

КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПЕРСОНАЛ

KASE формирует корпоративную ответственность через реализацию политики управления персоналом, включая создание благоприятной и творческой атмосферы в коллективе KASE, систему подбора и приема кадров, оценку эффективности деятельности работников, формирование корпоративной культуры, а также обучение и развитие персонала KASE.

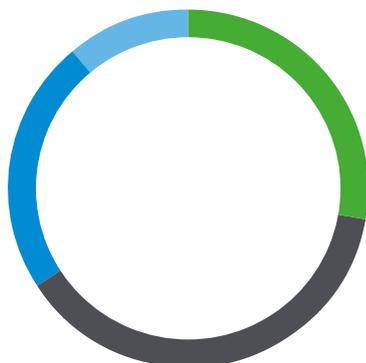
HR-статистика

По состоянию на 01 января 2019 года штатная численность KASE составила 153 единицы, при этом списочная численность – 147 единиц.

Ниже приведены основные сведения о структуре персонала KASE на конец отчетного периода.

Возрастная структура KASE

Распределение сотрудников KASE по возрастным группам, %



▲ До 30 лет	28
▲ От 30 до 40 лет	38
▲ От 40 до 50 лет	23
▲ Свыше 50 лет	11

В 2018 году основной состав работников представляет собой возрастную категорию от 30 до 40 лет. Средний возраст работников – 36 лет. При этом доля вновь принятых молодых специалистов в возрасте до 30 лет в 2018 году составила 45 %.

Образовательная структура KASE

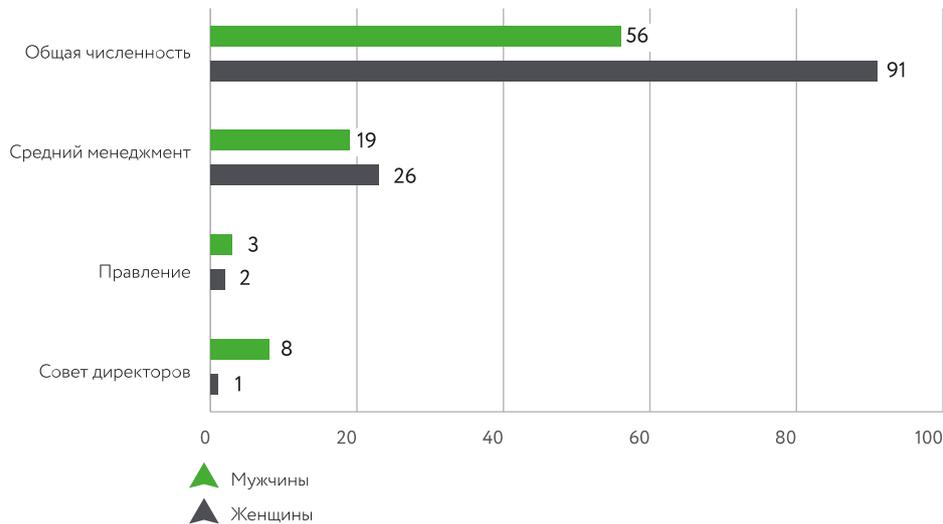
Биржа поощряет стремление работников к получению новых знаний и развитию имеющихся компетенций и навыков. По состоянию на конец отчетного периода основной состав работников KASE (97 %) имеют высшее образование, из которых 20 % получили послевузовское образование, в числе которых имеются доктора наук (7 %). При этом 10 % работников получили образование за пределами Республики Казахстан.

Гендерный состав KASE

KASE присоединилась к мировым инициативам по поддержке гендерного равенства в целях расширения прав и экономических возможностей женщин, а также повышения их роли в обществе.

Общее количество работников женского пола составляет 61,9 %, а мужского пола 38,1 %. При этом на уровне топ-менеджмента (Совет директоров) гендерный состав представлен в основном мужчинами (88,8 %).

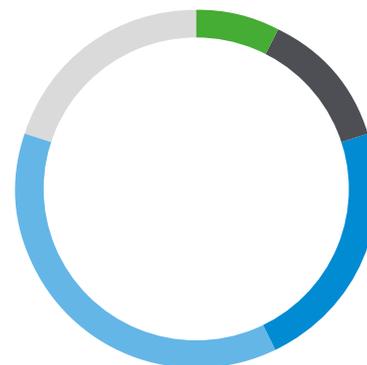
Распределение сотрудников KASE по гендерному признаку



Реализация политики управления персоналом

При реализации политики управления персоналом KASE обращает внимание на оптимизацию бизнес-процессов Биржи, работу по стабильности персонала, оценки их деятельности, формирование корпоративной культуры KASE, а также развитие и обучение персонала.

В целях повышения эффективности работы структурных подразделений KASE были введены должности управляющих директоров, основной задачей которых стала реализация проектов, направленных на развитие бизнеса по следующим направлениям: усовершенствование листинговых процедур, привлечение эмитентов и инвесторов, а также взаимодействие с членами KASE.



Проработавших на KASE от 20 лет и более	7,6
Проработавших на KASE от 10 до 20 лет	12,5
Проработавших на KASE от 5 до 10 лет	22,9
Проработавших на KASE от 1 года до 5 лет	37,0
Проработавших на KASE до 1 года	20,0

Стабильность персонала KASE

Важным показателем стабильности кадров является относительно низкий уровень текучести кадров, который составил в 2018 году 12,67 %.

При этом большинство работников (37 %) имеют стаж работы на Бирже от одного года до 5 лет, 13 % составляют работники, проработавшие на Бирже более 10 лет, 7,6 % составляют работники, стаж работы на Бирже которых составляет 20 и более лет.

Оценка деятельности работников

В соответствии с политикой управления персоналом, система оценки деятельности работников осуществляется с целью стимулирования на достижение поставленных корпоративных и индивидуальных задач и планов Биржи, а также повышения эффективности работы персонала Биржи в целом.

Обучение и развитие персонала

Обучение и повышение квалификации является частью политики управления персоналом KASE. Основными приоритетами в данном направлении является обретение новых знаний и навыков, необходимым для достижения стратегических целей KASE. В 2018 году 40 работников Биржи прошли обучение по таким направлениям, как управление проектами, построение стратегических бизнес-моделей, изменение налогового законодательства, управление рисками, противодействие легализации (отмыванию) доходов и финансированию терроризма, стратегический и операционный менеджмент, изучение пакетов и программных единицы PL/SQL, а также эксплуатация и поддержка ИТ-услуг.

Развитие корпоративной культуры KASE

Одной из важных составляющих нематериальной мотивации персонала является корпоративная культура KASE, которая представляет собой систему основополагающих ценностей и стандартов, способствующих формированию положительного психологического климата в коллективе, стабилизации персонала и созданию благоприятных условий для эффективной работы, в том числе поддержание сплоченности коллектива и приверженности работников ее поставленным целям и задачам.

В целях совершенствования внутренних коммуникаций в 2018 году были проведены корпоративные мероприятия. Работники Биржи принимали активное участие в подготовке и организации таких мероприятий, как Наурыз мейрамы, Алматы марафон, День защиты детей, тимбилдинг с участием бывших работников KASE, 25-летие Биржи, Новый год и другие внутренние корпоративные мероприятия.

В рамках мероприятий, посвященных 25-летию KASE, команда KASE совершила восхождение на Большой Алматинский пик (3 681 м) и развернула на нем флаг Биржи.

В ознаменование 25-летия Биржи 44 работника, в том числе и бывшие сотрудники, были награждены по следующим номинациям: "Ветераны KASE", "Почетные работники Биржи" и "За вклад в развитие Биржи".

В связи с празднованием 25-летия национальной валюты Казахстана памятной медалью "Улес" были награждены 12 работников и один работник Общественным орденом АФК "Заслуженный финансист" за добросовестный и безупречный труд, а также вклад в развитие финансового сектора Казахстана.

Социальная ответственность

В целях реализации устойчивого развития, KASE уделяет особое внимание своей корпоративной социальной ответственности, одним из направлений данной деятельности является повышение финансовой грамотности молодежи. Так в 2018 году практику и стажировку на KASE прошли 28 студентов, в том числе студенты из Султаната Оман.

Работники различных подразделений Биржи, руководство KASE на постоянной основе проводят познавательные лекции о фондовом рынке на территории KASE и в ВУЗах. В 2018 году было проведено четыре ознакомительные лекции: для магистрантов Национального банка Республики Казахстан (37 участников), для студентов ALMAU (42 участника), Казахстанско-немецкого университета (15 участников), Каспийского университета (10 участников) и учеников Республиканской физико-математической школы (66 участников).

В 2018 году работники KASE проявив социальную ответственность, приняли активное участие в организации и проведении благотворительной акции для одиноких людей старшего поколения, проживающих в доме престарелых, был проведен мастер-класс по живописи, организовано чаепитие, живое общение, в подарок приобретены художественные материалы.

Экологическая ответственность

В своей деятельности KASE продолжает придерживаться экологических принципов:

- применяются меры бережливого потребления бумаги, расходных материалов и энергоресурсов;
- совершенствуются системы электронного документооборота, в том числе системы электронной отчетности;
- осуществляются меры по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности.