

КОРПОРАТИВТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК ЖӘНЕ ПЕРСОНАЛ

KASE корпоративтік жауапкершілікті персоналды басқару саясаты арқылы жүзеге асырады, соның ішінде KASE ұжымында жағымды және шығармашылық атмосфераны жасау, мамандарды таңдау және қабылдау жүйесі, жұмыскерлердің қызметінің тиімділігін бағалау, корпоративтік мәдениетті қалыптастыру, сондай-ақ KASE персоналын оқыту және дамыту арқылы қалыптастырады.

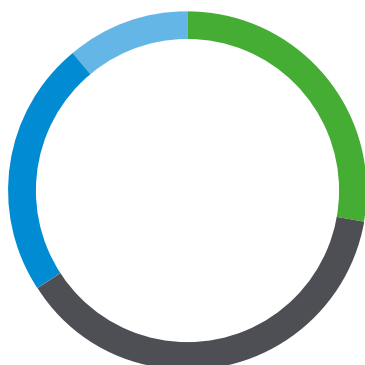
HR-статистика

2019 жылдың 01 қаңтарындағы жағдай бойынша KASE штатының саны 153 бірлік болды, бұл ретте тізімдік саны – 147 бірлік.

Төменде есептік жылдың соңындағы KASE персоналының құрылымы туралы негізгі мәліметтер берілген.

KASE қызметкерлерінің жас ерекшеліктері

KASE қызметтерінің жастары бойынша топтары



▲ 30 жасқа дейін	28
▲ 40-тан 50-ге	38
▲ 40-тан 50-ге	23
▲ 50 жаста	11

2018 жылы қызметкерлердің негізгі құрамы 30 жастан 40 жасқа дейінгі мамандар болды. Қызметкерлердің орташа жасы – 36 жас. Бұл ретте жаңадан қабылданған 30 жасқа дейінгі жас мамандардың үлесі 2018 жылы 45 % құрады.

KASE білімдік құрылымы

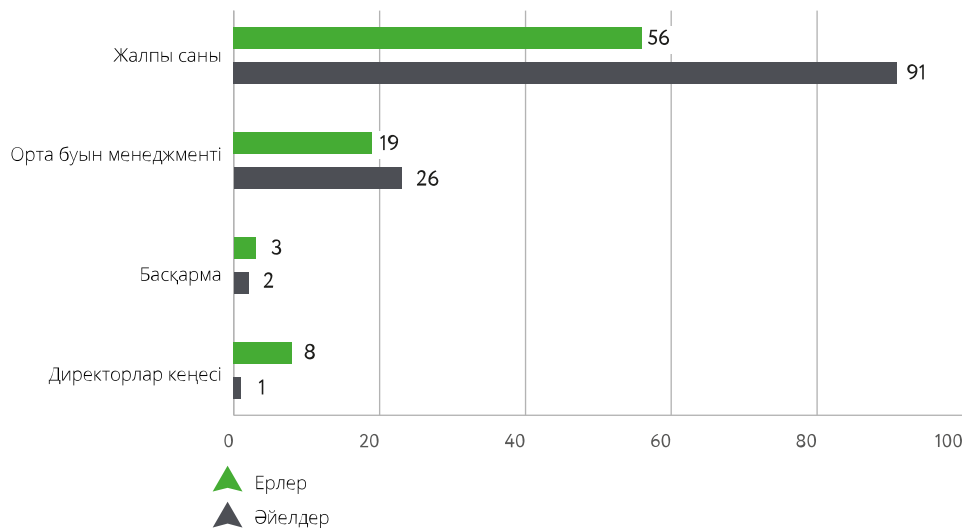
Биржа өз қызметкерлерінің жаңа білім алуға және құзіреттіліктері мен білімдерін жетілдіруге ұмтылысын қолдайды. Есептік жылдың соңындағы жағдай бойынша KASE қызметкерлерінің негізгі құрамы (97 %) жоғарғы білімді, олардың 20 % жоо-дан кейінгі білім алған, соның ішінде ғылым докторлары (7 %) бар. Бұл ретте қызметкерлердің 10 % Қазақстан Республикасына тыс жерде білім алған.

KASE гендерлік құрамы

KASE әйелдердің құқықтары мен экономикалық мүмкіндіктерін кеңейту мақсатында, сондай-ақ олардың қоғамдағы атқаратын рөлін арттыру үшін, гендерлік теңдікті қолдау бойынша дүниежүзілік бастамаларға қосылды.

Әйел жынысты қызметкерлердің жалпы саны 61,9 %, ал ерлер саны 38,1 %. Бұл ретте топ-менеджмент (Директорлар кеңесі) деңгейінде гендерлік құрам негізінен ерлермен өкілденген (88,8 %).

KASE қызметкерлерінің гендерлік белгі бойынша бөлінуі



Персоналды басқару саясатын іске асыру

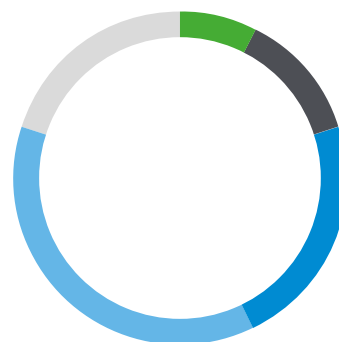
Персоналды басқару саясатын іске асырғанда KASE Биржаның бизнес-үдерістерінің оңтайландырылуына, персоналдың тұрақтылығы, олардың қызметін бағалауға, KASE корпоративтік мәдениетін қалыптастыруға, сондай-ақ персоналдың оқуы мен білімін жетілдіруге ерекше назар аударады.

KASE құрылымдық бөлімшелерінің жұмыс тиімділігін арттыру мақсатында басқарушы директорлар лауазымдары енгізілді, олардың негізгі мақсаты келесідей бағыттары бойынша – листингтік процедураларды жетілдіру, эмитенттер мен инвесторларды тарту, сондай-ақ KASE мүшелерімен өзара әрекеттесу бойынша бизнесті дамытуға бағытталған жобаларды іске асыру болып табылады.

KASE персоналының тұрақтылығы

Мамандар тұрақтылығының маңызды көрсеткіші мамандар тұрақтамауының өте төмен деңгейі, осы көрсеткіш 2018 жылы 12,67 % құрады.

Бұл ретте қызметкерлердің көпшілігінің (37 %) Биржадағы еңбек өтілі бір жылдан 5 жылға дейін, 13 % Биржада 10 жылдан астам уақыт еңбек етеді, қызметкерлердің 7,6 % Биржада 20 жылдан астам уақыт жұмыс істейді.



▲ Биржада 20 жылдан астам жұмыс істегендер	7,6
▲ Биржада 10 жылдан 20 жылға дейін жұмыс істегендер	12,5
▲ Биржада 5 жылдан 10 жылға дейін жұмыс істегендер	22,9
▲ Биржада 1 жылдан 5 жылға дейін жұмыс істегендер	37,0
▲ Биржада 1 жылдан кем жұмыс істегендер	20,0

Жұмыскерлердің қызметін бағалау

Персоналды басқару саясатына сәйкес, жұмыскерлердің қызметін бағалау жүйесі Биржаның алға қойған корпоративтік және жеке мақсаттар мен жоспарларды жүзеге асыруға жетуді ынталандыру, сондай-ақ жалпы Биржаның персоналы жұмысының тиімділігін арттыру мақсатында жүзеге асырылады.

Персоналды оқыту және білімін жетілдіру

Оқыту және біліктілікті арттыру KASE персоналды басқару саясатының бір бөлігі болып табылады. Осы бағыттағы негізгі приоритеттер, KASE стратегиялық мақсаттарына жету үшін қажетті, жаңа білімдер мен тәжірибе алу болып табылады. 2018 жылы Биржаның 40 қызметкері салықтық заңнаманың өзгерістері, тәуекелдерді басқару, заңсыз кірістерді жылыстау мен ланкестікті қаржыландылуға қарсы әрекет, стратегиялық және операциялық менеджмент, PL/SQL пакеттері мен бағдарламалық бірліктерін зөерделеу, сондай-ақ АТ-қызметтерін эксплуатациялау және қолдау сияқты бағыттар бойынша оқудан өтті.

KASE корпоративтік мәдениетін дамыту

Персоналдың материалдық емес ынталандыруның ең маңызды құраушысы болып табылатын, негізқұраушы құндылықтар мен стандарттардың жүйесін қалыптастыратын, персоналды тұрақтандырып, ұжымдағы жағымды психологиялық жағдай жасайтын, соның ішінде ұжымның ұйымшылдығын қолдап, жұмыскерлердің алға қойылған мақсаттарға жетуін ынталандыратын, KASE корпоративтік мәдениеті болып табылады.

Ішкі коммуникацияларды жетілдіру мақсатында 2018 жылы корпоративтік іс-шаралар жүзеге асырылды. Биржаның қызметкерлері Наурыз мейрамы, Алматы марафон, Балаларды қорғау күні, KASE бұрынғы қызметкерлерінің қатысуымен тимбилдинг, Биржаның 25-жылдығы, Жаңа жыл және басқа да ішкі корпоративтік іс-шаралардың ұйымдастырып өткізуге белсене қатысты.

KASE 25-жылдығына орай өткізілген іс-шаралар шегінде KASE командасы Үлкен Алматы Шыңының (3 681 м) басына шығып Биржаның туын тікті.

25 жылдыққа орай Биржаның 44 қызметкері, соның ішінде бұрын еңбек еткен қызметкерлері, "KASE ардагерлері", "Биржаның құрметті қызметкерлері" және "Биржаның дамуына қосқан үлесі үшін" номинациялары бойынша марапатталды.

Қазақстанның ұлттық валютасының ширек ғасыр мерейтойын атап өтуге орай, мінсіз еңбегі, сондай-ақ Қазақстанның қаржы секторының дамуына қосқан зор үлесі үшін, 12 қызметкер "Үлес" медалімен марапатталып, бір қызметкер "Құрметті қаржыгер" ҚҚА Қоғамдық орденімен наградталды.

Әлеуметтік жауапкершілік

Тұрақты дамуды іске асыру мақсатында, KASE өзінің корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігіне назар аударады, осы қызметтің бір бағыты

Жастардың қаржылық сауаттылығын арттыру болып табылады. Осылайша 2018 жылы Биржада 28 студент, соның ішінде Оман Сұлтанатының студенттері, тәжірибе алып, машықтанды.

Биржаның түрлі бөлімшелерінің қызметкерлері, KASE жетекшілігі Биржада және ЖОО-ларда тұрақты түрде қор нарығымен таныстыру дәрістерін өткізіп тұрады. 2018 жылы төрт таныстыру дәрісі өткізілді: Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің магистранттары үшін (37 қатысушы), ALMAU студенттері үшін (42 қатысушы), Қазақ-неміс университетінің студенттері үшін (15 қатысушы), Каспий университеті үшін (10 қатысушы) және Республикалық физика-математикалық мектебінің оқушылары үшін (66 участник).

2018 жылы KASE қызметкерлері әлеуметтік жауапкершілік танытып, қарттар үйінде тұрып жатқан, егде жастағы жалғыз басты адамдарға сурет салудан шебер-классын ұйымдастырып, іс-шараға қатысушылармен бірге бір дастарханда шай ішіп, сурет салуға арналған құралдарын сыйға тартты.

Экологиялық жауапкершілік

Өз қызметінде KASE экологиялық принциптерін ұстануды жалғастырды:

- қағаз, жарату материалдарын және энергиялы ресурстарды ұқыпты пайдалану бойынша шаралар қолданылады;
- электрондық құжатталым, соның ішінде электрондық есеп берушілік жүйесі жетілдіруде;
- энергияны тұтынуды төмендету және жергілікті энергиялық тиімділікті арттыру бойынша шаралар қолданылуда.