

## Цели в области качества на 2023–2025 годы

### 1. Развитие направления Обучение и Администрирование обучения:

Развитие школ производственных и корпоративных компетенций, развитие открытого обучения, создание центра прикладных квалификаций с экспертной и методологической поддержкой, внедрение E-learning системы, увеличение количества компаний-партнеров по администрированию обучения, будет достигнуто через:

- открытие и развитие школ корпоративных и производственных компетенций для всех категорий специалистов, включает в себя создание программ обучения с привлечением ведущих экспертов из группы Фонда, а также Казахстанского и международного рынков;
- развитие открытого обучения, направленное на расширение охвата различных категорий Заказчиков (слушателей) и выхода на открытый рынок;
- развитие партнерских отношений с ведущими университетами и бизнес-школами для совместной разработки программ, создание коллабораций с тренинг-центрами, ВУЗами и колледжами;
- получение международной аккредитации;
- цифровые решения, включающие в себя запуск платформы онлайн-обучения LMS, внедрение системы 1С ERP; Сообщества HR, PR, IR, геологи, энергетики, инженеры, мастер. Веб-систему проведения онлайн-семинаров, тренингов, конференций. Контроль эффективности обучения: выгрузку отчетов по обучению работников, аналитику по обучению; онлайн-библиотеку, подписки, материалы обучения;
- развитие направления Администрирование обучения через масштабирование услуг, повышение качества и скорости предоставляемых услуг, а также внедрение проактивного подхода в работе с клиентами.

### 2. По направлению HR консалтинг:

Разработка системы ключевых показателей эффективности и экспертизы путем расширения инструментов оценки, внедрения прокторинга как для группы компаний Фонда, так и на открытом рынке.

Направление HR Консалтинга ведет работу по трем направлениям:

- а) компенсации и льготы;
- б) оценка персонала;
- с) социология бизнеса.

Развитие этих направлений будет достигаться через:

- расширение пакета услуг, за счет введения новых продуктов и развития существующих услуг по направлениям;
- повышение качества предоставляемых услуг за счет наращивания внутренней экспертизы.

### 3. По направлению Аутстаффинг:

Развитие направления Аутстаффинг, SBA будет достигаться в двух направлениях:

1. Путем улучшения качества оказываемых услуг, которое будет достигнуто через автоматизацию HR-процессов и внедрение 1С ERP.

2. Путем реализации плана выхода на открытый рынок и охвата всех групп компаний Фонда, в который входят следующие мероприятия:

- Разработка тарифной политики.
- Масштабирование услуги.
- Постепенный выход на рынок с пакетом предложений из существующих продуктов.

#### **4. По направлению Аутсорсинг:**

Целями развития направления Аутсорсинга является достижение стабильного уровня качества, обеспечение прибыльности направления и выход в конкурентную среду. Это требует решения следующих задач:

- Достижения стабильно высокого качества услуг.
- Расширения пакета услуг для повышения привлекательности и конкурентоспособности.
- Анализа и оптимизации процессов.
- Разработки гибкой тарифной политики.

#### **5. По направлению Рекрутинг:**

- расширение пакета услуг;
- цифровые решения – будут реализовываться за счет расширения функциональных возможностей онлайн-платформы QSamruk и интеграции с другими рекрутинговыми платформами;
- разработка тарифной политики на основе рыночных ставок;
- оптимизация процессов за счет стандартизации договоров и технических спецификаций по рекрутинговым услугам;
- повышение внутренних компетенций.

#### **6. В рамках проекта Q-samruk:**

Создание и совершенствование мобильного приложения, разработка и реализация плана продвижения платформы.

Целью развития платформы QSamruk является широкая экспансия на рынок и становление основной площадкой Казахстана для подбора всех категорий персонала, также платформой, объединяющей участников HR рынка включая зарубежных

Цель достигается за счет:

- масштабирования;
- разработки гибкой тарифной политики и увеличения доходности;
- постепенного расширения функциональности платформы.

#### **7. Повышение экспертности.**

Учреждение ставит основным приоритетом повышение качественного состава персонала и обеспечение соответствия работников требованиям, необходимым для достижения стратегических задач компании.

Результат будет достигаться развитием в трех направлениях:

- обучение и профессиональное развитие работников;
- усовершенствование системы мотивации и вовлеченности персонала;
- повышение привлекательности Учреждения, как работодателя (развитие HR бренда).

Директор

  
Ш. Джумагазиева

Дата 15.06.2023 г.

Издание: первое