



SRS 2023

SAMRUK RESEARCH SERVICES
ТОО «АППАК»



Центр социального взаимодействия и коммуникаций занимается проведением социологических исследований среди производственного персонала группы компаний АО «Самрук-Қазына» с целью диагностики социально-трудовых отношений, а также является основным оператором исследовательской деятельности Фонда.



KAPATAY



ТТК
ТОРГОВО-ТРАНСПОРТНАЯ
КОМПАНИЯ



ULBA



BAIKEN-U
УРАНОДОБЫВАЮЩАЯ КОМПАНИЯ



Inkai



Совместное предприятие
ЗАРЕЧНОЕ



АППАК
ТОВАРИЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ



ҚЫЗЫЛҚҰМ



ВОЛКОВГЕОЛОГИЯ



ТОО "СКЗ-У" SULPHURIC ACID PLANT



Товарищество с Ограниченной Ответственностью
«Совместное предприятие
«Южная горно-химическая компания»



KATKO



Semizbay-U

СОДЕРЖАНИЕ

- 4 Список сокращений
- 5 Методология исследования
- 6 Индекс SRS 2023
- 7 Индексы 2023
- 9 Индекс Samruk Research Services
- 13 Индекс вовлеченности
- 20 Индекс социального благополучия
- 25 Индекс социального спокойствия
- 29 Нетерпимость к коррупции
- 33 Текучесть кадров
- 35 Профиль участников опроса
- 36 Выводы
- 38 Рекомендации

Фонд	Акционерное общество «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына»
ЦСВК	Частное учреждение «Центр социального взаимодействия и коммуникаций»
ПК	Портфельная компания
ПП	Производственный персонал
SRS	Samruk Research Services
ИБ	Индекс вовлеченности
ИСБ	Индекс социального благополучия
ИСС	Индекс социального спокойствия
ИНК	Индекс нетерпимости к коррупции
п.п.	Процентный пункт

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ



ЦЕЛЬ

Проанализировать уровень социальной стабильности в трудовом коллективе ТОО «Аппак» на базе методики Samruk Research Services



МЕТОД

САWI (онлайн - опрос)



ВЫБОРКА

Размер выборки 75 респондентов, представляющие компанию ТОО «Аппак»

	Генеральная совокупность	План	Факт
ТОО «Аппак»	309	75	111



СРОКИ

Подготовительный этап (10 ноября- 27 ноября 2023 года) – актуализация инструментов исследования (разработка анкеты и форм сбора информации о персонале и контактных данных, расчет выборки, разработка информационной кампании, отбор соисполнителей);

Полевой этап (28 ноября – 21 декабря 2023 года) – проведение телефонного опроса персонала;

Завершающий этап (25 декабря 2023 года – 8 января 2024 года) – обработка и анализ собранных данных в результате опроса, анализ результатов, подготовка отчета и презентационных материалов.

SAMRUK

RESEARCH SERVICES

Индекс вовлеченности

- Признание
- Инфраструктура
- Вознаграждение
- Лояльность
- Нагрузка
- Развитие и карьера
- Коммуникации

Индекс социального благополучия

- Благополучие в статике и динамике
- Финансовое благополучие
- Социальное благополучие
- Здоровье
- Среда

Индекс социального спокойствия

- Общие настроения
- Защищенность прав
- Лояльность к протестующим
- Вероятность протестов
- Конфликтность
- Участие в протестах

- Основное предназначение исследования SRS – это диагностика проблемных зон в трудовых взаимоотношениях, которая позволит принять не только корректирующие, но и профилактические меры. Совокупное значение SRS состоит из 3 индексов: Индекса Вовлеченности, Индекса Социального Благополучия и Индекса Социального Спокойствия.
- Индекс вовлеченности демонстрирует уровень желания работников вкладывать усилия в работу в обмен на хорошие условия в компании.
- Индекс социального благополучия фиксирует настроения работников, определяемые преимущественно внешними факторами и социальной средой.
- Индекс социального спокойствия отражает уровень социальной напряженности коллектива, оценку протестного потенциала.

Интегральный показатель Samruk Research Services TOO «Аппак» в 2023 году составил 78%, в сравнении с предыдущим замером произведенном в прошлом году Индекс повысился на 2 п.п..

Индексы Вовлеченности и Социального Благополучия, входящие в состав SRS, находятся в «средней» зоне (согласно ранговой шкале), тогда как Индекс Социального Спокойствия имеет значение «выше среднего».

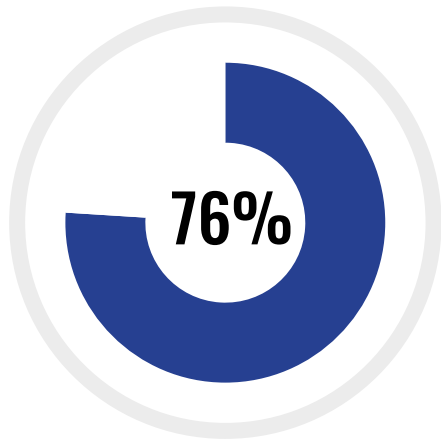
%	Индекс SRS	Индекс вовлеченности	Индекс социального благополучия	Индекс социального спокойствия
TOO «Аппак»	78	77	66	89

Ранговая шкала оценки Индекса компании

Z-оценка** Шкала SRS	Баллы	Уровень соц.стабильности	Характеристика
2 и более	92 и выше*	Высокий	Компания достигла высоких показателей по каждому рейтингу и принимает меры по ее дальнейшему сохранению и улучшению/укреплению.
От 1 до 2	81-92*	Выше среднего	Вопросам социального развития в компании уделяется повышенное внимание. Показатели индекса высокие.
От -1 до 1	59-81*	Средний	Компания достаточно успешно решает социальные задачи, возникающие в процессе деятельности, но существуют проблемные зоны, требующие решения, либо предпосылки для углубления и дестабилизации ситуации в коллективе.
От -1 до -2	48-59*	Ниже среднего	Компания недостаточно времени уделяет развитию персонала и социальной политике, а также вопросам укрепления социальной стабильности.
-2 и ниже	Ниже, чем 48*	Низкий	Компания недостаточно времени уделяет вопросам укрепления социальной стабильности. Вероятность возникновения нестабильной ситуации достаточно высокая.



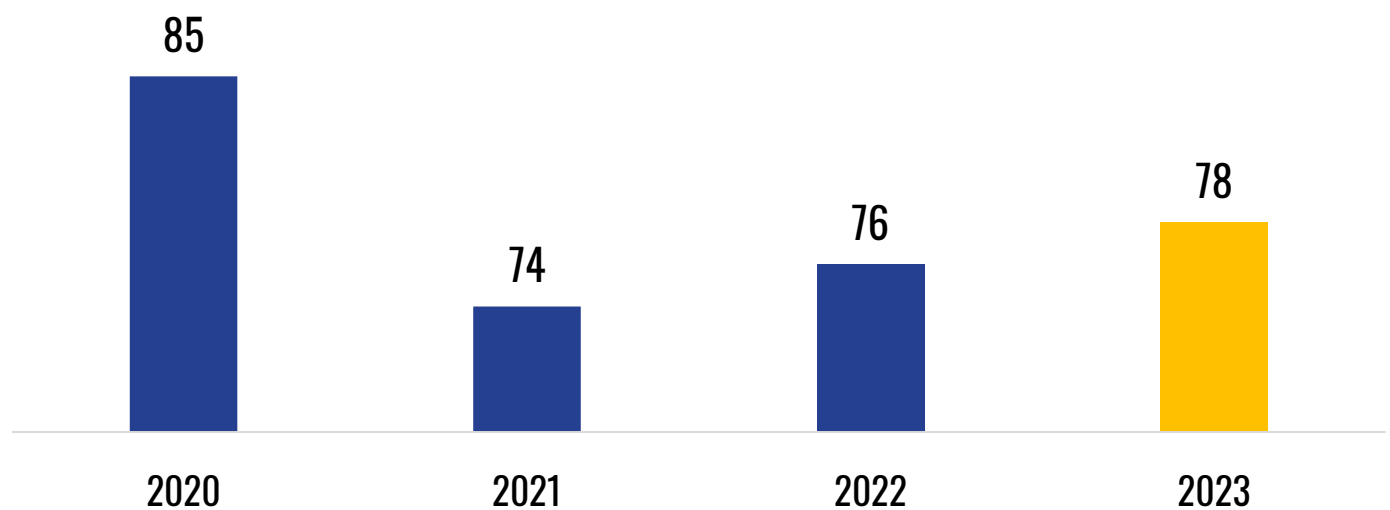
**ИНДЕКС
SAMRUK
RESEARCH
SERVICES**



- Индекс вовлеченности
- Индекс социального благополучия
- Индекс социального спокойствия



Индексы SRS в динамике, %



Основное предназначение исследования SRS – это диагностика проблемных зон в трудовых взаимоотношениях, которая позволит принять не только корректирующие, но и профилактические меры. Совокупное значение SRS состоит из 3 индексов: Индекса Вовлеченности, Индекса Социального Благополучия и Индекса Социального Спокойствия.

Исследование включает в себя ряд индикаторов: условия и безопасность труда, лояльность, коммуникации, общее самочувствие, материальное положение и восприятие будущего, протестные настроения и т.д. (см. подробнее на странице 6).

Согласно полученным результатам, Индекс SRS компании ТОО «Аппак» составил 78% в 2023 году, повысившись на 2 п.п. по сравнению с прошлым годом.

Небольшое повышение Индекса SRS произошло по большей части за счет значительного скачка показателя Индекса Социального Спокойствия (+6 п.п.).

Однако, стоит отметить, что в 2023 года была изменена методология исследования SRS и, соответственно, был изменен ряд вопросов. Таким образом, не совсем корректно сравнивать результаты напрямую. Тем не менее индексы довольно последовательны (нет явного ухудшения или улучшения Индекса Вовлеченности и Индекса Социальной Благополучия).

* Для сравнения результатов различных лет необходимо учитывать изменение методологии SRS, произошедшее в 2023 году; методика расчета индексов осталась неизменной, но были изменены и добавлены ряд вопросов.



ИНДЕКС ВОВЛЕЧЕННОСТИ

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Как было указано в отчете, вовлеченность сотрудников – это уровень готовности работника вносить вклад в деятельность компании, проявлять инициативу. Высокий уровень вовлеченности предполагает благоприятную ситуацию внутри компании, поддерживающую социальную стабильность.

Вовлеченность представляется как ответ взаимностью со стороны работников/сотрудников на действия компании (хороший климат в коллективе, условия труда и т.д.).

Как сформировать культуру вовлеченности?

Общие рекомендации по формированию культуры вовлеченности для руководителей компаний, на основе результатов международных исследований:

«Критическая масса». Необходимо создавать «критическую массу» — продвигать «уже вовлеченных» работников на ключевые должности в каждом подразделении. К примеру, среди не вовлечённых коллег, вовлеченный сотрудник чувствует себя некомфортно. Такой человек должен не только преодолевать рабочие проблемы, но также тратить свои силы на противостояние общему безразличию и цинизму. И наоборот, по мере роста в организации доли вовлеченных сотрудников, даже не самые активные увлекаются и включаются в работу.

Признание и благодарность. Важно, чтобы сотрудники видели, что их руководители признают и ценят их хорошую работу. Благодарность формирует вовлеченность. Почти все компании имеют формальные механизмы: доски почета, грамоты. Однако такой эффективный инструмент как «Спасибо» радикально недооценивается и редко используется многими руководителями.

Неготовность вовлекаться. Следует признать, что не все работники готовы вовлекаться в трудовую деятельность. В связи с этим вовлеченных работников нужно ценить, развивать и поддерживать, а от самых безнадежных следует избавляться.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Вовлеченность формируется сверху вниз. Проблема заключается в том, что руководители всех уровней должны быть сами вовлечены, прежде чем они могут заниматься вовлеченностью своих подчиненных. Очевидно, что уровень вовлеченности должен подняться в управлении, прежде чем ожидать его роста от рядовых сотрудников.

Формирование корпоративной культуры, в которой вовлеченность становится нормой жизни — сложный и длительный процесс. В некоторых организациях вовлеченность людей предпочитают рассматривать только через призму идеологии как увлеченность. Однако такой подход дает лишь краткосрочный эффект. Настоящая вовлеченность не формируется с помощью агитации, но лишь обеспечивает компании долгосрочное конкурентное преимущество.

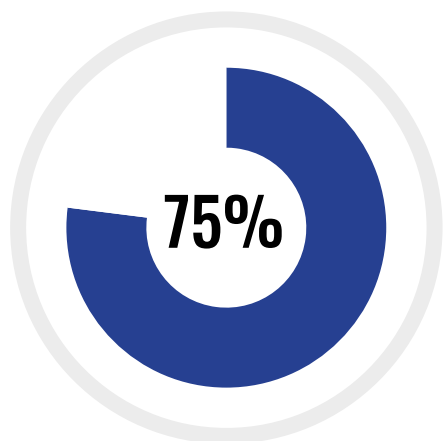
Как определить вовлеченного сотрудника?

Максимально вовлеченный сотрудник на совесть выполняет каждую задачу и полностью посвящает себя работе. Он не воспринимает правила и традиционные методы работы как истину в последней инстанции, он готов искать новые методы и предлагать идеи, позволяющие улучшить процессы. При этом нужно помнить, что разные люди обладают разными способностями и разной склонностью к вовлеченности, и условия по созданию вовлеченности не всегда приносят желаемый результат. В этой связи поиск и подбор сотрудников остаются важнейшим элементом стратегии вовлеченности.

Как определить невовлеченного сотрудника?

Невовлеченные сотрудники не заботятся о работе и об интересах компании. Они приходят на работу для того, чтобы получать зарплату – это их основная мотивация. Они не стремятся внести вклад в процветание компании, а иногда даже вредят ей. В рабочее время они общаются с коллегами, болтают по мобильному телефону, сидят в Интернете. Социальные сети – всемирный центр невовлеченных сотрудников нового поколения.

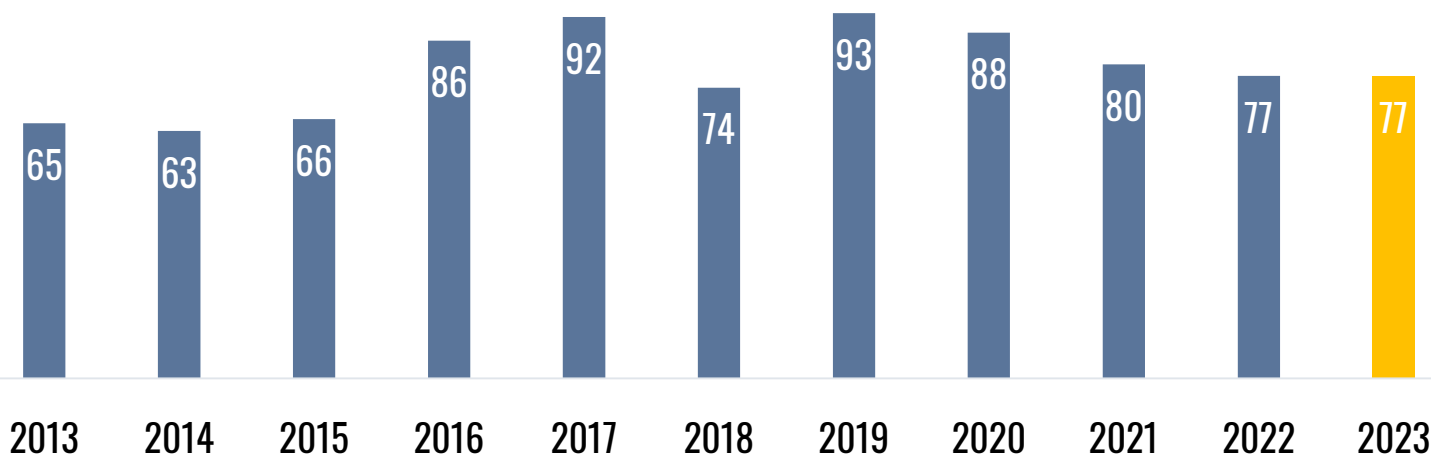
ИНДЕКС ВОВЛЕЧЕННОСТИ



- Признание
- Инфраструктура
- Вознаграждение
- Лояльность
- Нагрузка
- Развитие и карьера
- Коммуникации



Индекс вовлеченности в динамике, %



Индекс вовлеченности является важным параметром мониторинга ситуации в трудовом коллективе производственного персонала. Его расчет строится на основе анализа нескольких тематических блоков ранжируемых от развития карьеры до уровня нагрузки (см. страницу 6).

В целом, вопросы Индекса Вовлеченности можно разделить на материальные условия труда и ее режим, предоставляемых работодателем, и взаимоотношения в компании (страницы 14 и 15 соответственно).

В сравнении с 2022 годом значение Индекса не изменилось (77%). Изменение методологии коснулось и блока Вовлеченности, поэтому затруднено прямое сравнение результатов. **Анализ вопросов, оставшихся неизменными с 2022 года позволяет все же сделать некоторое сравнение.** Так:

- Удовлетворенность соц пакетом практически не изменилась (78% в 2022 г. и 77% в 2023.)
- Удовлетворенность режимом труда и отдыха повысилась (76% в 2022 г. и 92% в 2023 г.)
- Повысился уровень удовлетворенности техникой безопасности (84% в 2022 г. и 92% в 2023 г.)
- Наличие морально-психологического давления со стороны руководства сократилось (10% в 2022 г. и 4% в 2023 г.)
- Готовность рекомендовать компанию возросла (67% в 2022 г. и 85% в 2023 г.).

* Для сравнения результатов различных лет необходимо учитывать изменение методологии SRS, произошедшее в 2023 году; методика расчета индексов осталась неизменной, но были изменены и добавлены ряд вопросов.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Касательно материальных условий, предоставляемых работодателем - условий труда, организации режима труда и отдыха и техники безопасности, возможности обучаться – результаты ТОО «Аппак» являются достаточно высокими. Так, касательно тех. оснащения (материалы и оборудования, а также производственно-бытовые условия труда) 88% работников удовлетворено. Примерно такое же количество работников – 89%- считают, что у них есть возможность обучаться.

В еще большей степени сотрудники удовлетворены организацией труда: 92% работников удовлетворены режимом труда и отдыха и организацией техники безопасности.

Нарекания у 20% (каждый пятый сотрудник) вызывает социальный пакет.



ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Данный блок вопросов касается «нематериальных» аспектов рабочего пространства, влияющих на Вовлеченность.

Результаты указывают на достаточно хорошие взаимоотношения производственных работников с руководителями. Так, 90% работников считает, что руководство считается с их профессиональным мнением и 94% утверждают, что со стороны руководства не было морально-психологического давления.

Также, работники являются достаточно лояльными к ТОО «Аппак»: 85% опрошенных готовы рекомендовать компанию как хорошее место работы.

Ниже результаты по вопросам справедливости зарплаты и продвижения по службе: 14% не согласны с тем, что по службе продвигают наиболее квалифицированных работников и 40% не считают зарплаты соответствующей выполненной работе.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Дополнительные вопросы позволяют точнее узнать об условиях труда.

Результаты опроса работников ТОО «Аппак» указывают на высокую удовлетворенность условиями труда: 89% работников удовлетворены условиями проживания в вахтовых поселках, 87% - качеством спецодежды и СИЗ, 83% - качеством медицинских услуг. При этом 10% работников «устойчиво» неудовлетворены данными аспектами условий труда.

Стоит отметить, что по сравнению с предыдущим 2022 годом удовлетворенность по всем вышеописанным вопросам возросла. В случае качества медицинских услуг на +28%.

ТОО «Аппак», %	2022	2023
Удовлетворены ли Вы условиями проживания в вахтовых поселках (чистота, оснащенность)?		
Да/Скорее да	81	89
Нет/Скорее нет	16	9
Нет вахтового поселка	0	0
Затруднились с ответом	3	2
Удовлетворены ли Вы качеством спецодежды и средств индивидуальной защиты?		
Да/Скорее да	72	87
Нет/Скорее нет	17	11
Затруднились с ответом	10	2
Удовлетворены ли Вы качеством медицинских услуг, получаемых в рамках добровольного медицинского страхования (доступность медицинских работников и лечебных организаций, перечень услуг и их качество)?		
Да/Скорее да	55	83
Нет/Скорее нет	21	10
Затруднились с ответом	24	7

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО УСЛОВИЯМ ТРУДА

Также был изменен ряд дополнительных вопросов по условиям труда. По этой причине сравнение этих вопросов с 2022 годом невозможно. В опросе SRS 2023 года были добавлены вопросы по оценке качества блюд в столовой предприятия и по понятности механизма и порядка расчета заработной платы.

Как указано в данной таблице большинство работников оценивают блюда выше удовлетворительного (33% как «Отличное» и 37% как «Хорошее»). Как и в случае других аспектов условий труда (см. страницу 16) 10% опрошенных недовольны качеством пищи.

Практически всем работникам понятен механизм расчета заработной платы (89%).

ТОО «Аппак», %	2022
Оцените качество блюд в столовой предприятия (вкус, калорийность, внешний вид)	
Отличное	33
Хорошее	37
Удовлетворительное	20
Плохое	10
Питание не предоставляется компанией	0
Понятен ли Вам механизм и порядок расчета заработной платы?	
Да/Скорее да	89
Нет/Скорее нет	7
Затруднились с ответом	4



ИНДЕКС СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

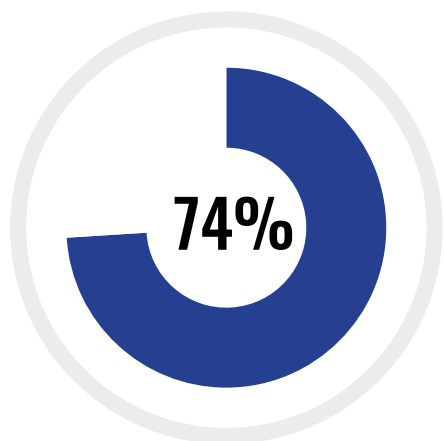
БЛАГОПОЛУЧИЕ

Здоровая организация начинается со здорового персонала. Уровень благополучия можно измерять подобно другим ключевым показателям эффективности. Степень благополучия работника оценивает то, как он себя чувствует, насколько комфортна (в сфере среды, материального благополучия, здоровья) и стабильна его жизнь в целом. Также в блок входит дополнительный вопрос про интерес работника к социальной жизни для оценки активности работников, имеющий потенциал нарушить социальную стабильность.

Как показывают результаты международных исследований между благополучием и вовлеченностью существует прямая связь. Благополучие - это основа вовлеченности сотрудника, поэтому реализация различных проектов в области благополучия, и инвестиции в них оказывают прямое влияние на такие показатели, как продуктивность и вовлеченность. Таким образом благополучие (следовательно факторы благополучия) могут повлиять на социальную стабильность.

Индекс социального благополучия по сравнению с другими показателями наиболее подвержен изменениям в связи с тем, что он отражает нестабильный в последнее время уровень социально-экономического развития и реальные изменения в уровне и качестве жизни сотрудников, а также восприятия ими внешней социальной среды.

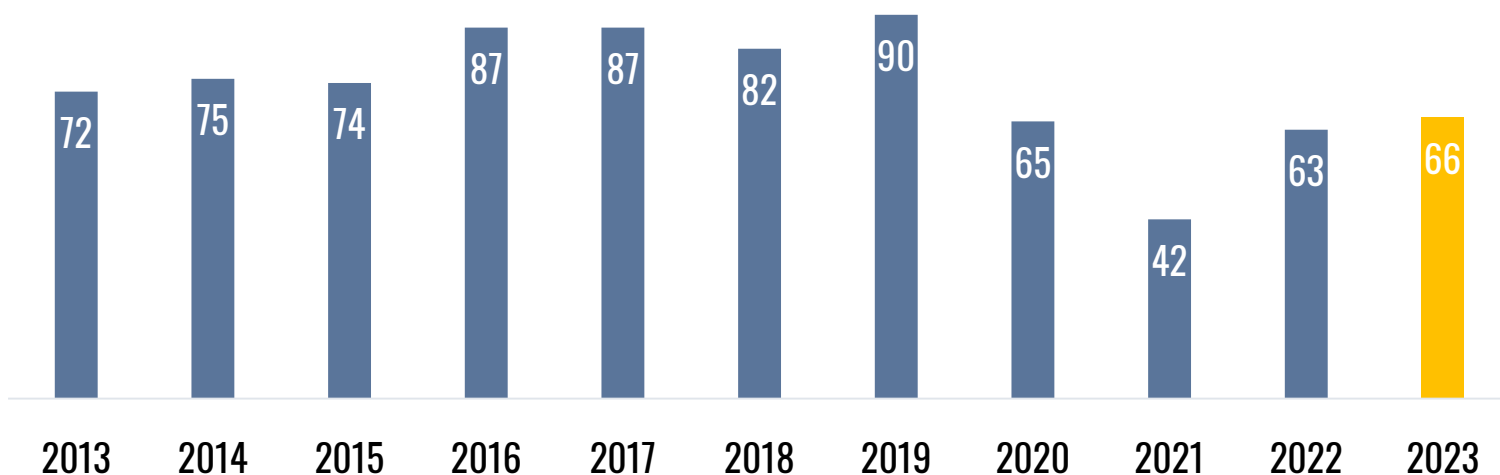
ИНДЕКС СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ



- Благополучие в статике и динамике
- Финансовое благополучие
- Социальное благополучие
- Здоровье
- Среда



Индекс социального благополучия в динамике, %



Согласно методологии SRS 2023 года в Индекс Социального Благополучия входит 6 вопросов вместо 3 вопросов в версии исследования SRS 2022 года.

Рост Индекса Социального Благополучия по сравнению с предыдущим 2022 годом (+3 п.п.) произошел из-за 2 причин: изменения методологии SRS в 2023 году (и изменения вопросов) и роста показателей, по которым возможно прямое сравнение.

«Прямое» сравнение возможно лишь по 2 вопросам. Несколько возросла доля производственного персонала, которым достаточно зарплаты для покрытия первичных нужд семьи (50% в 2022 г. и 57% в 2023 г.) и доля работников, удовлетворенных своей жизнью в целом (81% в 2022 г. и 87% в 2023 г.).

* Для сравнения результатов различных лет необходимо учитывать изменение методологии SRS, произошедшее в 2023 году; методика расчета индексов осталась неизменной, но были изменены и добавлены ряд вопросов.

СОЦИАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ

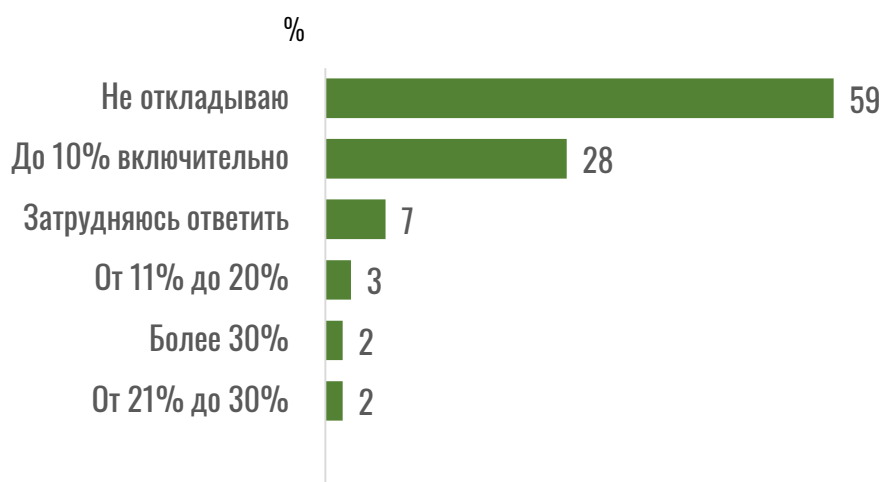
Как показывают результаты у работников ТОО «Аппак» достаточно хороший уровень общего самочувствия: 87% удовлетворены своей жизнью в целом. Также 92% комфортно проживать в своем населенном пункте, 92% удовлетворены своим здоровьем и 87% удается совмещать личную жизнь и работу.

Однако, результат уровня жизни по сравнению с прошлым годом значительно ниже (68% удовлетворенных). Возможно, связано с этим экономическое благополучие работников: больше трети работников не достаточно зарплаты для покрытия первичных нужд семьи (39%).



Какую долю в среднем от своего ежемесячного дохода Вы можете себе позволить отложить в сбережения?

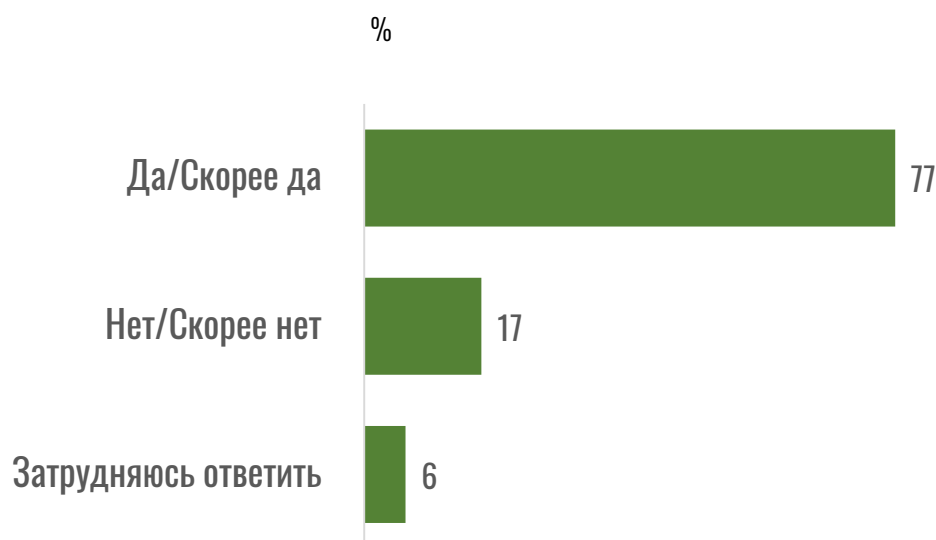
Дополнительный вопрос про материальное благополучие подтверждает факт того, что значительное количество работников испытывают трудности с финансами. Больше половины работников (59%) не откладывают сбережений. Около трети (28%) откладывают до 10% своей зарплаты. Значительно меньшее количество работников откладывают больше 10%.



Вызывает ли у Вас интерес участие в общественной жизни в целом?

Для изучения уровня активности работников был добавлен вопрос про интерес к участию в общественной жизни.

Большинство производственных работников ТОО «Аппак» заинтересованы в общественной жизни (77%), что может выражаться в спортивных, благотворительных мероприятиях, участии в политической жизни.



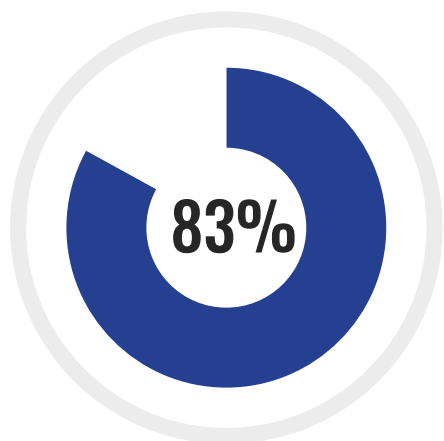


ИНДЕКС СОЦИАЛЬНОГО СПОКОЙСТВИЯ

ПРОТЕСТНОЕ НАСТРОЕНИЕ

Индекс Вовлеченности и Индекс Социального Благополучия являются важными составляющими индикатора Социальной Стабильности, однако общая степень неудовлетворенности работой или качеством жизни сама по себе не ведет автоматически к протестной активности. В этой связи используется другой показатель, измеряющий именно склонность к протестной активности и/или установки на протест. Данный показатель был определен как Индекс социального спокойствия.

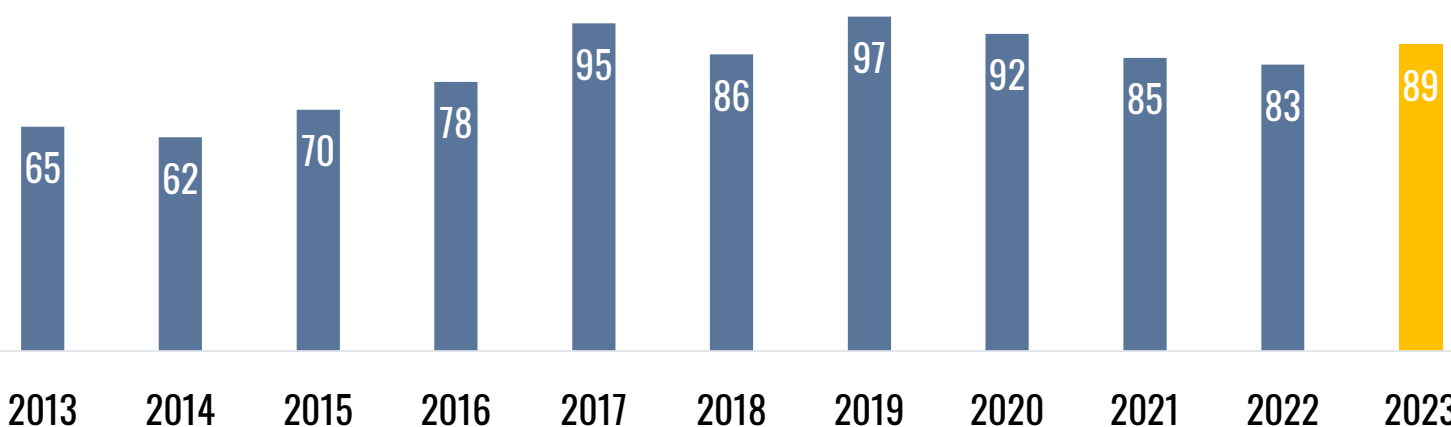
Индекс Социального Спокойствия отражает уровень протестного потенциала через позитивное отношение к протестам как виду продвижения интересов работников. Данный Индекс также учитывает измерение опыта участия в коллективных обращениях и потенциал появления новых протестов, восприятие защищенности трудовых прав и градус настроений в коллективе.



- Общие настроения
- Защищенность прав
- Лояльность к протестующим
- Вероятность протестов
- Конфликтность
- Участие в протестах



Индекс социального спокойствия в динамике, %



Индекс социального спокойствия в рамках исследования замеряет уровень протестной активности работников, а также оценку социального настроения работников. Социальное спокойствие измеряется 6 вопросами-индикаторами. Методология 2022 года предусматривала оценку протестных настроений через 2 вопроса, таким образом преемственность Индекса Социального Спокойствия утратилась в какой-то мере.

Сравнение результатов текущего 2023 года и 2022 года указывает на рост (+6 п.п.). **Данный показатель выявляет спокойные настроения в коллективе в ТОО «Аппак».**

Сравнение новой методологии и методологии SRS в 2022 году возможно по 1 вопросу – опыт участия в протестных акциях. Доля работников, не имевших протестного опыта с начала текущего года, осталась практически неизменной (96% в 2022 г. и 97% в 2023 г.)

* Для сравнения результатов различных лет необходимо учитывать изменение методологии SRS, произошедшее в 2023 году; методика расчета индексов осталась неизменной, но были изменены и добавлены ряд вопросов.

СОЦИАЛЬНОЕ СПОКОЙСТВИЕ

Результаты составных вопросов ТОО «Аппак» указывают на низкий потенциал протестных настроений.

Так, 97% работников не имеют опыта участия в протестах, 82% утверждают об отсутствии вероятности появления протестов в ближайшем будущем. Также работники хорошо воспринимают уровень защищенности трудовых прав (91%).

Также опрос SRS выявил спокойный градус настроений в компании. Абсолютное большинство опрошенных указали на дружелюбные или спокойные настроения в компании (95%) и на нечастые трудовые конфликты с начала текущего года (84%).

Меньшее значение положительных ответов получил вопрос о лояльности работников к протестам. 77% отрицательно относятся к протестующим работникам, что все же является достаточно высоким показателем.



Действия работников при нарушении их трудовых прав

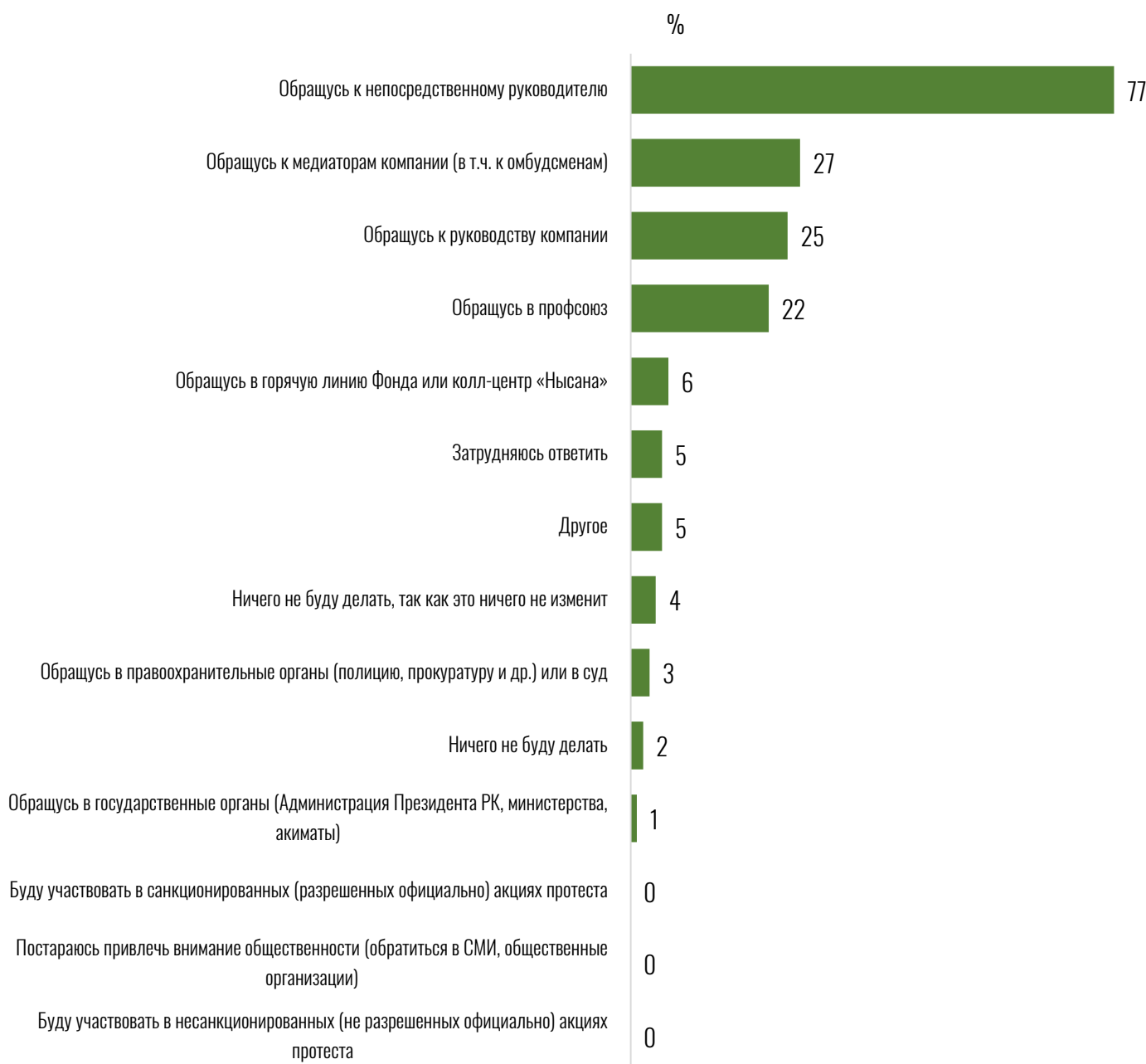


77%

работников готовы обратиться к руководству компании при нарушении их трудовых прав

Согласно результатам исследования, основная часть работника обратятся за помощью к непосредственному руководителю в случае нарушений трудовых прав. Вторым наиболее популярным ответом среди респондентов был «обращусь к медиаторам компании (в т.ч. к омбудсменам)».

Никто из работников не указал участие в протестах в качестве защиты своих трудовых прав, что подтверждает результаты Индекса Социального Спокойствия.



НЕТЕРПИМОСТЬ К КОРРУПЦИИ

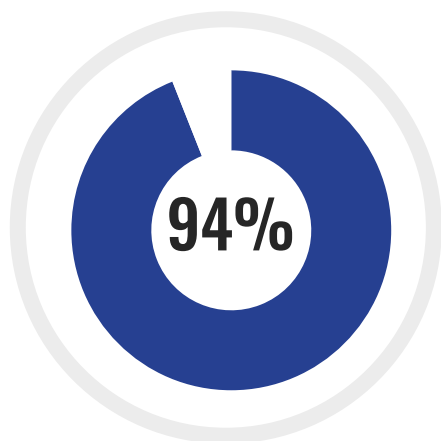
Как социальное явление коррупция является серьезной проблемой для любого общества и характерна для всех государств мира, в том числе с развитой экономикой и давними демократическими традициями.

Формирование антикоррупционной культуры осуществляется посредством комплекса мер образовательного, информационного и организационного характера.

Одним из важнейших направлений антикоррупционной политики является изменение общественного сознания под влиянием соответствующей пропаганды, формирование антикоррупционного поведения и негативного отношения к этому злу. В трудовом коллективе должна быть создана обстановка нетерпимости к коррупции, а это необходимо воспитывать.

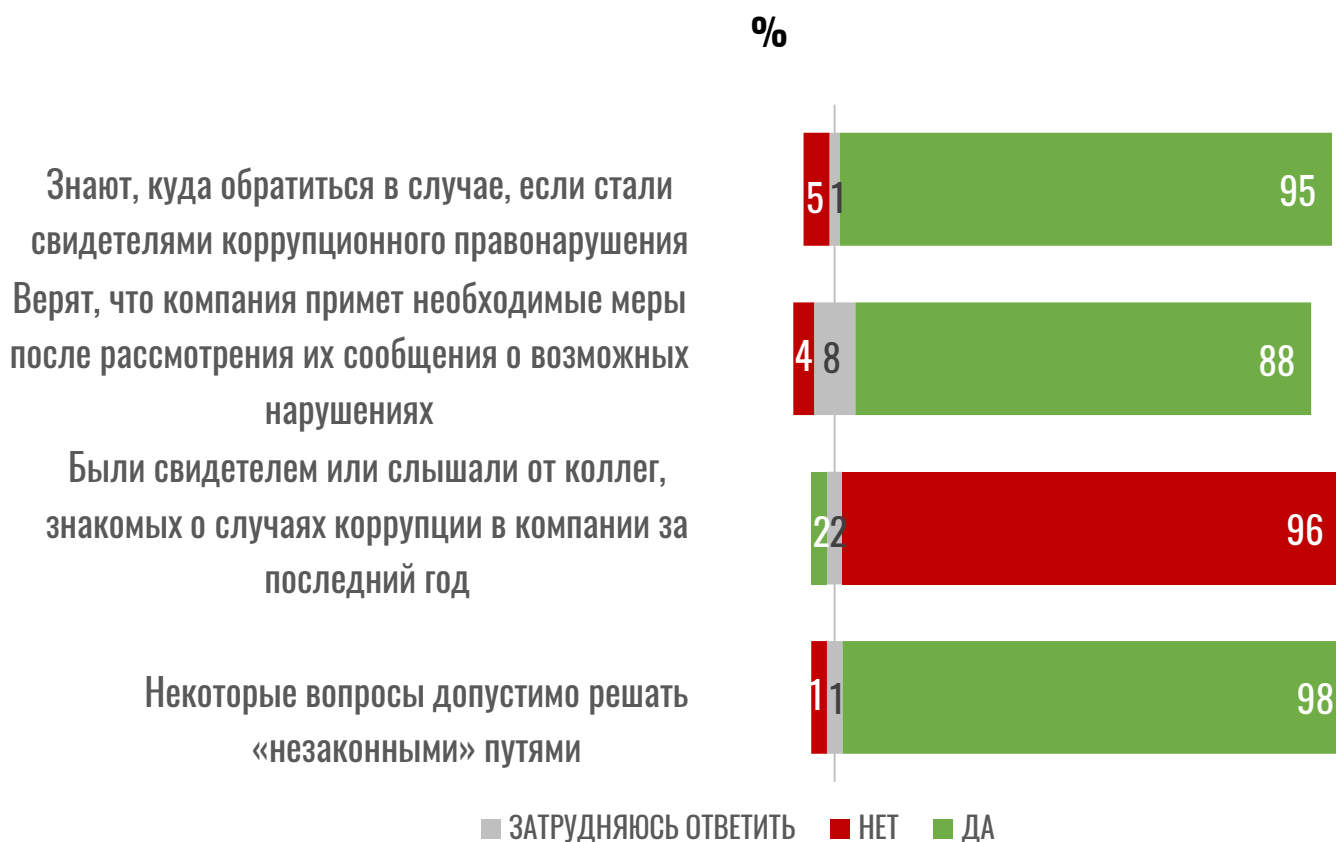
Развитая антикоррупционная культура, нулевая терпимость к коррупции должны стать личным убеждением каждого работника компании. Это станет возможным при вовлеченности всего трудового коллектива в работу по искоренению коррупции, созданию наблюдательных советов, имеющих возможность непосредственного участия в принятии решений по острым, проблемным вопросам, эффективном общественном контроле, а также важным является вопрос искоренения правового нигилизма среди работников.

ИНДЕКС НЕТЕРПИМОСТИ К КОРРУПЦИИ



В компании высокий ИНК, что свидетельствует об антикоррупционной культуре

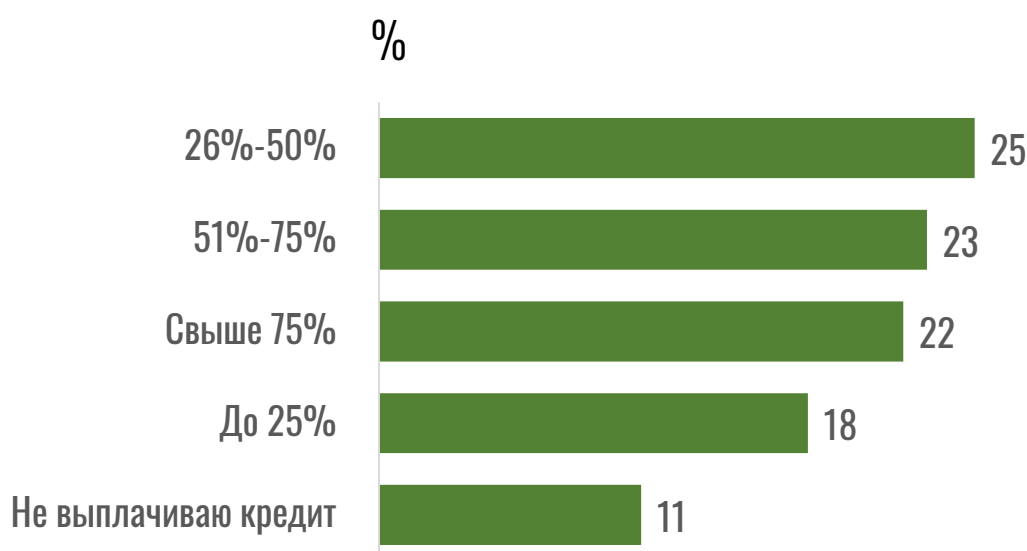
Согласно опросу 2023 г. большинство работников негативно настроены к проявлениям коррупции. Высокий уровень антикоррупционной культуры подтверждается тем, что практически все работники (98%) считают недопустимым решать некоторые вопросы «незаконными» путями. Также 95% работников знают, куда обратиться в случае, если стали свидетелями коррупционного правонарушения. Лишь 2% работников утверждают, что были свидетелями незаконных нарушений. Несколько ниже результат по доверию к тому, что компания примет необходимые меры после рассмотрения их сообщения о возможных нарушениях (88%).



Какую часть от общего дохода семьи Вы тратите на выплату кредита(-ов)?

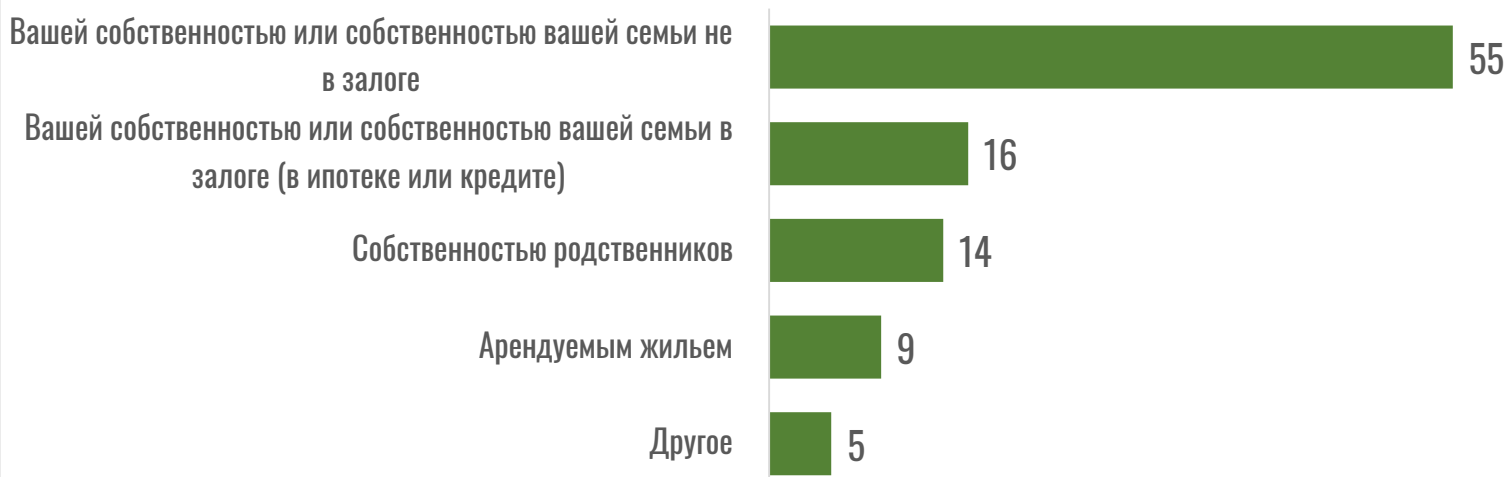
Результаты указывают на то, что в ТОО «Аппак» коллектив является достаточно закредитованным. Так, лишь 11% опрошенных свободны от долгов.

При этом половина работников выплачивает от 51% своей зарплаты на покрытие кредитов (23% отдают 51-75% своей зарплаты, а 22% - 75%).



При этом большинство живет в собственном доме не в ипотеке и/или не в залоге (55%). Лишь 16% живет в доме в залоге (в ипотеке или в кредите).

Ваше жилье является, %



ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОМБУДСМЕНОВ И ПРОФСОЮЗОВ

100%

Омбудсмены помогли решить вопросы респондента

92%

Профсоюзы помогли решить вопросы респондента

Согласно результатам исследования 90% работников доверяют омбудсмену компании. Лишь 4% указали свое недоверие. При этом треть (32%) указали, что не знают кто такой омбудсмен.

Все работники, обращавшиеся к омбудсмену, считают обращение полезным (100%).

Также работники ТОО «Аппак» высоко оценивают работу профсоюза. Из обратившихся к профсоюзу 92% утверждают, что профсоюз помог решить им их вопросы.

Компания/ДЗО	Доверяют омбудсмену компании (%)	При обращении к омбудсмену, он помог решить их вопросы (%)			При обращении в профсоюз, он помог решить их вопросы (%)***		
		Да	Нет	Не обращался	Да	Нет	Не обращался
ТОО «Аппак»	90*	100**	0**	58	92***	8***	42

*Из числа осведомленных о деятельности омбудсмена и обратившихся

**Из числа обратившихся работников

***Из числа обратившихся работников



ТЕКУЧЕСТЬ
КАДРОВ

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ



9%

Текучесть кадров определяется как отношение числа работников, уволившихся по различным причинам, к среднесписочной численности работников за отчетный период (т.е. 2022 год). При этом работники, перешедшие в другие подразделения и/или филиалы организации/компании не учитываются.

	Средне-списочная числ-ть ПП	Текучесть кадров	Выбыло работников ПП за 2021год	в том числе ПП, чел.					
				по собственной инициативе работника	по соглашению сторон	по нарушению трудовой дисциплины (по вине работника)	с переводом в другую компанию внутри материнской компании	с выходом на пенсию	прочие причины
ТОО «Аппак»	302	9%	26	11	2		5	4	4
			100%	42%	8%		19%	15%	15%

Общая текучесть производственного персонала в компании ТОО «Аппак» за рассматриваемый период составила 9% (по сравнению с прошлым периодом текучесть увеличилась на 4 п.п.). Основной причиной выбывания сотрудников является собственная инициатива (42%), реже – по прочим причинам (15%).



ПРОФИЛЬ УЧАСТНИКОВ ОПРОСА

ПРОФИЛЬ УЧАСТНИКОВ ОПРОСА

Среди опрошенных большую часть составили специалисты – 42%, совокупная доля руководителей и линейных руководителей составила - 18%, рабочих составило – 26%.

Согласно характеристике персонала, выборка в основном представлена мужчинами 85%, женщин составило 15%. В практически равной степени респонденты находятся в возрасте до 35 лет (36%) и в категории от 36 до 45 (38%). Больше трети сотрудников работают в предприятии от 11 до 20 лет (36%).

ПОЛ

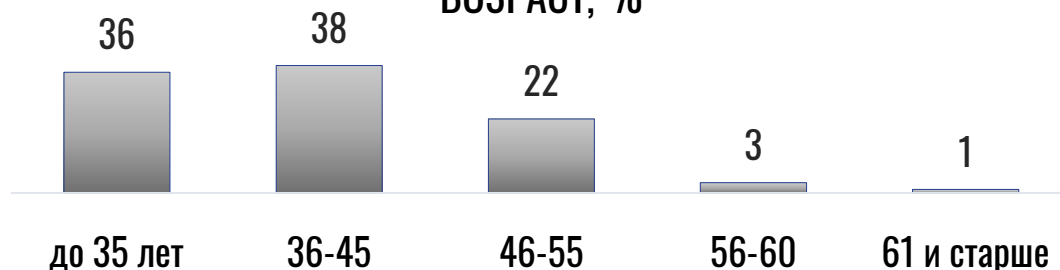
85%



15%



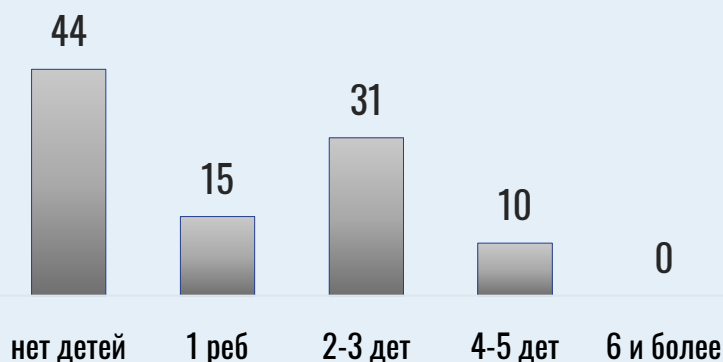
ВОЗРАСТ, %



СТАЖ, %



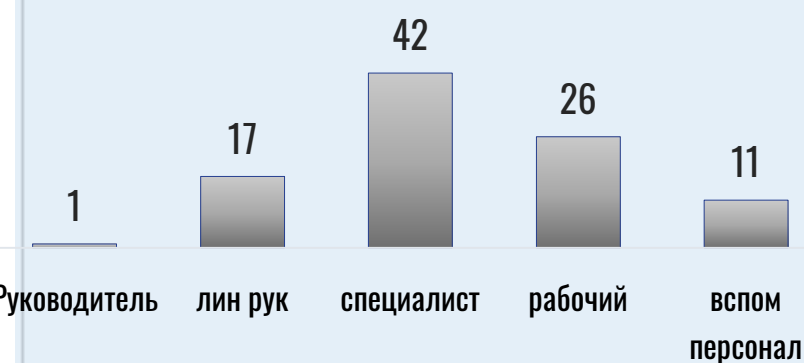
КОЛ-ВО ДЕТЕЙ ДО 18 ЛЕТ, %



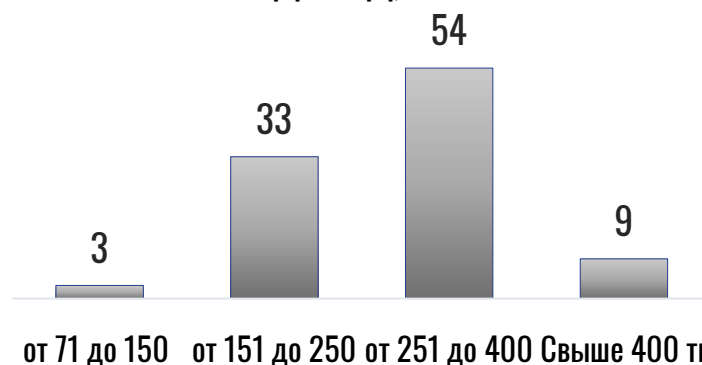
РЕЖИМ РАБОТЫ, %



ДОЛЖНОСТЬ, %



ДОХОД, %



ВЫВОДЫ

Проведение количественного исследования посредством онлайн-опроса производственного персонала позволило получить общую картину социального самочувствия трудового коллектива компании ТОО «Аппак». Анализ результатов исследования позволяет сделать следующие выводы:

1. Показатель SRS ТОО «Аппак» за 2022 год составил 78% (+2 п.п.) по сравнению с 2021 г. Небольшое увеличение произошло за счет повышения Индекса Социального Спокойствия (+6 п.п.). Индекс Социального Благополучия изменился незначительно (+3 п.п.), Индекс Вовлеченности не изменился.
2. Вовлеченность по компании за 2022 год - 77% относится к «среднему» уровню.

Анализ составных вопросов блока Вовлеченности указывает на удовлетворительное состояние рабочей среды. Абсолютное большинство работников удовлетворены материальным положением, рабочей нагрузкой, возможностью обучаться. Также можно заключить о том, что в компании хорошие взаимоотношения с коллегами и между подчиненными и руководством.

Нарекания вызывают социальный пакет (20% неудовлетворенности), а также вопросы справедливости оплаты труда (40%) и продвижения по службе (14%).

3. Индекс социального благополучия равен 66%, повышение в том числе обусловлено ростом доли работников, которым достаточно зарплаты для покрытия первичных нужд семьи (+7 п.п., 57%) и удовлетворённых своей жизнью (+6 п.п., 87%).

В целом, у работников средний уровень жизни: большинство удовлетворено своей жизнью, комфортно в проживаемом населенном пункте, хорошее здоровье, удастся совмещать личную жизнь и трудовую.

Однако, у около трети (29%) уровень жизни упал (что, вероятно связано с инфляцией и другими внешними факторами).

Также, несмотря на повышение значение 39% не хватает зарплаты на покрытие первичных нужд семьи.

ВЫВОДЫ

4. Одним из важных показателей, представленных в исследовании является Индекс Социального Спокойствия, который отражает уровень протестной активности среди работников компании. Согласно полученным результатам, ИСС предприятия ТОО «Аппак» за отчетный период продемонстрировал рост: в 2023 году Индекс составил 89%. Данное значение соответствует уровню «выше среднего» согласно ранговой шкале.

Результаты данного блока, позволяют заключить о спокойной обстановке в компании и низкой протестной культуре ТОО «Аппак».


НЕТЕРПИМОСТЬ К КОРРУПЦИИ

Результат блока нетерпимости к коррупции, не входящего в расчет индекса SRS, составил 94%. Соответственно в компании весьма высокая антикоррупционная культура. Так, например, 98% не считают приемлемым решать вопросы «незаконными» путями.

РЕКОМЕНДАЦИИ

На основании результатов мониторинга социальной стабильности на предприятиях ТОО «Аппак» предлагаются следующие рекомендации:

- провести анализ системы финансового управления компании в части назначения заработной платы и провести соответствующую разъяснительную работу среди коллектива; меры должны включать обеспечение прозрачных процессов расчетов и начислений заработных плат; это может способствовать увеличению восприятия справедливости оплаты труда;
- следует провести личные встречи с работниками для объяснения причин величины зарплаты; аргументами могут стать данные о средних по рынку зарплатах, уровень профессионализма, наличие высшего образования, редких компетенций и т.д.;
- провести информационные встречи для разъяснения критериев продвижения по службе;
- целесообразно рассмотреть возможность ежегодной индексации заработной платы согласно уровню официальной инфляции, установить критерий между размером и формой вознаграждения;
- оказать, по возможности, материальную помощь работникам, относящимся к социально уязвимым слоям населения, в особенности многодетным семьям, матерям-одиночкам, семьям с детьми-инвалидами, неполным семьям и др., а также работникам со сменным графиком;
- осуществить анализ уровня недовольства медицинским страхованием и инициировать диалог с поставщиками медицинских услуг с целью увеличения суммы предоставляемых услуг;
- организовать работу по консультации и помощи работникам с планированием бюджета, чтобы программы финансового благополучия были адаптированы к финансам и целям каждого работника. Это могут быть гибкие дни зарплаты, помощь в погашении кредита, индивидуальные программы финансовых консультаций и прочее.



**ОТЧЕТ ЯВЛЯЕТСЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ
ЧУ «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И КОММУНИКАЦИЙ»**

**АДРЕС: Г. АСТАНА, УЛ. СЫГ АНАК 17/10, БЦ «ЗЕЛЕНый КВАРТАЛ»,
БЛОК «Т4», 12 ЭТАЖ.**



Центр социального
взаимодействия
и коммуникаций

ТЕЛЕФОН: +7 7172 99 97 86

EMAIL: INFO@CSCC.KZ