызметкерлердің жекелеген санаттарын қолдау бойынша «Демеу» бағдарламасы. 2025 жыл үшін жалпы сомасы 330 млн теңгеден астам 1 700-ден астам қызметкерге әлеуметтік қолдау көрсетілді;
- Мақсатты пайызсыз қарыздар беру жалғасты;
- 2025 жылғы наурызда жаңа Ұжымдық шарт жасасылды;
- 2025 жылға арналған EMC шарты жасасылды.

«Қазақтелеком» АҚ-да персоналды басқару қағидаттары

«Қазақтелеком» АҚ-да персоналды басқару Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы талаптарына, ішкі нормативтік құжаттарға және адами капиталды басқару саласындағы үздік халықаралық тәжірибелерге сәйкес жүзеге асырылады.

Кадр саясатының негізгі қағидаттары:

Компанияның бизнес-мақсаттарына қол жеткізуде және адами капиталды дамытуда Employee Experience (EX) стратегиялық рөлі;

Қызметкердің өмірлік циклінің барлық кезеңдерінде HR-процестердің ашықтығы мен айқындығы;

Кадрлық резервті, тәлімгерлікті және ішкі сараптамалық қоғамдастықтарды дамыту арқылы тәжірибе мен білімнің сабақтастығы;

Әлеуметтік әріптестікті, әлеуметтік қолдау мен қауіпсіз еңбек шарттарын дамыту арқылы Компания мен қызметкерлер мүдделерінің теңгерімі;

Бизнес қажеттіліктеріне сәйкес қызметкерлердің құзыреттіліктерін үздіксіз дамыту және біліктілігін арттыру;

КРЭДО құндылықтарына негізделген корпоративтік мәдениетті дамыту: клиентке бағдарлылық, нәтижелілік, эксперимент жасау, диджиталдық пен ашықтық;

Инновацияларды енгізу, HR-процестерді цифрландыру және қызметкерлер қызметінің тиімділігін арттыру үшін жағдай жасау.



Персоналды басқару саясаты JRun стратегиясына және Jaqyn, Birlik, Alau және Orken стратегиялық бағыттарына сәйкес таланттарды тартуға, дамытуға және ұстап тұруға, қызметкерлердің тартылуы мен әл-ауқатын арттыруға, корпоративтік мәдениетті нығайтуға және Компанияның тұрақты дамуын қамтамасыз етуге бағытталған.

2025 жылы Персоналды басқару саясатын іске асыру шеңберінде «Қазақтелеком» АҚ қолайлы жұмыс ортасын құруға, персоналдың тартылуын арттыруға және адами капиталды дамытуға бағдарланған қызметкерлер тәжірибесін басқару жүйесін (Employee Experience) дамытуды жалғастырды.

Есепті кезеңде басты назар мынадай бағыттарға аударылды:

- корпоративтік мәдениетті дамыту және КРЭДО құндылықтарын ілгерілету;

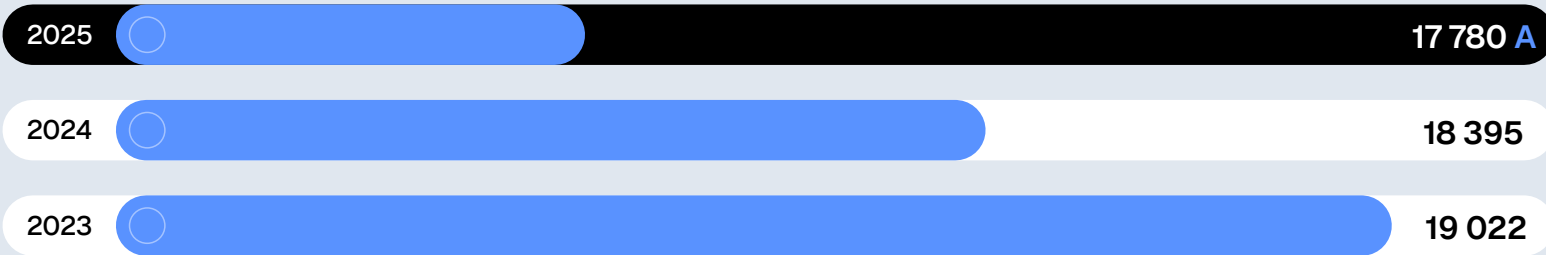
- әлеуметтік қолдау бағдарламалары мен well-being бастамаларын іске асыру арқылы қызметкерлер әл-ауқатының деңгейін арттыру;
- ішкі коммуникациялар мен кері байланыс тетіктерінің жүйесін дамыту;
- әлеуметтік тұрақтылықты қолдау және қызметкерлер мен жұмыс беруші арасындағы сенімді нығайту;
- HR-процестерді жетілдіру және персоналды басқару саласындағы сандық шешімдерді енгізу;
- оқыту бағдарламаларын, мансаптық өсуді және қызметкерлердің кәсіби дамуы үшін ішкі мүмкіндіктерді дамыту.

Іске асырылған бастамалар қызметкерлер тәжірибесінің сапасын арттыруға, персоналдың тартылуын нығайтуға және Компанияның адами капиталын тұрақты дамыту үшін жағдай жасауға ықпал етті.

4.3.1.2. Персоналдың саны мен құрылымы

GRI 2-7

2023–2025 жж. персоналдың тізімдік санының серпіні, адам *



* 33-кесте. 2023–2025 жж. персоналдың тізімдік санының серпіні (кестедегі ақпарат графикалық түрде берілген).

GRI 405-1

34-кесте. 2025 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша персоналдың жас топтары бойынша бөлінген құрылымы A

Санат	Барлығы	30 жасқа дейін		30-50 жас		50 жастан жоғары	
		Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %
Қызметкерлер саны:	17 780	2 816	15,8	10 135	57,0	4 829	27,2
- басшы лауазымдарда	1 289	28	2,2	857	66,5	404	31,3
- мамандар	12 455	2 114	17,0	7 416	59,5	2 925	23,5
- жұмысшылар	4 036	674	16,7	1 862	46,1	1 500	37,2

17 780

адам

2025 жылғы персоналдың тізімдік саны

Персоналдың тізімдік санының 2024 жылмен салыстырғанда төмендеуі қызметкерлер санын оңтайландырумен байланысты.

GRI 405-1

35-кесте. 2025 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша персоналдың гендерлік топтар бойынша бөлінген құрылымы, адам А

Санат	Барлығы	Ер адамдар		Әйелдер	
		Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %
Қызметкерлер саны:	17 780	11 280	63,5	6 500	36,5
- басшы лауазымдарда	1 289	932	72,3	357	27,7
- мамандар	12 455	6 582	52,8	5 873	47,2
- жұмысшылар	4 036	3 766	93,3	270	6,7

GRI 405-1

36-кесте. Денсаулық мүмкіндіктері шектеулі қызметкерлер саны, адам А

Санат	Барлығы	Ер адамдар		Әйелдер	
		Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %
Денсаулық мүмкіндіктері шектеулі қызметкерлердің саны:	237	166	70	71	30
- басшы лауазымдарда	14	11	78,6	3	21,4
- мамандар	171	105	61,4	66	38,6
- жұмысшылар	52	50	96,2	2	3,8

36,5%

2025 жылғы қызметкерлердің жалпы санындағы әйелдер үлесі

Жас санаты бойынша қызметкерлердің негізгі үлесі 30-дан 50 жасқа дейінгі топта — 57%. 50 жастан асқан қызметкерлер саны персоналдың жалпы санының 27,2%-ын құрайды. 30 жасқа дейінгі жастар үлесі персоналдың жалпы санының 15,8%-ын құрайды. Ер қызметкерлер үлесі 63,5%-ды, әйелдер — 36,5%-ды құрайды.

GRI 405-1

37-кесте. 2025 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша басқарудың басшы органдарының жас бойынша бөлінген құрылымы, адам А

Санат	Барлығы	30 жасқа дейін		30-50 жас		50 жастан жоғары	
		Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %
Директорлар Кеңесі	7	-	-	3	43	4	57
Басқарма	7	-	-	5	72	2	28

GRI 405-1

38-кесте. 2025 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша басқарудың басшы органдарының гендерлік топтар бойынша бөлінген құрылымы, адам А

Санат	Барлығы	Ер адамдар		Әйелдер	
		Адам	Үлесі, %	Адам	Үлесі, %
Директорлар Кеңесі	7	7	100	-	-
Басқарма	7	6	86	1	14

14%

Басқарма құрамындағы әйелдер үлесі

4. Тұрақты даму туралы есеп

Қосымша, Компанияда басшылардың лауазым санаттары бойынша гендерлік арақатынасын есепке алу жүргізіледі:

39-кесте. Басшылардың лауазым санаттары бойынша гендерлік арақатынасы

Санаттар атауы	Жалпы саны, адам	Ер адамдар, адам	Әйелдер, адам	Ер адамдар үлесі,%	Әйелдер үлесі,%
Барлық деңгейдегі басшылар	1 289	932	357	72	28
Жоғары деңгей басшысы	7	5	2	71	29
CEO-2 басшылары	227	142	85	63	37
CEO-3 басшылары	1 055	785	270	74	26
Өндірістік персонал басшылары	1 072	826	246	77	23
Әкімшілік персонал басшылары	217	106	111	49	51
Кірістер генерациялайтын бөлімшелер басшылары	43	25	18	58	42
STEM қызметкерлері	109	50	59	46	54

GRI 2-7

40-кесте. «Қазақтелеком» АҚ-ның 2025 жылы гендер мен өңірлер бойынша бөлінген тұрақты және уақытша қызметкерлер саны, адам А

Өңір атауы	Тұрақты қызметкерлер саны, адам		Уақытша қызметкерлер саны, адам	
	Ер адамдар	Әйелдер	Ер адамдар	Әйелдер
Барлығы	11 145	6 157	135	343
Абай облысы	402	144	4	12
Ақмола облысы	742	254	1	8
Ақтөбе облысы	565	305	8	31
Алматы облысы	484	143	1	9
Атырау облысы	416	201	4	13
Батыс Қазақстан облысы	377	181	0	2
Жамбыл облысы	430	172	5	17
Жетісу облысы	459	216	8	6
Қарағанды облысы	659	361	3	21
Қостанай облысы	687	296	2	13
Қызылорда облысы	319	187	1	8
Маңғыстау облысы	258	161	4	15
Павлодар облысы	526	268	5	13
Солтүстік Қазақстан облысы	645	175	2	10
Түркістан облысы	441	94	1	2
Ұлытау облысы	71	46	0	4
Шығыс Қазақстан облысы	469	289	3	16
Астана қ.	1 047	788	26	49
Алматы қ.	1 746	1 594	47	61
Шымкент қ.	402	282	10	33

17 780

адам

2025 жылғы мерзімсіз еңбек шарттары бойынша жұмыс істейтін компания қызметкерлері

GRI 2-7

2025 жылы «Қазақтелеком» АҚ-ның толық жұмыспен қамту шарттарында еңбек ететін қызметкерлер саны персоналдың жалпы санынан 17 666 адамды құрады, бұл ретте ер қызметкерлер саны 11 202 адамды, әйел қызметкерлер — 6 464 адамды құрады. Есепті кезеңде Компанияда ішінара жұмыспен қамту шарттарында 114 адам еңбек етті, оның ішінде 78 ер адам мен 36 әйел.

GRI 2-7

41-кесте. «Қазақтелеком» АҚ-ның 2025 жылы гендер мен өңірлер бойынша бөлінген толық және ішінара жұмыспен қамтылған қызметкерлер саны, адам А

Өңір атауы	Толық жұмыспен қамтылған қызметкерлер, адам		Ішінара жұмыспен қамтылған қызметкерлер, адам	
	Ер адамдар	Әйелдер	Ер адамдар	Әйелдер
Барлығы	11 202	6 464	78	36
Абай облысы	404	154	2	2
Ақмола облысы	730	262	13	0
Ақтөбе облысы	572	326	1	10
Алматы облысы	485	152	0	0
Атырау облысы	420	213	0	1
Батыс Қазақстан облысы	375	177	2	6
Жамбыл облысы	435	189	0	0
Жетісу облысы	467	222	0	0
Қарағанды облысы	649	380	13	2
Қостанай облысы	661	304	28	5
Қызылорда облысы	309	188	11	7
Маңғыстау облысы	262	176	0	0
Павлодар облысы	531	281	0	0
Солтүстік Қазақстан облысы	639	185	8	0
Түркістан облысы	442	96	0	0
Ұлытау облысы	71	50	0	0
Шығыс Қазақстан облысы	472	304	0	1
Астана қ.	1 073	836	0	1
Алматы қ.	1 793	1 655	0	0
Шымкент қ.	412	314	0	1

42-кесте. Ұйымның штаттық қызметкерлері болып табылмайтын қызметкерлер саны, адам

Көрсеткіш	2023	2024	2025
Қызметтер көрсету шарттары шеңберінде (азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар)	275	1 968	636 A
Жұмысы ұйым бақылауында тұрған, ұйым қызметкерлері болып табылмайтын қызметкерлердің жалпы саны	275	1 968	636 A

GRI 2-8

2025 жылы 636 қызметкер Компанияда азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар бойынша еңбек етті және уақытша сипаттағы жобаларға, оның ішінде аумақтарды тазалау, шаруашылық қызмет көрсету және басқа да қосалқы қызмет түрлеріне Компаниямен тартылды.

4.3.1.3. Персоналды іріктеу

Компанияда персоналды іріктеу қызметкерлерді сапалы және кәсіби жалдауды қамтамасыз етуге бағытталған егжей-тегжейлі белгіленген қағидалар мен қағидаттарды сақтай отырып, «Қазақтелеком» АҚ-ның Персоналды іріктеу қағидаларына» сәйкес жүзеге асырылады. Компанияда бос лауазымдарға және жұмысшы кәсіптеріне жалдаумен HR Ортақ қызмет көрсету орталығы және Қызметкер тәжірибесін басқару қызметі құрылымдық бөлімшелері айналысады.

Персоналды іріктеу қағидаттары:

- бизнес қажеттіліктерін ескере отырып персоналды іріктеуді жоспарлау;
- лауазымға және Құзыреттіліктер моделіне қойылатын талаптарға негізделген іріктеудің айқын және ашық критерийлері;
- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ашық конкурстық рәсімдер;
- лауазымға қойылатын біліктілік талаптары мен құзыреттіліктеріне үміткердің кәсіпқойлығы, жеке қасиеттері және сәйкестігі;
- меритократия қағидаты негізінде қабылданатын шешімдердің негізділігі;
- персоналды жалдау кезінде объективті шешімдер қабылдауға мүмкіндік беретін, әр лауазым үшін релевантты үміткерлерді бағалау әдістерін пайдалану;

- барлық үміткерлерге кемсітушіліктің болмауы, кәсіби, ашық және құрметпен қарау;
- персоналды тарту мен іріктеуге арналған ресурстарды пайдаланудың ұтымдылығы.

Компанияда персоналды іріктеу конкурстық негізде жүргізіледі. Бос лауазымды иеленген кезде басым құқық ішкі үміткерлерде, оның ішінде кадрлық резервтегі үміткерлер арасынан болады. Білікті мамандарды іздеу мен іріктеу үшін үміткерлер мыналар бола алады:

- Компания қызметкерлері, оның ішінде «Қазақтелеком» АҚ-ның кадрлық резервіндегі резервистер;
- «Қазақтелеком» АҚ компаниялар тобының қызметкерлері;
- «Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ тобының қызметкерлері;
- бос лауазымды иеленуге арналған конкурсқа қатысатын үміткерлер;
- ЖОО түлектері, жоғарғы курс студенттері.

Компанияда негізгі қағидаттарының бірі әртүрлі командалар қалыптастыруға және әралуандылықты дамыту бастамаларын ілгерілетуге, оның ішінде жергілікті халық арасынан персоналды басым жалдау, сондай-ақ персоналды мақсатты жалдау болып табылатын Тең мүмкіндіктер, инклюзивтілік және әралуандылық саласындағы саясат қабылданған.

Компанияда қажет болған жағдайда сыртқы үміткерлерді іріктеу жүргізіледі. Компанияда әлеуетті жаңа қызметкерлерді іздеу құралдары ретінде мыналар пайдаланылады:

- Samruk Qyzmet (<https://qsamruk.kz/>) Рекрутингтің бірыңғай онлайн-платформасында қалыптастырылған үміткерлердің электрондық деректер базасы;
- Компания қалыптастырған электрондық түйіндемелер базасы;
- түйіндемелер деректер базалары бар мамандандырылған сайттар (Qyzmet.kz, Kz.jooble.org және басқалары);

GRI 401-1

43-кесте. Жаңадан жалданған қызметкерлер саны, адам

Атауы	2023	2024	2025
Компания бойынша барлығы:	1 809	1 947	1 949 A
Гендерлік топтар бойынша:			
- Әйелдер	605	634	676 A
- Ер адамдар	1 204	1 313	1 273 A
Жас топтары бойынша:			
- 30 жасқа дейін	928	956	1 001 A
- 30-50 жас	718	851	811 A
- 50 жастан жоғары	163	140	137 A

GRI 401-1

44-кесте. Жаңадан жалданған қызметкерлердің коэффициенті, 2023–2025 жыл

Атауы	2023	2024	2025
Компания бойынша барлығы:	0,10	0,11	0,11
Гендерлік топтар бойынша:			
- Әйелдер	0,09	0,09	0,10
- Ер адамдар	0,10	0,11	0,11
Жас топтары бойынша:			
- 30 жасқа дейін	0,28	0,34	0,31
- 30-50 жас	0,07	0,08	0,08
- 50 жастан жоғары	0,03	0,03	0,03

- әлеуметтік желілер (Facebook, LinkedIn және басқалары);
- Компания/«Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ іске асыратын жас мамандарды дамыту/ таланттарды басқару бағдарламалары түлектерінің электрондық деректер базасы.

2025 жылы Компанияға 1949 жаңа қызметкер қабылданды. Олардың арасында 46 адам — Компанияның Кадрлық резервінен іріктелген үміткерлер. Жаңадан қабылданған қызметкерлердің көп бөлігінің жасы 30-дан төмен.

4.3.1.4. Кадрлар тұрақтамауы

GRI 401-1

«Қазақтелеком» АҚ кадрлар тұрақтамауын азайтуға және Компания қызметкерлерінің дамуын ынталандыруға ықпал ететін кадрларды ынталандыру мен ұстап тұру бағдарламаларын іске асырады. 2025 жыл ішінде еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлердің жалпы саны 2 531 адамды құрады. 2024 жылмен салыстырғанда еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлердің үлесі 3%-ға азайды.

2 531

адам

2025 жылы еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны

GRI 401-1

45-кесте. Жасы мен гендері бойынша еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлердің жалпы саны, адам

Атауы	2023	2024	2025
«Қазақтелеком» АҚ	1 267	2 609	2 531 A
Гендерлік топтар бойынша:			
- Әйелдер	345	969	852 A
- Ер адамдар	922	1 640	1 679 A
Жас топтары бойынша:			
- 30 жасқа дейін	482	692	824 A
- 30-50 жас	666	1 101	1 120 A
- 50 жастан жоғары	119	816	587 A

Ескертпе: персонал тұрақтамауының коэффициенті — 0,14 жалпы, әйелдер — 0,13, ер адамдар — 0,15 (Компания персоналының орташа тізімдік санынан үлесі).

GRI 401-1

46-кесте. Өңірлер бойынша еңбек қатынастары тоқтатылған қызметкерлер саны, адам

Өңір атауы	2023	2024	2025
Барлығы	1 809	2 609	2 531
Абай облысы	42	81	53 A
Ақмола облысы	56	106	105 A
Ақтөбе облысы	77	106	103 A
Алматы облысы	73	122	128 A
Атырау облысы	56	76	72 A
Батыс Қазақстан облысы	55	78	39 A
Жамбыл облысы	23	50	81 A
Жетісу облысы	68	94	97 A
Қарағанды облысы	86	162	146 A
Қостанай облысы	113	129	122 A
Қызылорда облысы	14	50	41 A
Маңғыстау облысы	46	48	56 A
Павлодар облысы	91	139	137 A
Солтүстік Қазақстан облысы	63	112	93 A
Түркістан облысы	14	54	47 A
Ұлытау облысы	24	29	29 A
Шығыс Қазақстан облысы	59	106	101 A
Астана қ.	268	278	376 A
Алматы қ.	495	666	570 A
Шымкент қ.	86	123	135 A

4.3.1.5. Кадрлық резерв

Компания мақсаты Компаниядағы негізгі лауазымдарды ауыстырудың негізгі ішкі көзі ретінде кадрлық резервті қалыптастыру және дайындау болып табылатын «Таланттарды басқару» жобасын іске асыруды жалғастырады.

Бұл жоба жоғары кәсіби әлеуеті бар қызметкерлерді анықтауға және ұстап тұруға бағытталған. Бұл жоба шеңберінде «Көшбасшылық мектебі» — резервистер басқарушылық және көшбасшылық құзыреттіліктерді дамыту бойынша оқудан өтетін бағдарлама жұмыс істейді.

2025 жылы «Қазақтелеком» АҚ-да жоғары білікті басқарушылық команда құруға бағытталған кадрлық резервті дамыту бойынша жүйелі жұмыс жалғасты. 2024 жылдың аяғында 30.12.2024 № 367 «Қазақтелеком» АҚ-ның 2025 жылға арналған кадрлық пулын бекіту туралы» бұйрық бекітілді, оған сәйкес Компанияда стратегиялық кадр ресурсына енгізілген 271 резервист танылды.

Таланттарды басқару бағдарламасы шеңберінде және «Қазақтелеком» АҚ Кадрлық пулын қалыптастыру мен дайындау қағидаларының» 3.9.3-тармағына сәйкес тәуелсіз Central Asia консалтингтік компаниясымен бірлесіп кадрлық резервистердің басқарушылық әлеуетін кешенді бағалауға бағытталған «270 градус» әдістемесі бойынша кері байланысты жинау жобасы іске асырылды. Жоба шеңберінде резервистердің өзін-өзі бағалауын, сондай-ақ басшылар, әріптестер мен бағыныштылар тарапынан кері байланысты ескере отырып, үміткерлерді жан-жақты бағалау қамтамасыз етілді, оның нәтижелері жеке даму жоспарларын қалыптастыру және кадрлық пул қатысушыларының кәсіби өсу тәсілдерін нақтылау кезінде пайдаланылды.

Сонымен қатар, 27.08.2025 ж. № 75 құжатпен бекітілген 2025 жылға кадрлық резервистерді дамыту жөніндегі іс-шаралар жоспарына сәйкес компания резервистердің әртүрлі санаттары үшін Беркли университеті өткізген топ-менеджерлерге

Кадрлық резервті қалыптастыру қағидаттары

Объективтілік

Кадрлық пул құрамына үміткерлер бағалаудың объективті критерийлері негізінде айқындалады.

Ерікті болу

Үміткердің кадрлық пулға қосылуы қызметкердің тілегі бойынша жүзеге асырылуы тиіс.

Тең мүмкіндіктер

Белгіленген талаптарға жауап беретін кез келген қызметкер кадрлық пулға қосуға арналған үміткерлерді іріктеуге қатыса алады.

Ашықтық

Кадрлық пулды іріктеу және қалыптастыру рәсімдері ашық әрі жария түрде жүзеге асырылады.

Меритократия

Негізгі басшы лауазымдарды ең қабілетті және талантты қызметкерлердің иелену процесі.

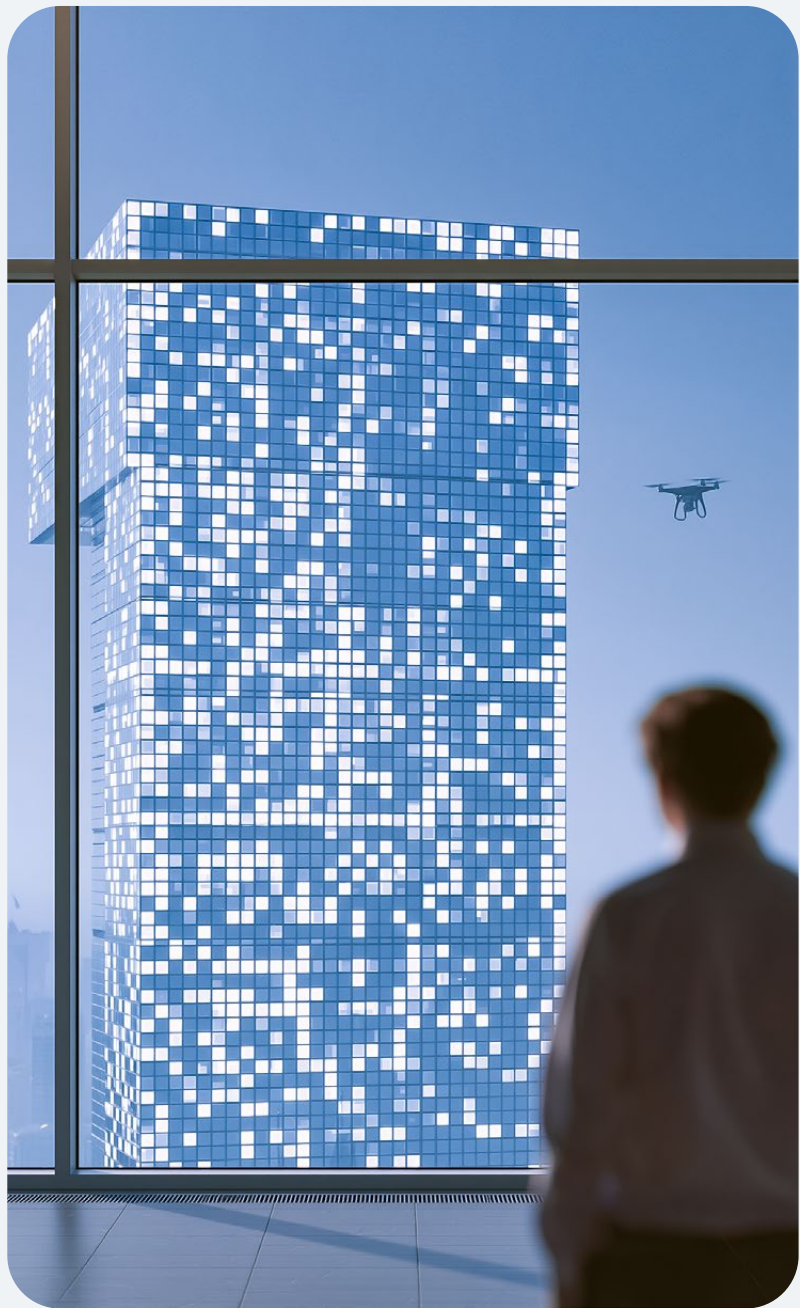
арналған оқу сессиясы мен мидл-менеджментке арналған көшбасшылық семинарды, KT Growth Forum «Цифрлық көшу мен көшбасшылыққа» 88 резервисттің қатысуын, сондай-ақ 100-ден астам қызметкердің KEY TALAP, Coursera, learning.telecom және басқа платформаларда оқу бағдарламаларынан өтуін қоса алғанда, оқыту іс-шараларының кешенін іске асырды.

Бұдан басқа, «Қазақтелеком» АҚ Корпоративтік университеті 200-ден астам кадрлық резервист үшін негізгі құзыреттіліктерді дамыту бойынша екі күндік оқыту ұйымдастырды.

Әлеуетті бағалаудан басқа, 2025 жылы резервистерді оқыту мен дамытуға үлкен назар аударылды. Жетекші мамандар KIMEP (7 адам), Назарбаев университеті (4 адам), ALMAU (5 адам) және De Montfort University (2 адам) сияқты ЖОО-да Executive MBA бағдарламалары бойынша оқуды жалғастырды — барлығы 18 адам. Параллель түрде Корпоративтік университет 144 резервисттің бес айлық қарқынды

оқудан өткен START MBA бағдарламасын іске асырды. Бұл бастамалар бизнес-орта өзгерістері жағдайында Компанияның стратегиялық міндеттерін іске асыра алатын жоғары әлеуетті басшылар пулын қалыптастыруға бағытталған.

Компанияда «Самұрық-Қазына» АҚ тобының Адами ресурстарды басқару жөніндегі корпоративтік стандартына сәйкес «Қазақтелеком» АҚ-ның мирасқорлар пулын қалыптастыру мен дайындау қағидаларын өзектендіру жүргізілуде. Сонымен қатар, көрсетілген стандарттың 10-тармағына сәйкес Қызметкер тәжірибесін басқару қызметі «Қазақтелеком» АҚ-ның 12.03.2025 ж. № 33 бұйрығымен Қызметкерлерді ротациялау қағидаларын бекітті. Көрсетілген қағидалар компанияның әрбір бағытының тиімділігін арттыруға, қызметкерлердің кәсіби дағдылары мен құзыреттіліктерін дамытуға, сондай-ақ Компанияның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін кадрлық ұтқырлық пен сабақтастықты қамтамасыз етуге бағытталған.



375

адам

Компаниядағы негізгі позицияларға резервистердің жалпы саны (2025 жыл соңындағы жағдай бойынша)

46

бос орын

2025 жылы кадрлық резервтен толтырылды

4.3.1.6. Персоналды бағалау

«Қазақтелеком» АҚ қызметкерлер үшін орындалуынан алынатын сыйақы тәуелді болатын негізгі қызмет көрсеткіштері (ҚТК) түрінде тіркелетін өлшенетін мақсаттар мен міндеттер белгілейді.

ҚТК жүйесін басқару Стратегияда, Бизнес-жоспарда және басқа да басшы құжаттарда айқындалған Компанияның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған және ұзақ мерзімді, орта мерзімді және операциялық жоспарлауды қамтиды.

Қызметкерлердің қызметтің негізгі бағыттары бойынша нәтижелерге қол жеткізу үшін жауапкершілігі және олардың стратегиялық мақсаттарды, міндеттер мен бастамаларды орындауын бақылау айқындалады. Бұл ретте Компания қаржылық және қаржылық емес ҚТК-нің төңгерімінің сақталуын қадағалайды. Тұрақты негізде (тоқсан сайын/жыл сайын) жоспарланған ҚТК-ге қол жеткізуді мониторингтеу мен бағалаудың міндеттілігі, оның ішінде факторлық талдау жүргізу мен ұсынымдар әзірлеу сақталады.

Қызметтің нәтижелілігін жоспарлау мен бағалау циклі ағымдағы күнтізбелік жыл ішінде қызметкерлердің қызметінің нәтижелілігін үздіксіз басқаруға бағытталған. Есепті кезеңдегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақы төлеудің негізгі шарты сыйақы төлеуге арналған жоспарланған соманы ескере отырып есептелген шоғырландырылған қорытынды пайданың болуы болып табылады.

Компанияда оның құзыреттіліктерін дамыту нәтижелілігі мен деңгейін бағалау қорытындысына негізделген Қызметкер рейтингін жыл сайын айқындау жүйесі енгізілген. Рейтингтік жүйе қызметкерлерді Компанияның таланттар картасында «тиімсіз қызметкерлер» санатынан «жоғары көшбасшылық әлеует» санатына дейін бөлуге мүмкіндік береді. Соңғы рейтингтік бағалау нәтижелері бойынша кадрлық қозғалыстар жүргізілді: ең перспективалы қызметкерлер жоғарылату немесе жауапкершілік аймағын кеңейту туралы ұсыныстар алды, сондай-ақ даму мен мансаптық өсу бағдарламаларына енгізілді. Күтілгеннен төмен нәтижелері бар қызметкерлер үшін оқыту мен қолдауды қоса алғанда, түзету іс-шаралар жоспарлары әзірленеді.

47-кесте. Персоналды жалдау көрсеткіштерінің серпіні

Жыл	2023	2024	2025
Қабылданған қызметкерлердің жалпы саны, адам	1 809	1 947	1 949
Ішкі үміткерлермен иеленген ашық бос орындар үлесі (ішкі жалдау), %	4,5	1,7	2,3
Бір қызметкерге (FTE) шаққандағы жалдаудың орташа құны, теңге	18 596	25 413	30 402

2025 жылы Компания қызметтің тиімділігін бағалауға мынадай өзгерістер енгізді:

- «Қазақтелеком» АҚ филиалдары қызметкерлерін ағымдағы сыйлықақы беру туралы қағидалар» өзектендірілді;
- Тиімділікті бағалауға көшу енгізілді, бұл ретте «Қазақтелеком» АҚ қызметкерлеріне сыйақы төлеу есепті жарты жыл мен есепті жыл қорытындысы бойынша жүзеге асырылады.

Компанияда сондай-ақ әр қызметкер өзінің білімі мен дағдыларын дамытуға назар аударуға, жеке тиімділігі мен нәтижелілігін арттыруға мүмкіндік алатын жеке даму жоспары (ЖДЖ) жүйесі енгізілген.

Есепті кезеңде нәтижелілікті тұрақты бағалаумен Компанияның 1 742 қызметкері (Компания қызметкерлерінің жалпы санының 9,8%-ы) қамтылды.

GRI 404-3

48-кесте. Нәтижелілікті және мансапты дамытуды тұрақты бағалаумен қамтылған қызметкерлер үлесі, адам

Атауы	2023	2024	2025
«Қазақтелеком» АҚ	1 628	1 756	1 742 A
Гендерлік топтар бойынша:			
- Әйелдер	716	598	765 A
- Ер адамдар	912	1 158	977 A
Қызметкерлер санаты бойынша:			
- Басшылар	638	673	636 A
- Мамандар	990	1 083	1 106 A
- Жұмысшылар	0	0	0 A

GRI 202-2 A

Компания жергілікті қоғамдастықтан жалданған жоғары басшылық өкілдерінің үлесін ашады. Есептеу 2025 жыл үшін жергілікті қоғамдастықтан жалданған жоғары басшылық өкілдерінің санының жоғары басшылық өкілдерінің жалпы санына қатынасы ретінде орындалды. 2025 жыл қорытындысы бойынша «Қазақтелеком» АҚ-ның жоғары басшылығының барлық 7 өкілі жергілікті қоғамдастықтан жалданды, бұл 100% үлеске сәйкес келеді.

51-кесте. Жоғары басшылық құрамындағы жергілікті қоғамдастықтың өкілдігі, адам A

Көрсеткіш	2025
Жоғары басшылықтың жалпы саны	7
Жергілікті қоғамдастықтан жалданған жоғары басшылық өкілдерінің саны	7
Жұмысы ұйыммен бақыланатын, ұйым қызметкерлері болып табылмайтын қызметкерлердің жалпы саны	100%

GRI 405-2

52-кесте. 2025 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша ер адамдар мен әйелдердің базалық жалақысының қызметкерлер санаттары бойынша бөлінген арақатынасы A

Көрсеткіш	Басшы лауазымдарда	Мамандар	Жұмысшылар
Коэффициент, % («Қазақтелеком» АҚ қызметкерлерінің санаттары бөлінісінде әйелдер мен ерлердің базалық жалақысының арақатынасы)	106	83	52

GRI 405-2

53-кесте. 2025 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша ер адамдар мен әйелдердің сыйақысының қызметкерлер санаттары бойынша бөлінген арақатынасы A

Көрсеткіш	Басшы лауазымдарда	Мамандар	Жұмысшылар
Коэффициент, % («Қазақтелеком» АҚ қызметкерлерінің санаттары бөлінісінде әйелдер мен ерлердің сыйақы мөлшерінің (базалық айлықақы + сыйақылар) арақатынасы)	111	79	32

GRI 2-21

54-кесте. Ең көп ақы төленетін қызметкердің жалақысының басқаларға арақатынасы, теңге

Көрсеткіш	2025
Арақатынас (коэффициент)	30,08 A



GRI 405-2

Компания 2025 жылы Компания қызметкерлерінің сыйақысындағы гендерлік алшақтықты талдады. Талдау нәтижелері 2025 жылы Компаниядағы әйелдердің орташа жалақысы ер адамдарға қарағанда 11,8%-ға аз екенін көрсетті.

2025 жылы әйелдердің орташа жалақысы ер адамдардың орташа жалақысына қатысты 88,2%-ды құрады.

4.3.1.8. Әлеуметтік тұрақтылық

Есепті кезеңде Компанияда әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету бойынша жұмыс жалғасты. «Қазақтелеком» АҚ дивизиондары мен филиалдарының HR-функция басшылары қызметкерлермен әлеуметтік-еңбек қатынастары, еңбекақы төлеу қоры, әлеуметтік қолдау мәселелері талқыланған кездесулер өткізді.

Компанияда қызметкерлердің топ-менеджментпен онлайн-конференциялар форматындағы тиімді коммуникация арнасы орнатылған, ол мынадай рәсімдерді қамтиды:

- сұрақтар пулын алғашқы жинау;
- «Қазақтелеком» АҚ Коммуникациялар департаментінің сұрақтар пулын модерациялау;
- Басқарма Төрағасының тікелей эфирі.

«Самұрық-Қазына» ҰӘҚ» АҚ компаниялар тобында өндіріс ұжымдарындағы әлеуметтік жағдайға жыл сайынғы мониторинг жүргізіледі. «Қазақтелеком» АҚ-да жасырын әлеуметтік шиеленісті уақтылы анықтау және осы процесті басқару мақсатында «Әлеуметтік өзара іс-қимыл мен коммуникациялар орталығы» ЖМ әлеуметтанулық зерттеу (SRS) жүргізеді. Сауалнама нәтижелері бойынша әлеуметтанушылардың ұсынымдарына сәйкес Алаңдаушылық аймақтарымен жұмыс істеу жөніндегі іс-шаралар жоспары жыл сайын бекітіледі.

2025 жылы «Қазақтелеком» АҚ-да SRS индексінің жиынтық мәні 59-ды құрады.

Тартылу индексі жұмысты сапалы әрі ыңғайлы орындау үшін қажетті материалдық-техникалық инфрақұрылыммен, жүктемемен, сыйақы мен әлеуметтік пакетпен, адалдықпен, коммуникациялармен, даму мен мансаптық мүмкіндіктермен, сондай-ақ басшылық тарапынан танылумен қанағаттанушылық деңгейін өлшейді.

Әлеуметтік әл-ауқат индексі әл-ауқат деңгейінің статикадағы және динамикадағы өзін-өзі бағалауын, сондай-ақ әлеуметтік, қаржылық әл-ауқат, өз денсаулығы мен қоршаған орта сапасының бағасын тіркейді.

SRS жиынтық мәні үш индекс нәтижелері бойынша интеграцияланған

67% Тартылу индексі

28% Әлеуметтік әл-ауқат индексі

75% Әлеуметтік тыныштық индексі

Әлеуметтік тыныштық индексі ұжымның әлеуметтік шиеленіс деңгейін, қызметкерлердің меншік құқықтарының қорғалу дәрежесін бағалауын, ұжымдағы жанжалдылық пен наразылық деңгейін, оларға қатысу бағдарын қоса алғанда, сондай-ақ наразылыққа қатысушыларға адалдық деңгейін көрсетеді.

2025 жылға арналған Іс-шаралар жоспарын іске асыру шеңберінде «Қазақтелеком» АҚ мынадай бағыттар бойынша еңбек шарттарын жақсартуға, қызметкерлерді ынталандыруды арттыруға және корпоративтік мәдениетті дамытуға бағытталған іс-шаралар кешенін өткізді:

- Коммуникациялар мен өзара іс-қимыл ашықтығын жақсарту;
- Әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларды жақсарту;
- Қызметкерлерді қажетті ресурстармен жабдықтау;
- Біліктілікті арттыру және персоналды дамыту;
- Корпоративтік мәдениетті дамыту және қызметкерлердің тартылуы;
- Ішкі коммуникацияларды іске асыру;
- Қызметкерлердің кәсіподақтар мен омбудсмен қызметі туралы хабардарлығын арттыру.

4.3.1.9. Қызметкерлерді әлеуметтік қолдау

GRI 2-30, 401-2, 404-2

«Қазақтелеком» АҚ-да еңбек жағдайларын жақсарту бойынша шараларды қамтитын қызметкерлерді әлеуметтік қолдау жүйесі қолданылады. «Қазақтелеком» АҚ-ның Ұжымдық шарты Компания қызметкерлерінің 94%-ын қамтиды.

55-кесте. Ұжымдық шарттармен қамтылған қызметкерлер саны

Көрсеткіш	2023	2024	2025
Қызметкерлердің жалпы саны	19 022	18 395	17 780 A
Ұжымдық шарттармен қамтылған қызметкерлер саны	16 383	16 856	16 745 A
Арақатынас	86%	92%	94% A

A Компания Ұжымдық шартқа сәйкес қызметкердің жұмыспен қамтылу сипатына (тұрақты немесе уақытша) қарамастан 2025 жылы әлеуметтік қолдаудың мынадай түрлерін көрсетуді жалғастырды:

- өмірді сақтандыру;
- медициналық қызмет көрсету;
- бала күтімі бойынша демалыс;
- зейнетақы бағдарламалары. A

2025 жылғы 13 наурызда «Қазақтелеком» АҚ мен Ақпараттандыру және байланыс қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы жаңа редакциядағы Ұжымдық шартқа қол қойды. Жаңартылған құжат еңбек жағдайларын жақсартуға және Компания қызметкерлерінің әлеуметтік қорғалуын күшейтуге бағытталған. Ұжымдық шарттың қол қойылуына түсініктеме бере отырып, «Қазақтелеком» АҚ Басқарма Төрағасы Бағдат Мусин атап өтті:

«Бүгін қол қойылған құжат жай ғана формальды келісім емес, әрбір қызметкерге жүйелі қамқорлықтың растамасы болып табылады. Компания қызметкерлердің әл-ауқатын негізгі басымдықтардың бірі ретінде қарастыра отырып, әділ еңбек жағдайларын жасау бойынша дәйекті жұмыс істейді».

«Қазақтелеком» АҚ сонымен қатар қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігін ұсынады. Жұмыстың қашықтан түрін қолдану шарттары мен тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес айқындалады.

94%

Қызметкер

«Қазақтелеком» АҚ ұжымдық шартымен қамтылды

4. Тұрақты даму туралы есеп

Ұжымдық шарт шеңберінде бірқатар әлеуметтік және еңбек кепілдіктері көзделген:

- Қызметкерге басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер үшін 30 күнтізбелік күн және жұмысшы кәсіптері қызметкерлеріне 27 күнтізбелік күн ұзақтығымен жыл сайынғы ақы төленетін демалыс, сондай-ақ Ұжымдық шартта көзделген жағдайларда қосымша ақы төленетін демалыстар беріледі;
- Қызметкерге тиісті қызметтер көрсету шартының көшірмесін ұсыну шартымен 30 күнтізбелік күннен аспайтын мерзімге тұрмыстық зорлық-зомбылықтан зардап шеккендерге арнайы әлеуметтік қызметтер көрсететін ұйымдарда болу кезеңіне жеке өтініш негізінде жалақысы сақталмайтын демалысқа құқық беріледі;
- «Құрметті байланысшы / Үздік байланысшы» атағы берілген Компания қызметкерлеріне 50 АЕК-тен кем емес мөлшерде бір реттік ақшалай сыйлықақыны, бастапқы зейнеткерлікке шыққан кездегі орташа айлық жалақы мөлшеріндегі қосымша бір реттік жәрдемақыны, сондай-ақ жалақыға 10 АЕК мөлшеріндегі ай сайынғы үстемені қоса алғанда, материалдық ынталандыру шаралары көзделген;
- Жыл сайын Жеңіс күніне Ұлы Отан соғысының Компанияда есепте тұрған зейнеткер қатысушыларына және оларға теңестірілген тұлғаларға, сондай-ақ Компанияның көрсетілген санаттарға жататын және еңбек қатынастарында тұрған қызметкерлеріне қайырымдылық көмек көрсетіледі. Көмек мөлшері 10 АЕК-тен кем емес. Кәсіподақ комитеттерімен бірлесіп мерекелік күнмен құттықтау іс-шаралары ұйымдастырылады;
- Компания органдарының шешімі бойынша және (немесе) Орталық аппараттың өкімдік құжаттары негізінде персонал санын оңтайландыру кезінде қызметкерлер үшін қосымша кепілдіктер көзделген. Қаржы қаражатының болуы кезінде және Компанияда үздіксіз жұмыс өтілі кемінде 10 жыл болатын қызметкердің жазбаша өтініші негізінде заңнамада белгіленген зейнеткерлік

- жасына дейін бес жыл бұрын мерзімінен бұрын зейнеткерлікке шығу мүмкіндігі беріледі. Тараптардың келісімі бойынша, Компанияның қаржылық мүмкіндіктері болған жағдайда, үздіксіз жұмыс өтілі кемінде 15 жыл болатын қызметкерге заңнамада белгіленген зейнеткерлік жасына дейін үш жыл бұрын мерзімінен бұрын зейнеткерлікке шығу мүмкіндігі беріледі. Көрсетілген жағдайларда қызметкердің орташа айлық жалақысының 50%-ы мөлшерінде, бірақ бір есептік ай үшін 55 АЕК-тен аспайтын бір реттік жәрдемақы зейнеткерлік жасына жетуге дейін қалған айлар санына (толық емесін қоса алғанда) көбейтіліп төленеді. Қосымша қызметкерге Ұжымдық шарттың 34-тармағының 7) тармақшасында көзделген төлемдер беріледі;
- Қызметкерлерге жұбайының (зайыбының), балаларының, ата-аналарының, асырап алушыларының, асырап алынғандарының, туған аға-інілері мен апа-сіңлілерінің қайтыс болуы жағдайында — 20 АЕК мөлшерінде; үш жасқа дейінгі баланы туу немесе асырап алу (қыз бала асырап алу) жағдайында — 20 АЕК мөлшерінде; некені тіркеу кезінде — 20 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсету көзделген. Материалдық көмек тиісті оқиға басталған күннен бастап үш айдан кешіктірілмей берілген жазбаша өтініш негізінде беріледі;
 - Жыл сайын өңірлерде орналасқан Компания қызметкерлерінің балаларына сауықтыру лагерлеріне жолдамалар сатып алу үшін Компания бюджетінен қаражатты Кәсіподаққа және әрі қарай — бекітілген Регламентке сәйкес жергілікті кәсіподақ ұйымдарына аудара отырып, кемінде 80 млн теңге мөлшерінде орталықтанған бөлу жүзеге асырылады;
 - Кәсіподаққа орталықтанған аударумен және әрі қарай өңірлік кәсіподақ ұйымдары бойынша бөлумен мәдени-көпшілік және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүргізуге филиалдар мен Орталық аппараттың еңбекақы төлеу қорынан 0,4% мөлшерінде ай сайынғы ақшалай қаражатты аудару көзделген;
 - Негізделген қажеттілік пен Компанияның қаржылық мүмкіндіктері болған жағдайда,

Кәсіподақтың жазбаша өтініші негізінде Жұмыс беруші Бірлескен іс-шаралар жоспары шеңберінде мәдени-көпшілік, спорттық, сауықтыру және өзге де іс-шараларды өткізуге бағытталатын қаражат көлемін ұлғайтуға құқылы. Бұдан басқа, мемлекет Қазақстан Республикасының аумағында төтенше жағдай жариялаған кезде Кәсіподақтың алқалы органының жазбаша өтініші негізінде және қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, Компания қызметкерлер мен Компанияда есепте тұрған зейнеткерлерге материалдық көмек көрсету үшін қызметкерлердің жылдық еңбекақы төлеу қорынан 0,1%-ға дейінгі мөлшерде қосымша қаражат бөлуге құқылы.

А Сонымен қатар, «Қазақтелеком» АҚ Ұжымдық шартына сәйкес Компания қызметкерлерді қысқарту мен зейнеткерлікке шыққан кезде, оның ішінде бос лауазымдарға ауыстыру мүмкіндігін, өтілі болған жағдайда мерзімінен бұрын зейнеткерлікке шығуды, жұмыс іздеуге ақы төленетін уақытты, сондай-ақ жұмыстан босату мен зейнеткерлікке шыққан кезде бір реттік төлемдерді қоса алғанда, қолдау шараларын ұсынады. А

GRI 402-1

А Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес санды немесе штатты қысқартуға байланысты еңбек шарттарын бұзу кезінде қызметкерлерді хабарландырудың ең аз мерзімі 4 апта (30 күнтізбелік күн) құрайды. «Қазақтелеком» АҚ-да бекітілген Ұжымдық шартқа сәйкес бұл мерзім заңнаманың минималды талаптарымен салыстырғанда ұлғайтылған және 45 күнтізбелік күнді құрайды. А Бұл ретте Компания жаппай қысқартуларды тәжірибеде қолданбайды, ал кез келген шарттарды бұзу Ұжымдық шарт бойынша көрсетілген мерзімдер шеңберінде жеке тәртіпте болады.

«ДЕМЕУ» бағдарламасы

GRI 401-2

Қызметкерлерге арналған Компанияның негізгі әлеуметтік бағдарламаларының бірі — «ДЕМЕУ» бағдарламасы, оның шеңберінде Компания көп балалы отбасыларға, мүгедек балалары бар отбасыларға, 2-ден астам бала асырап алған/қыз бала асырап алған отбасыларға көмек көрсетеді. Компания қызметкерлері мүгедек балаларды оңалтумен, мүгедек балаларға арналған арнайы білім беру бағдарламаларымен; мүгедек балаларға арналған арнайы түзету ұйымдарына барумен; балалар сауықтыру лагерлері мен санаторийлеріне (мүгедек балалар үшін) жолдамалар сатып алумен байланысты шығыстарды өтеу үшін төлемдер, сондай-ақ дәрі-дәрмек сатып алуға, мектеп оқушыларына тамақтануға және т.б. материалдық көмек алады.

2025 жылы Компанияның

1 700

қызметкері

«Демеу» бағдарламасы бойынша жалпы сомасы

>330

млн теңгеден

астам төлем алды

Well-Being бағдарламасы жол картасы

GRI 403-6

А «Қазақтелеком» АҚ қызметкерлерінің әл-ауқаты мен денсаулық жағдайын мониторингтеу мақсатында Директорлар Кеңесінің шешімімен (08.12.2023 ж. № 14 хаттама) бекітілген «Қазақтелеком» АҚ-ның Персоналды басқару саясатына сәйкес Компания қызметкерлерінің ауруға шалдығуын мониторингтеу мен аурулардың алдын алу бойынша кешенді шараларды көздейтін Well-Being бағдарламасы жол картасы бекітілді. А 2025 жылға арналған Well-Being бағдарламасы жол картасында көзделген іс-шаралар толық көлемде және белгіленген мерзімде іске асырылды. Іске асыру бекітілген мақсаттар мен негізгі тиімділік көрсеткіштері шеңберінде жауапты орындаушыларды бекіту және Компанияның 2 000-нан астам қызметкерін қамтумен жүзеге асырылды. Жол картасының іске асырылуын тұрақты негізде бейіндік бөлімшелер бақылады, ал іс-шаралардың орындалуы есептік материалдармен, талдамалық анықтамалармен және жүргізілген сауалнамалар нәтижелерімен расталды.

Негізгі бағыттар бойынша мынадай нәтижелерге қол жеткізілді:

- еNPS, Well-Being Survey құралдарын және бағалаудың өзге де әдістерін пайдалана отырып, 1 203 қызметкерді қамтыған жоспарлы сауалнамалар жүргізілді;
- аурулардың алдын алуға және денсаулыққа жауапты қатынас мәдениетін қалыптастыруға бағытталған іс-шаралар кешені іске асырылды;
- денсаулықты сақтау мен нығайтуға бағдарланған бағдарламаларға қызметкерлерді ақпараттық сүйемелдеу мен тартылу қамтамасыз етілді;
- эмоционалдық қажудың алдын алу және стресс жүктемесі деңгейін төмендету бойынша іс-шаралар іске асырылды;

- қызметкерлердің психологиялық және кеңес беру қолдауына қол жеткізуі қамтамасыз етілді.

Бағдарламаны іске асыру қызметкерлердің тартылу деңгейін арттыруға, персонал әл-ауқаты көрсеткіштерін жақсартуға және әлеуметтік бағдарланған корпоративтік ортаны қалыптастыруға ықпал етті. 2025 жыл қорытындысы бойынша «Қазақтелеком» АҚ-ның Well-Being бағдарламасы жол картасы 100%-ға іске асырылды.

2025 жылы Компанияда «Әлеуметтік өзара іс-қимыл мен коммуникациялар орталығы» жекеменшік мекемесі іске қосқан және өндірістік және басқарушылық құрылымның барлық деңгейлерінде еңбек шарттарын, персоналдың қанағаттану деңгейін және әлеуметтік стандарттардың сақталу дәрежесін объективті бағалауды алуға бағытталған «Әлеуметтік өлшеу» пилоттық жобасы іске асырылды. Жобаны іске асыру Компаниядағы әлеуметтік-еңбек шарттары жағдайының салыстырмалы әрі кешенді көрінісін қалыптастыру қажеттігімен негізделді.

Әлеуметтік өлшеудің мақсаты қызметкерлердің қанағаттанушылығын арттыру, заңнама талаптарын сақтау және еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік ортаны жақсарту мақсатында жұмыс орындарындағы еңбек шарттарын жан-жақты әрі объективті бағалауды қамтамасыз ету болды.

Әлеуметтік өлшеу нысандары Қордың портфельдік компанияларының филиалдары, еншілес және тәуелді ұйымдары болды. Жоба «Қазақтелеком» АҚ филиалдары қызметін жүзеге асыратын Қазақстан Республикасының барлық өңірлерін қамтыды. Әлеуметтік өлшеу жүргізудің жалғыз операторы ретінде «Әлеуметтік өзара іс-

қимыл мен коммуникациялар орталығы» жекеменшік мекемесі айқындалды. Жобаны жүйелі әрі тиімді іске асыру мақсатында құрамына санитарлық-эпидемиологиялық қадағалау, еңбекті қорғау, ішкі нормативтік құжаттаманы құқықтық талдау саласында бейіндік сараптамасы бар мамандар, сондай-ақ еңбек ұжымдарымен өзара іс-қимылға жауапты өкілдер кірген функцияаралық жұмыс тобы құрылды. Жұмыс тобы орындарда әлеуметтік мониторинг жүргізу үшін өңірлерге шығу іс-шараларын жүзеге асырды. Шығу іс-шаралары шеңберінде өндірістік-тұрмыстық инфрақұрылымның санитарлық-гигиеналық талаптарға сәйкестігін бағалау, ішкі нормативтік актілердің Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтау бөлігіндегі толықтығы мен өзектілігін талдау, сондай-ақ еңбек ұжымдарымен кездесулер мен өндірістік бөлімшелердің қызметкерлерімен және орта буын менеджментінің өкілдерімен фокус-топтық талқылаулар жүргізілді. Әлеуметтік өлшеудің негізгі міндеттеріне мыналар жатты:

- еңбек шарттары мен оларды қызметкерлердің қабылдауы мәселелері бойынша еңбек ұжымдарымен кездесулер өткізу;
- еңбек қатынастарын, еңбекті қорғау мен қауіпсіздік техникасын реттейтін нормативтік құжаттардың болуын, толықтығы мен өзектілігін тексеру;
- тұрмыстық үй-жайлар мен өндірістік инфрақұрылым жағдайын тексеру;
- қызметкерлерді жеке қорғаныс құралдары мен арнайы киіммен қамтамасыз етуді бағалау;
- санитарлық-гигиеналық талаптардың сақталуын тексеру;
- тәуекелдер мен проблемалы аймақтарды анықтау және кейіннен әлеуметтік-еңбек саясаты саласында түзету шараларын әзірлеу.

Әлеуметтік өлшеу өткізу қорытындысы бойынша Қазақстан Республикасының 18 өңіріндегі Компания филиалдарының мониторинг нәтижелері бойынша талдамалық есеп дайындалды, бұл еңбек ұжымдарындағы ағымдағы көңіл-күйді егжей-тегжейлі декомпозициялауды жүзеге асыруға және персоналдың күтулерінің объективті картасын қалыптастыруға мүмкіндік берді.

Мониторинг барысында «Қазақтелеком» АҚ басшылығы тарапынан жоғары назарды талап ететін бірқатар құрылымдық, инфрақұрылымдық және коммуникациялық аспектілер анықталды. Алынған деректер анықталған даму аймақтарын олардың сыни деңгейі мен ресурстық сыйымдылық деңгейі бойынша сегменттеуге мүмкіндік берді.

Жедел әрекет ету мен басқарушылық шешімдерді қолдану нәтижесінде анықталған тәуекелдердің бір бөлігі еңбек шарттарын оңтайландыруға және ішкі коммуникациялар жүйесін жетілдіруге бағытталған «жедел әрекет ету» түзету іс-шараларын іске асыру есебінен азайтылды. Бір мезгілде әлеуметтік өлшеу нәтижелері тереңдетілген пысықтауды және Компанияның адами капиталын дамыту стратегиясына интеграциялауды қажет ететін ұзақ мерзімді әрі капиталды көп қажет ететін сипаттағы мәселелер тізбесін тіркеді. Анықталған аспектілерді жою бойынша іс-шараларды іске асыру басымдықтың бекітілген кестесіне сәйкес кезең-кезеңмен жоспарлау форматында, бюджеттік циклмен синхрондалып және қажетті қаржы ресурстарын бөлуді ескере отырып жүзеге асырылады. Әлеуметтік өлшеу қорытындысы бойынша жұмыс белсенді іске асыру және тұрақты мониторинг сатысында тұр.

Бала күтімі бойынша демалыс

GRI 401-3

56-кесте. Қызметкерлердің бала күтімі бойынша демалысқа шығуы бойынша бөлінісі, адам

Көрсеткіш	2023	2024	2025
Бала күтімі бойынша демалысқа шығу құқығы бар қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	19 022	18 395	17 780 A
- Әйелдер	7 016	6 693	6 500 A
- Ер адамдар	12 006	11 702	11 280 A
Бала күтімі бойынша демалысқа шыққан қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	1 008	122	202 A
- Әйелдер	992	116	187 A
- Ер адамдар	16	6	15 A
Бала күтімі бойынша демалыс аяқталғаннан кейін есепті кезеңде жұмысқа қайтып келген қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	368	389	330 A
- Әйелдер	353	383	316 A
- Ер адамдар	15	6	14 A
Бала күтімі бойынша демалыстан жұмысқа қайтып келуге тиіс болған қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	174	182	121 A
- Әйелдер	168	181	120 A
- Ер адамдар	6	1	1 A
Алдыңғы есепті жылы бала күтімі бойынша демалыстан шығып, жұмысқа шыққаннан кейін 12 ай өткеннен кейін де Компанияда жұмыс істеуді жалғастырған қызметкерлердің жалпы саны, оның ішінде:	226	121	173 A
- Әйелдер	214	114	161 A
- Ер адамдар	12	7	12 A

202

адам

есепті кезеңнің соңында бала күтімі бойынша демалысқа шыққан қызметкерлер саны

2025 жылы оралу коэффициенті 273%-ды құрады, ал ұстап тұру коэффициенті 44%-ға тең болды.

93%

әйелдердің бала күтімі бойынша демалысқа шыққан қызметкерлер арасындағы үлесі

Корпоративтік мәдениетті дамыту

2025 жылы «Қазақтелеком» АҚ корпоративтік мәдениетті дамытуға, жұмыс беруші брендин нығайтуға, персоналдың тартылуын арттыруға және адами капиталды дамытуға бағытталған бастамалар кешенін іске асырды. Есепті кезеңде 2024 жылы басталған стратегиялық жобаларды іске асыру аяқталды, сондай-ақ персоналмен, жастармен және жұмысшы кәсіптерінің өкілдерімен жұмыс істеудің жаңа форматтары іске қосылды:

1. Жұмыс беруші брендин дамыту

Есепті кезеңнің негізгі нәтижелерінің бірі 2024 жылғы қазанда басталған SAPA+QUEST мотивациялық бағдарламасының стратегиялық жобасын табысты аяқтау болды. Бағдарламаны іске асыру ішкі де, сыртқы клиенттер де адалдығын одан әрі дамыту үшін негіз қалыптастырды. Жұмыс беруші брендин дамыту шеңберінде 2025 жылы Компанияның hh.kz платформасында брендтелген беті әзірленді және іске қосылды, бұл еңбек нарығында «Қазақтелеком» АҚ-ның танылуын арттыруға және үміткерлердің кіріс ағыны сапасын жақсартуға мүмкіндік берді.

Қосымша сыртқы HR-коммуникацияларды дамыту мақсатында Instagram әлеуметтік желісіндегі Компания-ның корпоративтік бетінде Компанияда жұмыс істеу артықшылықтары мен кәсіби және мансаптық даму мүмкіндіктеріне арналған тақырыптық айдар іске қосылды.

2. Кәсіби тану және салалық іс-шараларға қатысу

2025 жылы Компанияның он жобадан астамы халықаралық және салалық кәсіби сыйлықтарға ұсынылды:

- Конкурстарға қатысу қорытындысы бойынша «Қазақтелеком» АҚ командасы бірқатар марапаттардың лауреаты болды. Атап айтқанда, ішкі коммуникациялар бойынша жоба Human Capital Days 2025 — Employer Brand Eurasia сыйлығы шеңберінде жеңіске жетті.

- HR4People форумы шеңберінде «Қазақтелеком» АҚ Digital HR — автоматтандыру жобасы үшін «HR-дағы жыл инновациясы» және «Ішкі коммуникациялар бойынша үздік жоба» марапаттарына лайық деп танылды.
- Есепті жыл ішінде Компания сарапшылары XIII Kazakhstan HR Forum және «Дәуірлер тоғысындағы HR» PR Forum-ын қоса алғанда, ірі кәсіби алаңдарға қатысып, жұмыс беруші брендин дамыту, мотивациялық бағдарламалар мен геймификация саласындағы үздік тәжірибелермен бөлісті.

3. Жастар саясаты

2025 жылғы қарашада «Самұрық-Қазына» АҚ тобында жастар саясатын басқару мәселелеріне ерекше назар аударылған әлеуметтік саясат саласындағы Корпоративтік стандарт бекітілді.

Жас мамандармен жұмысты жүйелеу мақсатында 2025 жылғы 10 желтоқсанда Компания белсенді жастарын біріктірген Jas Telecom 2.0 форумы өткізілді. Форум идеялармен алмасу, салалық трендтерді талқылау және көшбасшылық әлеуеті мен жобалық ойлауды дамытуға бағытталған бастамаларды қалыптастыру алаңы болды.

2025 жылы «Қазақтелеком» АҚ-да 470 бейіндік ЖОО мен колледждер студенті өндірістік практикадан және тағылымдамадан өтті. Есепті кезеңде білім беру ұйымдарымен ынтымақтастық туралы меморандумдар жасасылды, шеберлік сабақтары, қонақ дәрістері, экскурсиялар мен кәсіби бағдарлау іс-шаралары өткізілді.

470

студент

бейіндік жоғары оқу орындары мен колледждерден «Қазақтелеком» АҚ-да 2025 жылы өндірістік практикадан және тағылымдамадан өтті

«Қазақтелеком» АҚ және Woosong University Kazakhstan IT-мамандарын бірлесіп даярлайтын болады

«Қазақтелеком» АҚ мен Woosong University Kazakhstan ынтымақтастық туралы меморандумға қол қойды. Университет пен Компания академиялық база мен практикалық тәжірибені біріктіріп, инновациялар мен жастардың кәсіби өсуінің іргетасын қалайды. Бұл ынтымақтастық елге тұрақты сандық болашақты қамтамасыз етуге және озық заманауи технологиялармен жұмыс істеуге қабілетті мамандар командасын қалыптастыруға бағытталған.

Келісімнің негізі дуальды оқыту моделі болды. Бұл — Түркістандағы оңтүстіккореялық университет филиалының студенттері оқу уақытының бір бөлігін «Қазақтелеком» АҚ-да өткізетін формат. Бұл жағдайда «Қазақтелеком» АҚ мыналарды ұсынады:

- практикадан өту орындары;
- ағымдағы IT-жобаларға қатысу;
- мамандар тарапынан тәлімгерлік;
- семинарларға, шеберлік сыныптарына және зерттеу бастамаларына арналған алаң.

Әлеуеті жоғары студенттерге жұмысқа орналасу перспективасы көзделген.

10,8

мың қызметкер

2025 жылы өндірістік бағыт бойынша біліктілікті арттыру курстарымен қамтылды

4. Кадрлық әлеуетті дамыту

Жұмысшы кәсіптері жылы бастамалары шеңберінде 2025 жылы «Қазақтелеком» АҚ-да жұмысшы кәсіптерінің беделін арттыруға, кадрлық әлеуетті дамытуға және еңбек жағдайларын жақсартуға бағытталған іс-шаралар кешені бекітіліп, іске асырылды.

Есепті кезеңде республикалық және өңірлік деңгейлердегі кәсіби шеберлік байқаулары, оның ішінде:

- «Оптикалық желі шебері (Optical Network Master)»;
- «Жастар және еңбекті қорғау»;
- «Жас үздік маман»;
- «Үздік әмбебап маман» өткізілді.

Конкурстарға Компания қатысатын барлық өңірлерден қызметкерлер қатысты. Жеңімпаздар мен жүлдегерлер дипломдармен, алғыс хаттармен және ескерткіш сыйлықтармен марапатталды.

2025 жылы біліктілікті арттыру шеңберінде елдің 20 өңірінде өндірістік бағыттың 10,8 мыңнан астам қызметкері оқумен қамтылды. Оқыту қауіпсіз көлік жүргізу, клиенттерге техникалық қолдау, өндірістік процестерді басқару, қаржылық сауаттылық, сондай-ақ тілдік және мамандандырылған бағдарламалар бағыттары бойынша жүргізілді.

5. Жұмысшы кәсіптері арасында көшбасшылықты дамыту

Жұмысшы кәсіптері өкілдерінің көшбасшылық әлеуетін дамыту мақсатында Компания «7 Qadam PRO» және «7 Qadam Master» модульдік бағдарламаларына қатысты. Бағдарлама 2025 жылғы 16 сәуірден 20 тамызға дейінгі кезеңде іске асырылды және Жастар форумы қорытындысы бойынша іріктелген 21 қатысушыны қамтыды.

Квоталық іріктеу қорытындысы бойынша Компаниядан жұмысшы кәсіптерінің екі өкілі жіберілді. 2025 жылғы 20 тамызда қатысушылардың жобаларын қорғау өтті, оның нәтижелері бойынша лудоманияның алдын алуға бағытталған Байгожаева С. «Біз саған сенеміз» жобасы үздік деп танылды.

2025 жылғы 19 желтоқсанда Жұмысшы кәсіптері жылының қорытынды іс-шарасы шеңберінде Байгожаева Сабира «Самұрық-Қазына» Қорының ескерткіш сыйлықпен және фирмалық кәдесый өнімімен марапатталды.

6. Еңбек жағдайлары мен әлеуметтік-тұрмыстық инфрақұрылымды жақсарту

Есепті кезеңде қызметкерлердің әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсартуға ерекше назар аударылды. 2025 жылы бірқатар нысандарда жөндеу жұмыстары жалғасты, қызметтік автопарк жаңартылды, бөлімшелердің заманауи офистік кеңістіктерге көшуі аяқталды, өндірістік және әкімшілік үй-жайлардың жөндеуі жүргізілді. Қосымша қызметтік сапарлардың корпоративтік сервисі енгізілді.

Алдыңғы кезеңдер бойынша еңбекақы төлеуді талдау қорытындысы бойынша 2025 жылы жұмысшы кәсіптеріне баса назар аудара отырып, жалақыны сараланған арттыру шаралары іске асырылды, А9-В4 грейдтері (электрмонтер, кабельші-дәнекерлеуші, электромеханик және инженер) бойынша 8 000-нан астам қызметкерге орта есеппен 9%-ға индекстеу жүргізілді, біліктілік комиссиялары мен лауазымдық жалақыларды қайта қарау жүргізілді, бұл еңбекақы төлеудегі алшақтықты қысқартуға және төмен төленетін қызметкерлер санаттарының санын азайтуға мүмкіндік берді.

7. Тартылу, спорт және командалық іс-шаралар

Есепті жыл ішінде Компания қызметкерлері корпоративтік және спорттық іс-шараларға, оның ішінде марафондарға, КВН-ға, спартакиадаларға және корпоративтік турнирлерге белсенді қатысты.

2025 жылғы 30 қарашада елдің барлық өңірлерінен алты аралас команданың қатысуымен «Қазақтелеком» корпоративтік волейбол турнирі өтті.

Кері байланыс жүйесін дамыту шеңберінде бірінші басшылар мен филиал бас директорларының жұмысшы кәсіптері өкілдерімен тұрақты кездесулері қамтамасыз етілді, сондай-ақ Басқарма мүшелерін өңірлерге бекіту жобасы іске асырылды.

8. Экологиялық және әлеуметтік бастамалар

«Таза Қазақстан» экологиялық жобасы шеңберінде 2025 жылы қызметкерлердің экологиялық санасын арттыруға бағытталған іс-шаралар кешені, оның ішінде:

- «Таза Қазақстан үшін Қазақтелеком» балалар суреттерінің байқауы;
- Астана және Алматы қалаларында қызметкерлердің экологиялық акциялары;
- мектеп оқушыларымен бірлесіп 75 мың ағаш отырғызу;
- Корпоративтік университет базасында эко-жәрмеңкеге қатысу;
- қайталама материалдардан жасалған эко-арт-инсталляциялар байқауы іске асырылды.

4.3.1.10. Қызметкерлерді оқыту және дамыту

4

САПАЛЫ БІЛІМ БЕРУ

8

ЛАЙЫҚТЫ ЖҰМЫС ЖӘНЕ ЭКОНОМИКАЛЫҚ БҮС

9

ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ, ИННОВАЦИЯЛАР ИНФРАҚҰРЫЛЫМ

GRI 3-3, 404-1

«Қазақтелеком» АҚ-да персоналдың үздіксіз өсуі мен дамуы Компания табысының қажетті шарты ретінде қарастырылады. «Қазақтелеком» АҚ-да қызметкерлерді оқыту мен дамыту саласындағы жұмысты регламенттейтін негізгі құжат болып табылатын «Қазақтелеком» АҚ қызметкерлерін оқыту мен дамытуды ұйымдастыру қағидалары әзірленген. 2025 жылы оқудан 69 606 тыңдаушы (қашықтан курстарды ескере отырып) мынадай бағыттар бойынша өтті: Leadership academy, EX academy, HSE&ESG academy, Сервис және сату академиясы, Техникалық академия, IT-академия, Qazaq&English academy, Қаржылық академия.

69 606

ТЫҢДАУШЫ

2025 жылы оқудан өтті

Қызметкерлерді оқытуға арналған шығындар білім беру іс-шараларына қатысумен байланысты іссапар шығыстарын ескерместен көрсетіледі. Жыл сайын Компания бюджетінде оқыту бағыты бойынша шығыстар жоспарланады, олар мынадай баптар бойынша бөлінеді:

- Кадрларды даярлау және біліктілігін арттыру;
- Кадрларды даярлау мен біліктілігін арттыру бойынша іссапар шығыстары.

Есепті кезеңде оқытуға инвестициялар жалпы көлемінің төмендеуі EMBA бағдарламасы бойынша ұзақ мерзімді оқудан өтетін қызметкерлер санының азаюымен байланысты.

«Қазақтелеком» АҚ-ның оқытуға салған инвестициялары көлемі, 2023–2025, млн теңге



* 57-кесте. «Қазақтелеком» АҚ-ның оқытуға салған инвестициялары көлемі, 2023–2025 (кестедегі ақпарат графикалық түрде берілген).



GRI 2-4, 404-1

58-кесте. 2025 жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша қызметкерлерді оқыту сағаттарының саны, адам

2025 жылғы оқыту сағаттарының саны (сағат)				
Әйелдер		Ер адамдар		Барлығы
ӘБП	өп	ӘБП	өп	
28 060,5 A	120 089,5 A	14 888,5 A	416 376,5 A	579 415 A
Жылына бір қызметкерге шаққандағы орташа оқу сағатының саны				
Әйелдер		Ер адамдар		Барлығы
ӘБП	өп	ӘБП	өп	
38,44 A	20,81 A	54,74 A	37,82 A	32,59 A

Корпоративтік университет

GRI 404-2

2025 жылы «Қазақтелеком» АҚ Корпоративтік университеті Компания қызметкерлерінің цифрлық, инженерлік-техникалық және басқарушылық құзыреттіліктерін дамытуға, сондай-ақ цифрлық трансформация бастамаларын қолдауға бағытталған бірқатар білім беру бағдарламаларын іске асырды.

Корпоративтік университеттің негізгі білім беру бағдарламалары:

1 А Цифрлық және ЖИ-құзыреттіліктерді дамыту А

А UC Berkeley-мен бірге цифрлық трансформация мен өсуді жеделдету бағдарламасы А

2025 жылғы 19 мамырдан 23 мамырға дейінгі кезеңде Берклидегі Калифорния университетімен бірлесіп жасанды интеллект пен цифрлық трансформация саласындағы құзыреттіліктерді дамытуға бағытталған корпоративтік оқу іс-шарасы өткізілді.

Оқудан Компанияның 80-нен астам қызметкері өтті. Бағдарлама екі білім беру сессиясын қамтыды:

- жоғары буын басшылары үшін — «AI-First стратегиясы»;
- орта буын басшылары үшін — «Деректер, сандандыру және икемділік».

Оқыту шеңберінде қатысушылармен ЖИ енгізу мен операциялық тиімділікті арттыру бойынша бастамалар пысықталды, салалық кейстер мен бәсекелестер тәжірибесіне талдау жасалды. Бағдарлама нәтижелері Инновациялық комитетті қалыптастыру кезінде және Компанияның цифрлық трансформация стратегиясын өзектендіру кезінде пайдаланылды.

А Өндірістік персоналға арналған техникалық курстар А

Өндірістік персоналдың сандық дағдыларын дамыту шеңберінде Жұмысшы кәсіптері жылы іс-шаралары шеңберінде мамандандырылған оқу орталығын тарта отырып, ОДС-нің 50 қызметкері үшін Cisco, C#, машиналық оқыту және жасанды интеллект бағыттары бойынша техникалық курстар онлайн және офлайн форматтарында іске асырылды.

А GPU-кластер жобасы бойынша инженерлік-техникалық командаларды оқыту А

«ЖИ-шешімдерге арналған есептеуіш қуаттарды дамыту» жобасы шеңберінде вендорлық бағдарламалар мен Coursera лицензиялары негізінде инженерлік-техникалық қызметкерлерге арналған оқыту бағдарламалары өткізілді.

Оқыту мынадай тақырыптарды қамтыды:

- Supermicro серверлік жүйелері;
- желілік инфрақұрылым;
- RDMA-бағдарламалау;
- InfiniBand;
- WEKA;
- жасанды интеллект негіздері;
- NVIDIA Linux-шешімдерін әкімшілендіру.

Қосымша жобалық командалар үшін NVIDIA Corporation ТМД өңірі бойынша директорымен «AI және NVIDIA архитектурасы» тақырыбында онлайн-сессия өткізілді.

А NVIDIA кастомизацияланған оқыту бағдарламаларын дайындау А

NVIDIA Академиясында корпоративтік оқытудың басым бағдарламаларының тізбесі айқындалды және мынадай курстар бойынша сатып алу рәсімдері жүргізілді:

- NVIDIA Cumulus Linux Professional;
- NVIDIA AI Enterprise Administration Training.

2 А Басқарушылық құзыреттіліктерді дамыту А

- START MBA — резервистер мен жоғары әлеуетті қызметкерлерге арналған кәсіби және басқарушылық құзыреттіліктерді дамыту бағдарламасы. Оқудан 144 қатысушы өтті;
- «Қазақтелеком» АҚ кадрлық резервінің басқарушылық құзыреттіліктерін дамыту бағдарламасы — 155 қатысушы.

3 А Қаржылық Академия — қызметкерлердің қаржылық сауаттылығын дамыту А

Жұмысшы кәсіптері жылы шеңберінде қызметкерлердің қаржылық мәдениетін арттыруға бағытталған білім беру бағдарламалары іске асырылды.

Вебинарлар өткізілді:

- «Декрет және баланың тууы кезіндегі жәрдемақылар: білу қажет нәрселердің барлығы» — 95 қатысушы;
- «Жүктілік пен босануға байланысты әлеуметтік жәрдемақы мен төлемдер: не білу қажет» — 71 қатысушы;
- «Қазақстандағы медициналық сақтандыру: білу қажет нәрселердің барлығы» — 115 қатысушы;
- «Қазақстандағы медициналық сақтандыру: не білу қажет» — 95 қатысушы;
- «Қызметкерлердің 2025 жылы салықтық шегерімдерді қолдану бойынша құқықтары мен міндеттемелері» — 542 қатысушы.

Жалпы 700 қызметкерді қамту бойынша орыс және қазақ тілдерінде «Жаңа 2025 жылғы салықтық шегерімдерді қолдану: салдары мен міндеттемелер» тақырыбында түсіндірме сессиялары өткізілді. Қызметкерлердің балаларына арналған қазақ тіліндегі «Қаржылық магия: ақшаны қалай қолға үйретуге болады» вебинарлары ұйымдастырылды.

4 А Пилоттық бағдарламалар А

- B2C мотивация және мансаптық даму бағдарламасы (БББД-мен бірлесіп) — 532 қатысушы (БҚА, БДО, СҚК).
- «Кетуге жол жоқ» пилоттық жобасы — B2C 52 басшы, сондай-ақ фронт-офис қызметкерлері.

5 А Play | Learn | Be Safe әлеуметтік жобасы А

Бағдарлама компания қызметкерлерінің 7-ден 16 жасқа дейінгі балаларына арналған және қауіпсіз мінез-құлық мәдениетін қалыптастыруға, сондай-ақ жолдағы қауіпті жағдайлардың алдын алу үшін қажетті білім мен практикалық дағдыларды дамытуға бағытталған.

2025 жылы «Жол қозғалысы қауіпсіздігі» тақырыбы бойынша оқуды компания қызметкерлерінің 150 баласы өтті.

Жобаның географиясы мынадай қалаларды қамтыды:

- Алматы — 19;
- Жезқазған — 10;
- Қостанай — 15;
- Тараз — 13;
- Түркістан — 12;
- Шымкент — 17;
- Ақтөбе — 14;
- Атырау — 22;
- Қызылорда — 14;
- Өскемен — 14.

Жалпы 2022 жылдан бастап жобаның қатысушылары 570 бала, оның ішінде «Самұрық-Қазына» АҚ-ның портфельдік компаниялары қызметкерлерінің 88 баласы болды.

6 A IT SUMMER CAMP A

Компания қызметкерлерінің отбасыларын олардың балалары үшін білім беру бастамалары арқылы қолдауға бағытталған әлеуметтік жоба. Жоба шеңберінде 12–15 жастағы жасөспірімдер үшін олар бағдарламалау негіздерін, цифрлық қауіпсіздікті, деректермен жұмыс істеуді үйренетін және soft-skills дамытатын жазғы IT-лагерь ұйымдастырылады. Жоба отбасыларды корпоративтік мәдениетке тартуға, қызметкерлердің адалдығын арттыруға және болашақ цифрлық ұрпақты дамытуға ықпал етеді.

Ұзақ мерзімді мақсаты — қызметкерлердің балаларын оқыту бағытын дамыту арқылы талантты жастарды тарту. Білім беру бағдарламасы мыналарды қамтыды:

- Робототехника;
- NoCode веб-сайттарды әзірлеу;
- Блогинг;
- Soft skills пысықтау.

2025 жылы Қазақстанның 17 өңірінен 243 бала қатысты.

Қатысушылар географиясы:

- Батыс өңірі — 50 бала (Атырау, Батыс Қазақстан, Маңғыстау, Ақтөбе облыстары)
- Солтүстік өңірі — 29 бала (Қостанай, Солтүстік Қазақстан облыстары)
- Орталық өңірі — 66 бала (Ақмола, Қарағанды облыстары, Астана қ.)
- Оңтүстік өңірі — 78 бала (Жамбыл, Түркістан, Қызылорда, Алматы облыстары, Алматы қ.)
- Шығыс өңірі — 20 бала (Абай, Шығыс Қазақстан, Ұлытау облыстары).

7 A Қызметкерлерді қазақ тіліне оқыту A

2025 жылы мемлекеттік тілдің ауызекі дағдыларын дамытуға бағытталған «Кездесейік, сөйлесейік» әңгімелесу клубы іске қосылды. Бағдарлама Астана, Алматы және Қызылорда қалаларында іске асырылды, 344 қызметкер қатысты.



Адам құқықтары саласындағы құзыреттіліктерді дамыту

Қызметкерлердің құзыреттіліктерін дамыту және адам құқықтарын сақтау саласындағы корпоративтік тәжірибені жетілдіру шеңберінде «Қазақтелеком» АҚ тиісті сақтық рәсімін (Human Rights Due Diligence) енгізуге бағытталған халықаралық білім беру бастамаларына қатысады.

2026 жылдың ақпанынан шілдесіне дейін Компания өкілдері Орталық Азия елдері үшін БҰҰ Жаһандық шарты іске асыратын Business & Human Rights Accelerator бағдарламасының өңірлік трегіне қатысады. Оқыту бастамаға қатысушы компанияларға ұйымдастырылған және адам құқықтары саласындағы халықаралық стандарттарды корпоративтік процестерге интеграциялаудың практикалық дағдыларын дамытуға бағытталған.

Акселератор — БҰҰ жүйесінің сарапшылары Shift коммерциялық емес ұйымымен бірлесіп

әзірлеген алты айлық білім беру курсы. Бағдарлама адам құқықтары саласындағы тәуекелдерді сәйкестендіруге, бағалауға және басқаруға жүйелі көзқарасты қалыптастыруға бағдарланған.

Бағдарлама шеңберіндегі оқыту форматтары

Бағдарлама алты кезеңді қамтиды және мынадай белсенділік түрлерін көздейді:

- Сұраныс бойынша сессиялар (On-Demand) — БҰҰ Жаһандық шарты академиясының платформасында орналастырылған оқу материалдарын зерделеу;
- «Deep Dive» жаһандық сессиялары — халықаралық сарапшылармен онлайн-семинарлар;
- Жеке жұмыс — практикалық тапсырмаларды орындау;
- Жергілікті сарапшымен тренингтер — құзыреттіліктерді дамыту және тәжірибе алмасу бойынша офлайн және онлайн-кездесулер;

- Сарапшылармен консультациялар — адам құқықтары саласындағы өзекті мәселелер бойынша қосымша тақырыптық онлайн-сессиялар.

Алынған білімді Компания қызметіне интеграциялауды қамтамасыз ету үшін қызметкерлердің қатысуын үйлестіруді және тәжірибелерді корпоративтік процестерге енгізуді қолдауды жүзеге асыратын жоғары басшылық өкілі бекітілді.

Оқыту қорытындысы бойынша бағдарламаны сәтті аяқтаған қатысушылар жеке сертификаттар алады, сондай-ақ Компанияға білім беру бастамасының қатысушысы ретінде жеке сертификат беріледі.

Есепті дайындау күніне бағдарламада өңірдің 23 ұйымы тіркелген, бұл Орталық Азия бизнесінің адам құқықтарын сақтау мәселелеріне жүйелі көзқарасты дамытуға мүдделілігін көрсетеді.