Конкурс«HR-Бренд» группы АО «Самрук-Қазына»

ДРАЙВЕР ВОВЛЕЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

АО “Казпочта”

УСПЕШНЫЕ КЕЙСЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

- Онлайн встречи Председателя Правления с работниками Общества
- Статистика по улучшениям производственно-бытовых условий
- Обучение TechnoWomen “Кибербезопасность для женщин Центральной Азии”
- Art алаңы
- Лучший работник
- Интервью с почтальоном
- День на производстве

Для развития **открытой корпоративной культуры** и **повышения вовлеченности коллектива**

В 2024 году реализован формат **регулярных** онлайн-встреч Председателя Правления с работниками АО «Казпочта»

01 КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТЫ

- 10 онлайн-встреч
- Более 20 000 сотрудников по РК
- Формат: прямая трансляция

02 ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ ВСТРЕЧ

- Итоги и планы компании
- Вопросы оплаты труда и мотивации
- Цифровизация, оптимизация процессов
- Условия труда, корпоративная культура
- Обратная связь от сотрудников

03 ВОПРОСЫ СОТРУДНИКОВ

- Повышение зарплаты и премии
- Обеспечение оборудованием и форменной одеждой
- Карьерный рост и развитие
- Работа филиалов и сервисных центров
- Социальная поддержка и рабочие инициативы

04 РЕЗУЛЬТАТЫ

- Получено более 500 вопросов
- 85% вопросов решены
- 15% вопросов включены в план мероприятий
- Отдельные инициативы перешли в масштабные проекты на 2025 год

Конкурс «HR-Бренд» группы АО «Самрук-Қазына»
Номинация: Драйвер вовлеченности работников

Индекс вовлеченности

65% **68%**

2023г. 2024г.

Показатель «IR» — Улучшение социально-бытовых условий

АО «Казпочта» показала наивысший результат по количеству устраненных несоответствий (85%) среди портфельных компаний.

По результатам оценки деятельности и голосования конкурсной комиссии номинация за **лучший показатель «IR»** по улучшению социально-бытовых условий была присвоена АО «Казпочта».

«КИБЕРБЕЗОПАСНОСТЬ ДЛЯ ЖЕНЩИН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ»

QazPost

ПАРТНЁРСТВО:
TECHNO WOMEN + АО «КАЗПОЧТА»

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА:

Повышение **цифровых компетенций женщин**, улучшение их **финансовой грамотности** и **понимания кибер безопасности** для повышения финансового **благополучия и карьерного роста**

TECHNO WOMEN

TECHNO WOMEN

Цели обучения

- Повышение цифровой грамотности
- Ознакомление с актуальными угрозами в сфере кибер безопасности
- Развитие навыков безопасного поведения в цифровой среде
- Предотвращение фишинговых атак, утечек данных и онлайн-мошенничества
- Поддержка женщин в освоении новых технологий

Результаты обучения

- 600+ участниц получили сертификаты об окончании
- 24 региона подключены к обучающему формату
- Более 90% участниц отметили рост уверенности в цифровой среде
- Внедрены рекомендации по безопасному использованию корпоративных систем
- Создана база для дальнейших обучающих инициатив по ИБ

Art алаңы — это не просто кабинет.

Это точка притяжения, которая:

- Повышает лояльность к компании
- Укрепляет командные связи
- Дает возможность проявить себя вне должности
- Показывает: в компании ценят личность, а не только результат

Это — корпоративная культура будущего, которую мы создаём уже сегодня.

Art алаңы

новое культурное пространство внутри компании, созданное для вовлечения, вдохновения и развития сотрудников

Цель проекта

Создать комфортную и живую среду, где сотрудники могут развиваться, отдыхать и общаться вне рабочих задач.

Форматы мероприятий в Art алаңы

- **Живопись: акрил, масло, пастель**
- **Изготовление национальных украшений ручной работы**
- **Фейс-фитнес**
- **Шахматные сессии и турнир**
- **Тогыз кумалак**
- **Валяние, лепка, каллиграфия**

Открыт в центральном офисе
Доступен в обеденное время
Ориентирован на всех желающих — участие добровольное

Результаты за 2024 год

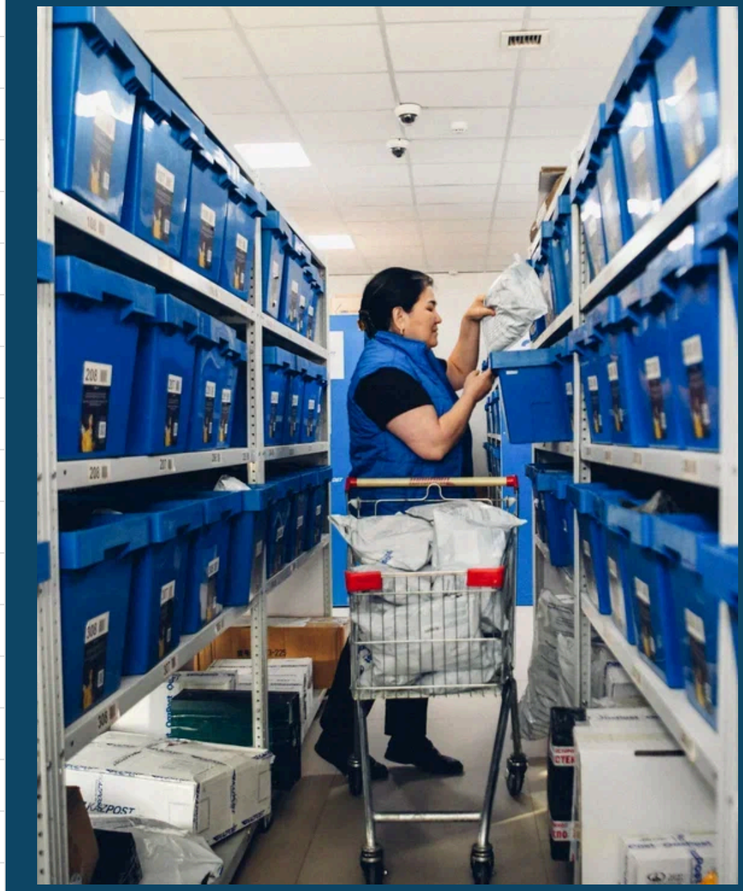
- **Более 500 сотрудников приняли участие**
- **95% отметили снижение стресса**
- **Появились амбассадоры и сообщества по интересам**
- **Выросло кросс-функциональное общение**
- **Формируется новая корпоративная культура**

“Art алаңы — это место, где ты снова ощущаешь вдохновение, забываешь про стресс и находишь новых друзей в коллективе.”

Лучший работник 2024г.

Подарили сертификат в санаторий Almaty Resort

№	ОФ	ФИО кандидата	Должность	Общий стаж работы, лет
1	Абайский ОФ	Таниев Ермек Жумагазыевич	Начальник отдела инкассации	30
2	Акмолинский ОФ	Магзумова Орынбасар Муратқызы	Почтальон Кокшетауской службы доставки	7
3	Актюбинский ОФ	Бисеналина Жанзия Базарбайқызы	Оператор связи Шалкарского РУПС	14
4	Алматинский ОФ	Держаленко Жанна Владимировна	Почтальон ОПС Боралдай-1 Илийского РУПС	26
5	Алматинский почтамт	Абатұлы Азат	Водитель курьер	9
6	Астанинский почтамт	Накупов Адильхан Жукенулы	Водитель автотранспортного участка	27
7	Атырауский ОФ	Кенжегалиева Фарида Караккалиевна	Оператор связи ГОПС № 8	12
8	Восточно-Казахстанский ОФ	Каниева Назигуль Сейтбековна	Почтальон Службы доставки №5 г.Усть-Каменогорск	34
9	Жамбылский ОФ	Минибаева Гульнара Хамзановна	Почтальон Службы доставки	43
10	Жетису ОФ	Фролова Ольга Филаретовна	Почтальон Службы доставки	39
11	Западно-Казахстанский ОФ	Маканова Майсара Уразбайқызы	Почтальон Службы доставки СОПС Шыңғырлау	43
12	ИЛЦ ЮГ	Раимова Роза Нургалиевна	Старший сортировщик участка сортировки	16
13	Карагандинский ОФ	Бижаханова Боташ Амантаевна	Почтальон Службы доставки	13
14	Костанайский ОФ	Равинская Татьяна Ивановна	Почтальон Службы доставки Сарыкольского РУПС	42
15	Кызылординский ОФ	Садуанова Эльмира Сейтжанқызы	оператор ЦОУ	18
16	Мангистауский ОФ	Жазира Тохтасиновна Бектилаева	Оператор СОПС Болашак Мунайлинского РУПС	18
17	Павлодарский ОФ	Кобыкбаева Кауия Кабдешовна	Сортировщик участка сортировки Экибастузского ГУПС	30
18	РССС	Зияданов Абай Мукатаевич	Фельдъегерь Службы специальной связи по Жетысуской области	41
19	Северо-Казахстанский ОФ	Мирасова Надежда Виннидиктовна	Почтальон СОПС Новоишимка РУПС имени Г. Мусрепова	43
20	Туркестанский ОФ	Кудайбергенова Шамшат Карабековна	Почтальон службы доставки Отырарсского РУПС	33
21	Улытау ОФ	Ибрайбекова Анар Омирзаковна	Почтальон Жанааркинского РУПС	16
22	Шымкентский почтамт	Файзуллаева Жанат Мадибековна	начальник ГОПС №3	20



Интервью с почтальоном

Рекордсмен среди курьеров EMS Казпочты — Жармаганбетов Багдат Мирзагазыулы

Каждый его рабочий день — это десятки историй, улыбок и встреч. От рассвета до заката он успевает постучаться в двери 100 семей в Астане, доставляя посылки точно, быстро и с душой. Такой показатель — настоящий рекорд среди курьеров.

Результаты за последние месяцы 2024 года:

- **Октябрь — 1978 доставок,**
- **Ноябрь — 1813 доставок,**
- **Декабрь — 1730 доставок.**

Все посылки были вручены оперативно и с высоким качеством обслуживания.

https://www.instagram.com/reel/DIgSB_eCpoZ/?igsh=b211M2FIMTNtejNu

Паводковые мероприятия 2024

Проделанная работа

1. Оперативный штаб, мониторинг эвакуированных работников в места временного дислоцирования;

2. Для доставки гуманитарной помощи пострадавшим выделено 4 фуры 20-тонника и 1 грузовик 3-х тонник, 2 грузовика 5-ти тонника и 2 грузовика 1,5-тонника;

3. Мобилизовано порядка 100 сотрудников добровольцев со всех регионов для фасовки, отгрузки/погрузки гуманитарных грузов, строительства дамб и других работ;

4.Организован благотворительный сбор средств и гуманитарной помощи среди работников АО «Казпочта» для оказания помощи пострадавшим сотрудникам;

5. В пострадавших регионах проводится выплата материальной помощи работникам Общества в размере не более 100 МРП;

6. На территории филиала Информационно-Логистический центр «ЮГ», предоставлено помещение для временного хранения 60 тонн питьевой воды.

https://www.instagram.com/reel/C50fQEhtXIt/?igsh=MWM1bXU4eDV1OWp5OQ==

Кейс: «День на производстве» — топ-менеджеры на линии сортировки и доставки

Суть инициативы	В рамках программы вовлечённости компания провела акцию «**День на производстве»:** топ-менеджеры на один день стали сортировщиками, курьерами и почтальонами, выполняя задачи линейного персонала.
Цели мероприятия	• Улучшить понимание между руководством и сотрудниками. • Повысить ценность труда, укрепить доверие и чувство значимости у работников на первой линии. • Выявить реальные сложности в процессах. • Продемонстрировать лидерство через личное участие.
Что делали CEO, CEO-1, CEO-2	Сортировали почтовые отправления вручную. • Доставляли письма и посылки. • Работали с клиентами, обслуживали доставочные участки. • Работали в отделениях бок о бок с сотрудниками.
Результаты	Лояльность выросла, Сотрудники почувствовали уважение к своей работе со стороны руководства. Руководители зафиксировали более 200 инсайтов, в том числе предложения по логистике, начаты пилоты по улучшениям. После акции сотрудники чаще стали делиться идеями (банк идей)

Вывод:
Формат “ДЕНЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ”

Это действенный способ укрепить связь между уровнями компании, повысить ценность труда производственного персонала и понимание менеджмента. Он работает как инструмент вовлечения персонала через уважение и участие.