



# Мұнағилы

Газет 2009 жылдың  
01 мамырынан  
шығады



www.mmg.kz

"Маңғыстаумұнайгаз" акционерлік қоғамының газеті

№07 (82), тамыз, 2016 жыл

# ӨЛКЕ

## Уважаемые нефтяники!

Создание системы обратной связи между работодателем и работниками, установление взаимного диалога является главной задачей внутренних коммуникаций.

Через инструменты внутренних коммуникаций возможно установление эффективных механизмов прямых коммуникаций между руководством и работниками, своевременное доведение до нефтяников информации о задачах, целях и состоянии Общества, формирование у работников позитивного восприятия компании, отслеживание параметров социально-психологического климата коллектива.

Одним из важнейших аналитических видов инструментов внутренних коммуникаций является проведение опроса среди работников через анкетирование.

Уважаемые коллеги, предлагаем Вам ознакомиться с результатами анкетирования, проведенного в акционерном обществе «Мангистаумұнайгаз» с 10 мая по 10 июня текущего года.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА РАБОТНИКОВ АО «МАНГИСТАУМУНАЙГАЗ»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Руководством Отдела документационного обеспечения ДАВ, совместно с независимыми консультантами ТОО «Москва-Алматы-Консалтинг», с 10.05.2016г. по 10.06.2016г. было проведено анкетирование работников СП / ПСП Общества с целью оценки удовлетворенности работников уровнем развития Общества, развитием корпоративной культуры, системой оплаты и мотивации труда, а также социальным обеспечением.

Опросный лист Анкеты () содержал несколько групп вопросов в области оценки:

- уровня развития Общества;
- уровня корпоративной культуры и социально-психологического климата в трудовом коллективе;
- внутренних коммуникаций;
- содержания работы;
- возможности общего и профессионального развития;
- системы мотивации;
- социального пакета;
- социально-бытовых условий.

Анкетирование имело анонимный характер. Каждый работник СП / ПСП Общества имел возможность принять участие в анкетировании и выразить свое мнение.

Аналогичное анкетирование работников СП / ПСП Общества было проведено в 2015г.

По отдельным вопросам в настоящем Отчёте будет представлена сравнительная динамика результатов оценки 2015 г. и 2016 г.

### 2. АНАЛИЗ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АНКЕТИРОВАНИЯ

Выборка для проведения исследования является репрезентативной, т.к. в опросе приняли участие более 68,8% работников СП / ПСП Общества различного уровня:

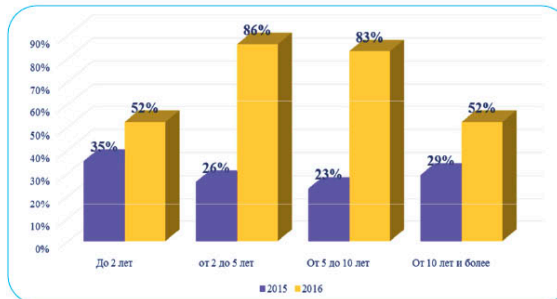
3930 чел. из 5710 чел., работающих в Обществе, заполнили опросные листы Анкеты.

Динамика соотношения работников Общества, принявших участие в анкетировании, в сравнении с данными анкетирования, проведенным в 2015г., приведена на следующей диаграмме:

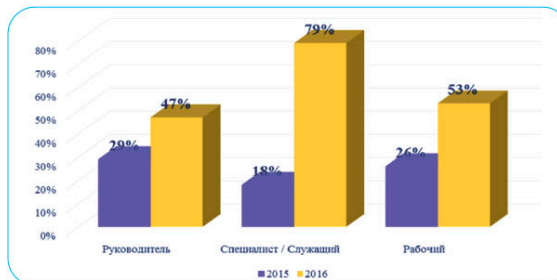


Сравнительная динамика распределения участников анкетирования 2015г. и 2016г. по стажу работы и занимаемым должностям (в % от общей численности персонала Общества по каждой категории) представлено в виде диаграмм:

#### 1. По стажу работы:



#### 2. По занимаемым должностям:

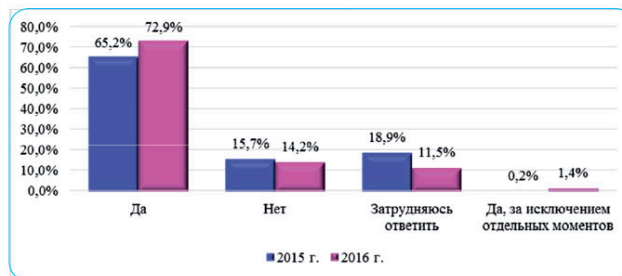
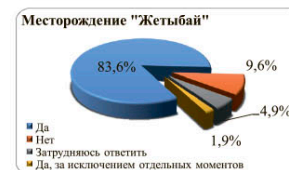


### 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ АНКЕТИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА

#### 3.1 Анализ удовлетворенности уровнем развитием Общества

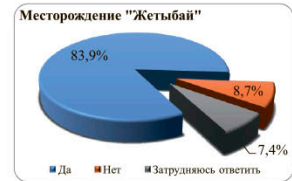
В рамках оценки удовлетворенности работников СП / ПСП уровнем развитием Общества, получены следующие результаты:

#### 1. Удовлетворены ли Вы тем, как развивается АО "Мангистаумұнайгаз" на сегодняшний день?





**2. Ознакомлены ли Вы, с видением и миссией АО "Мангистаумунайгаз", обозначенными в Стратегии развития?**



**Резюме по оценке удовлетворенности уровнем развития Общества:**

- 72,9% респондентов положительно отзываются о развитии Общества, 14,2% - не удовлетворены.
- 65,2% ознакомлены с видением и миссией Общества, 22,6% - не ознакомлены.
- 54,7% опрошенных высоко оценивают уровень производительности труда в Обществе, 7,8% - ответили, что уровень ниже, чем в других компаниях среди нефтегазовой отрасли РК и 21,2% - считают, что на уровне среднеотраслевого.
- 66,0% работников удовлетворены мероприятиями в области экологии, охраны труда и промышленной безопасности, реализуемыми в Обществе, 19,2% - не удовлетворены.
- 75,9% опрошенных считают, что в Обществе должна функционировать структура, отвечающая за развитие рационализаторства и изобретательства, рассмотрение и внедрение рационализаторских предложений и изобретений, 9,7% - против.
- 69,3% опрошенных работников ощущают свою сопричастность к результатам деятельности Общества и его развитию, 16,1% - нет.



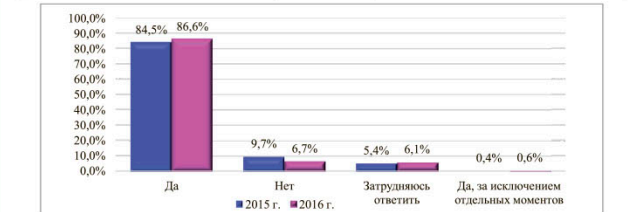
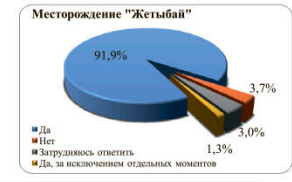
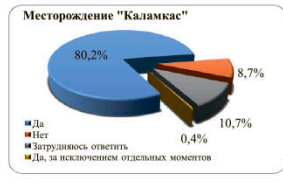
Таким образом, опрос показал, что в целом работники Общества удовлетворены уровнем развития компании и ощущают свою сопричастность к результатам деятельности Общества. Считают, что в Обществе должно уделяться внимание развитию рационализаторства и изобретательства. Руководителям ответственных СП Общества необходимо продолжать работу по ознакомлению работников Общества с целями развития Общества.

**3. Как вы оцениваете уровень производительности труда в АО "Мангистаумунайгаз" (среди компаний нефтяной и нефтегазовой промышленности РК)?**

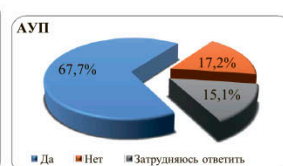


**3.2 Анализ удовлетворенности уровнем корпоративной культуры и социально-психологическим климатом в трудовом коллективе Общества**

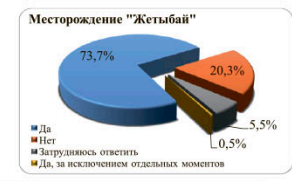
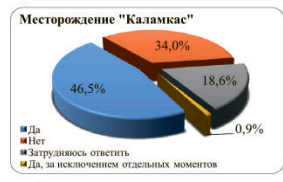
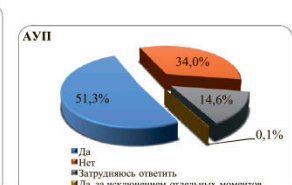
**7. Удовлетворены ли Вы взаимоотношениями с коллегами?**



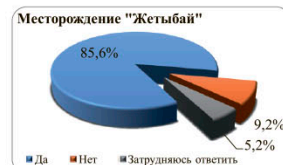
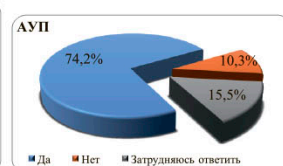
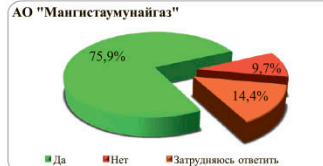
**4. Удовлетворены ли Вы мероприятиями в области экологии, охраны труда и промышленной безопасности, реализуемыми в Обществе?**



**8. Регулярно ли Вы получаете благодарность или одобрение за хорошо выполненную работу?**



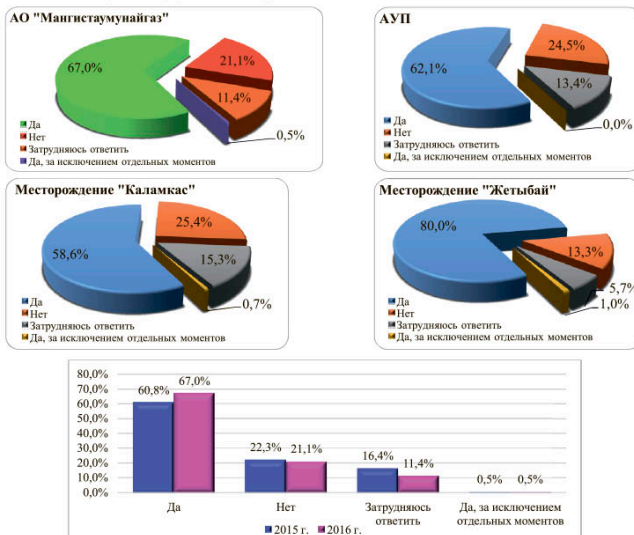
**5. Считаете ли Вы, что в Обществе должна функционировать структура, отвечающая за развитие рационализаторства и изобретательства, рассмотрение и внедрение рационализаторских предложений и изобретений?**



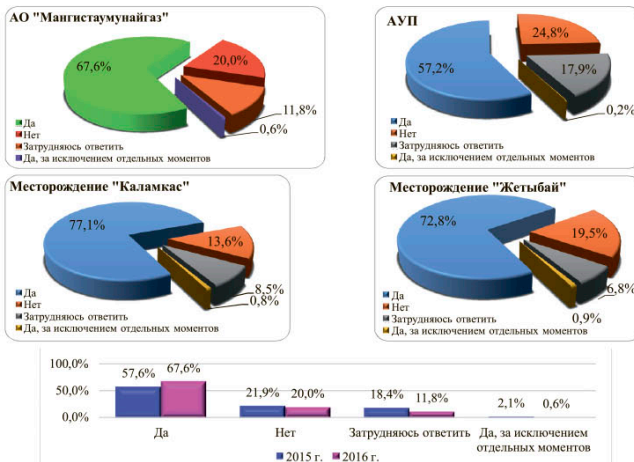
**6. Ощущаете ли Вы свою сопричастность к результатам деятельности Общества и его развитию?**



9. Есть ли у Вас ощущение, что на работе считаются с Вашим мнением?



10. Удовлетворены ли Вы организацией досуга в свободное от работы время на месторождениях (телевидение, библиотека, спорт и т.д.)?



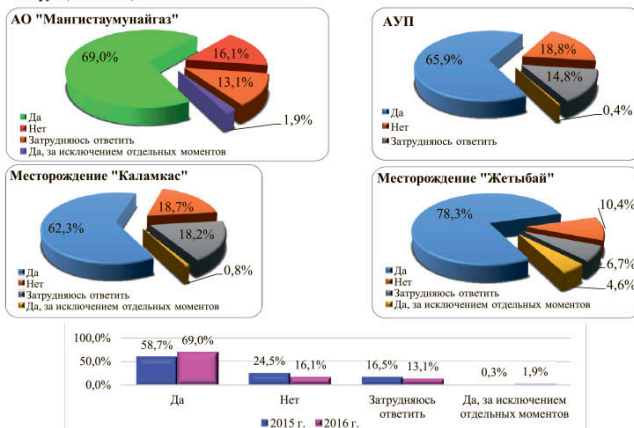
Резюме по оценке уровня корпоративной культуры и удовлетворенности социально-психологическим климатом в трудовом коллективе Общества:

- 86,6% опрошенных работников удовлетворены взаимоотношениями с коллегами и чуть больше половины работников - 57,3% опрошенных отметили, что регулярно получают благодарность или одобрение за хорошо выполненную работу;
- 67% опрошенных работников считают, что на работе считаются с их мнением, а 21,1% - так не считают;
- 67,6% работников удовлетворены организацией досуга на месторождениях Общества в свободное от работы время, 20% - не удовлетворены.

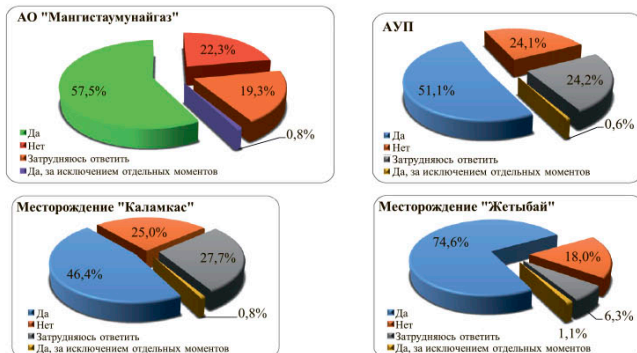
Таким образом, социально-психологический климат в трудовом коллективе Общества можно считать положительным и способствующим росту производительности труда, повышению удовлетворенности трудом членов коллектива, его сплоченности. Руководителям СП / ПСП необходимо **обратить внимание** на нематериальную систему мотивации работников Общества - благодарность, одобрение за хорошо проделанную работу.

3.3 Анализ удовлетворенности уровнем внутренних коммуникаций Общества

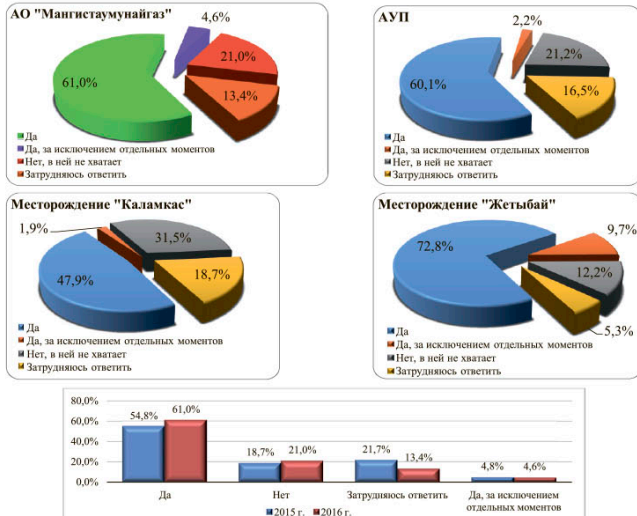
11. Достаточно ли информации об Обществе Вы получаете (ключевые события, достижения, сообщения от Правления Общества, проведенные мероприятия, информация о цехах, о талантах Общества, об инновационных проектах, об изменениях в правилах и инструкциях и т.д.)?



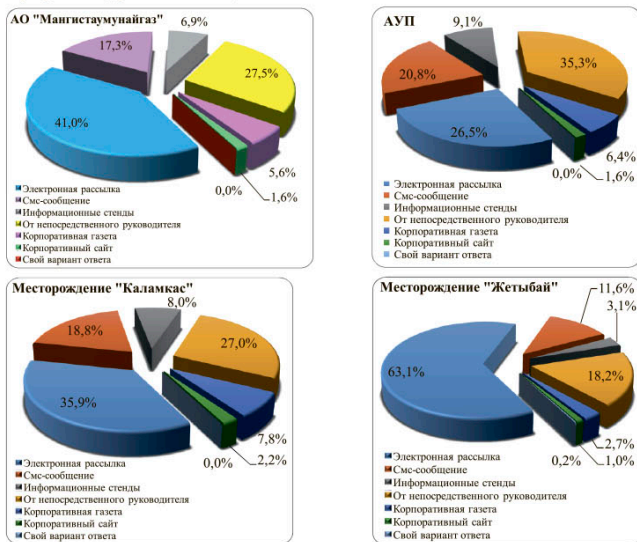
12. Удовлетворены ли Вы работой внутренних IT-инструментов (внутрикорпоративный информационный сайт, локальные сети - LotusNotes, системы электронного документооборота (Smart Doc) и др.)?



13. Считаете ли Вы информативной корпоративную газету (раскрывает ли она интересные сотрудников вопросы)?



14. Каким способом вы хотите получать информацию о предстоящих конкурсах и мероприятиях, проводимых в Обществе?



Резюме по оценке удовлетворенности уровнем внутренних коммуникаций Общества:

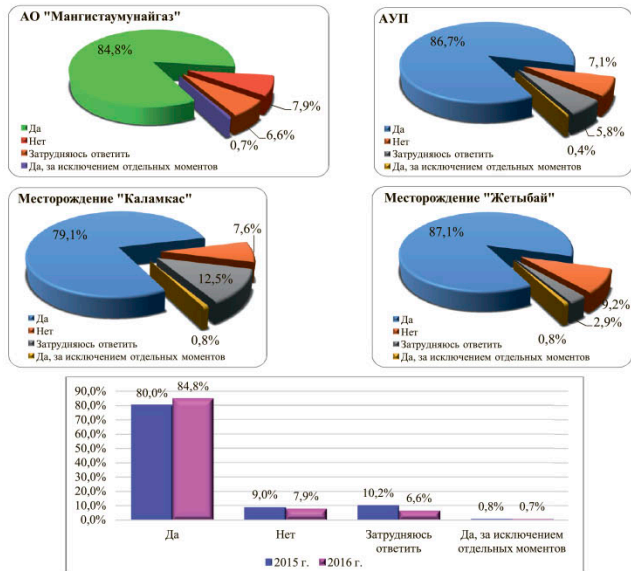
- 69,0% респондентов получают достаточно информации о деятельности Общества, 16,1% считают, что информации недостаточно;
  - 57,5% респондентов удовлетворены работой внутренних IT-инструментов (внутрикорпоративный информационный сайт, локальные сети - LotusNotes, системы электронного документооборота (Smart Doc) и др.), 22,3% - работников не удовлетворены;
  - 61% респондентов считают, что корпоративная газета является информативной, а 21% - опрошенных работников недостаточно информативна в газете.
- По результатам опроса большинство работников Общества выразили мнение, что информация о предстоящих конкурсах и мероприятиях, проводимых в Обществе, желательно получать:
- электронной рассылкой (41% работников Общества);
  - от непосредственного руководителя (27,5% работников Общества).

Таким образом, существующую систему внутренних коммуникаций Общества можно считать хорошей, но следует обратить внимание на внедрение / использование современных эффективных инструментов внутренних коммуникаций. Так по результатам опроса только 1,6% респондентов хотели бы получать информацию о предстоящих конкурсах и мероприятиях, проводимых в Обществе на корпоративном сайте.

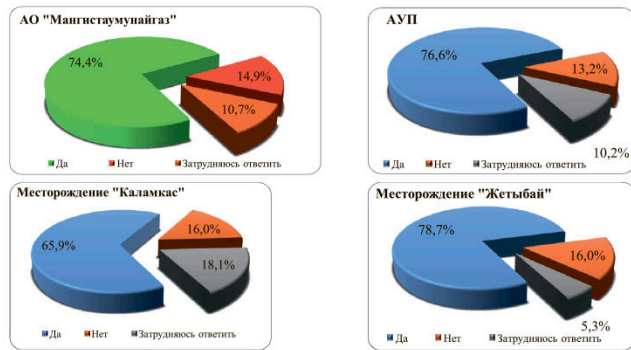
3.4 Анализ удовлетворенности содержанием работы

В рамках оценки удовлетворенности содержанием работы, получены следующие результаты:

15. Справляетесь ли Вы с количеством работы?



16. Позволяет ли Вам работа, которую Вы выполняете, использовать все Ваши способности?



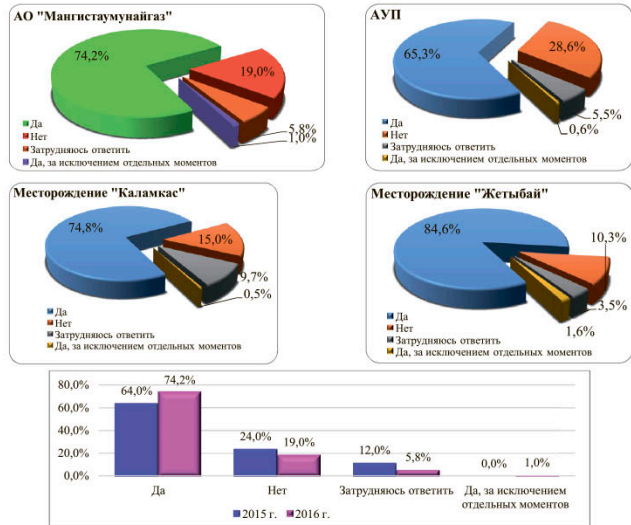
Резюме по оценке удовлетворенности персонала Общества содержанием работы:

- 84,8% опрошенных заявляют, что справляются с количеством работы, а 7,9% - работники не справляются.
- 74,4% респондентов оценивают свою работу, как интересную, позволяющую в полной мере использовать все свои способности, 14,9% - так не считают.

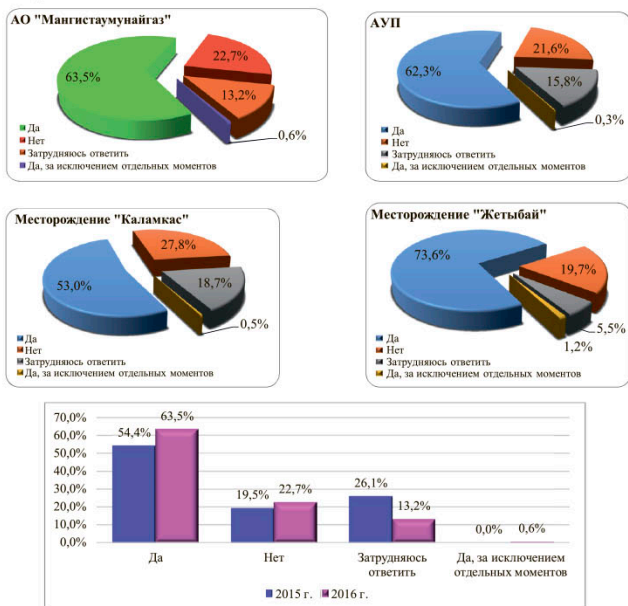
Таким образом, удовлетворенность содержанием выполняемой работы оценена работниками Общества достаточно высоко.

3.5 Анализ удовлетворенности возможностью общего и профессионального развития

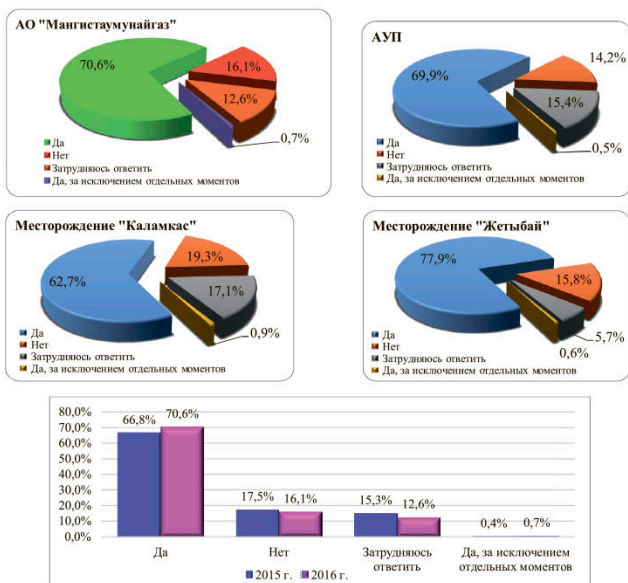
17. Необходимо ли Вам дополнительное обучение для качественного выполнения должностных обязанностей?



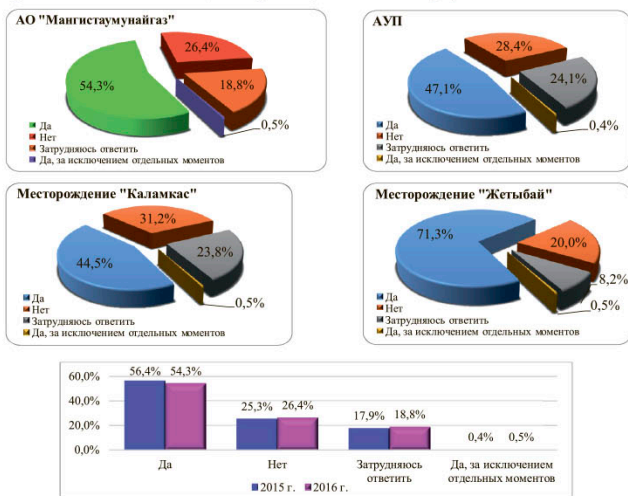
18. Удовлетворены ли Вы системой обучения и индивидуального развития в Обществе?



19. Удовлетворены ли Вы качеством проведения обязательного обучения (допуски, промышленная безопасность, охрана труда), в том числе качеством работы преподавателей?



20. Удовлетворены ли Вы кадровой политикой (назначение на должность, переводы, проведение собеседований / оценки персонала) в АО «Мангистаунайгаз»?



**Резюме по оценке удовлетворенности персонала Общества возможностью общего и профессионального развития:**

По результатам опроса 19% работников считают, что им не требуется дополнительное обучение.

Оставшиеся 74,2% опрошенных работников Общества, отмечают необходимость проведения дополнительного обучения.

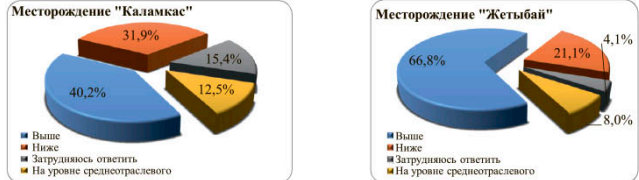
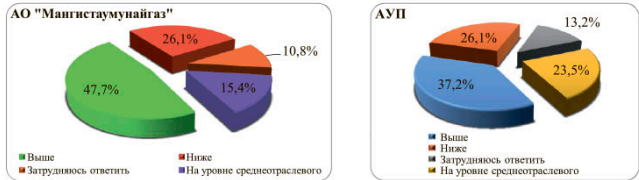
В тоже время 63,5% опрошенных работников удовлетворены системой обучения и возможностью развития в Обществе, 22,7% - не удовлетворены.

Результаты исследования показали, что 70,6% - удовлетворены системой качества проведения обязательного обучения (допуски, промышленная безопасность, охрана труда), в том числе качеством работы преподавателей, 16,1% опрошенных - не удовлетворены.

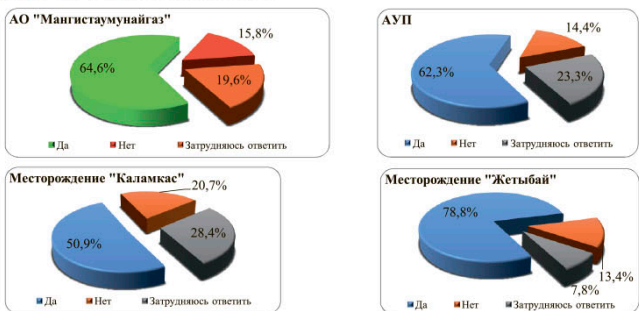
Также, анализируя удовлетворенность кадровой политикой Общества, было выявлено, что 54,3% респондентов удовлетворены, 26,4% - не удовлетворены.

**3.6 Анализ удовлетворенности персонала Общества системой мотивации**

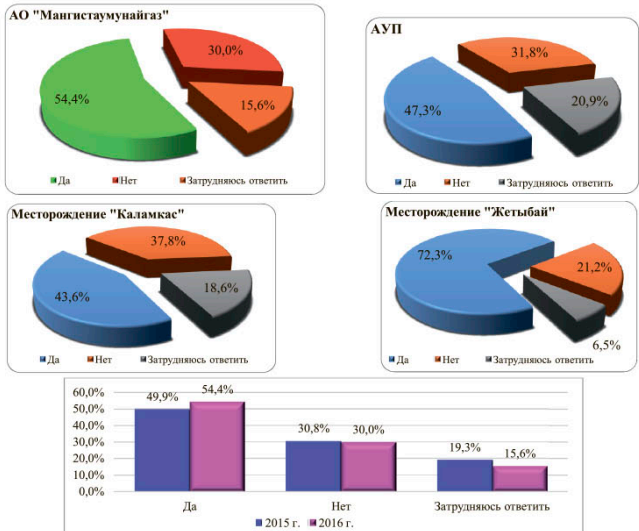
**21. Считаете ли Вы, что Ваша заработная плата соответствует среднеотраслевому показателю по РК?**



**22. Считаете ли Вы, что оплата труда должна быть привязана к индивидуальным результатам трудовой деятельности?**



**23. Удовлетворены ли Вы системой нематериальной мотивации (награждение, выражение благодарности, встреча с юбилярами и т.д.)?**



**Резюме по оценке удовлетворенности персонала Общества системой мотивации:**

- 47,7% респондентов оценивают свою заработную плату выше, чем среднеотраслевой показатель по РК, 15,4% - на уровне, 26,1% работников ответили, что ниже.

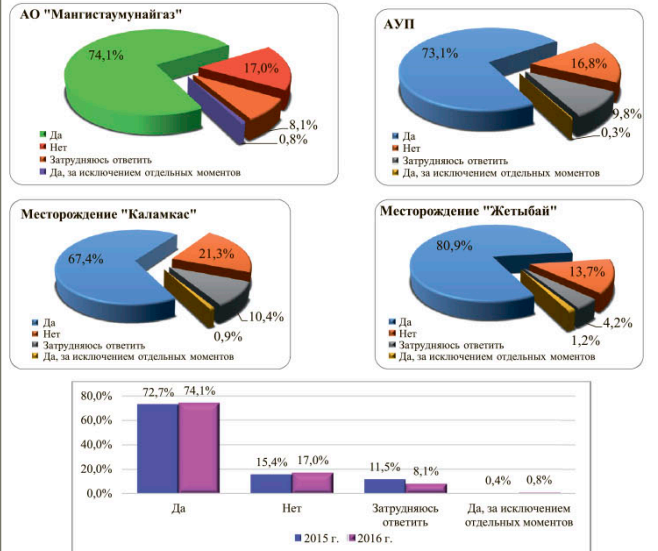
- 64,6% опрошенных работников считают, что оплата труда должна быть привязана к индивидуальным результатам трудовой деятельности, 19,6% - так не считают и 15,8% - затруднились ответить;

- 54,9% респондентов удовлетворены системой нематериальной мотивации (награждение, выражение благодарности, встреча с юбилярами и т.д.) и 15,8% опрошенных затруднились ответить, не удовлетворены - 30,0%.

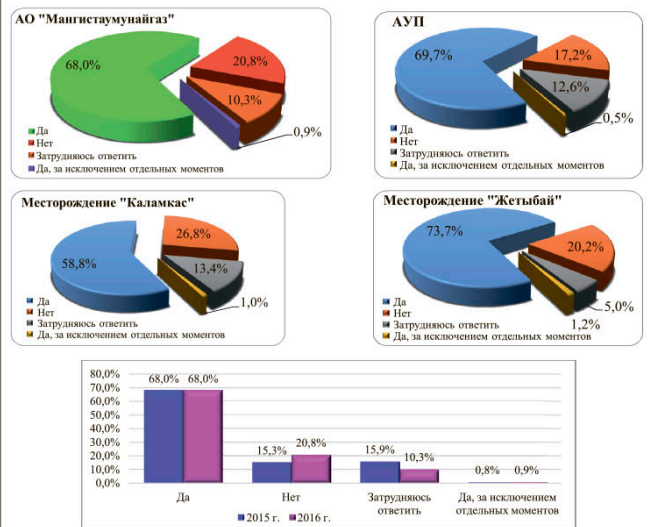
Таким образом, основная часть работников Общества удовлетворена существующей в Обществе системой мотивации, и считает, что система мотивации должна быть направлена на оценку индивидуальных результатов труда.

**3.7 Анализ удовлетворенности персонала Общества социальным пакетом**

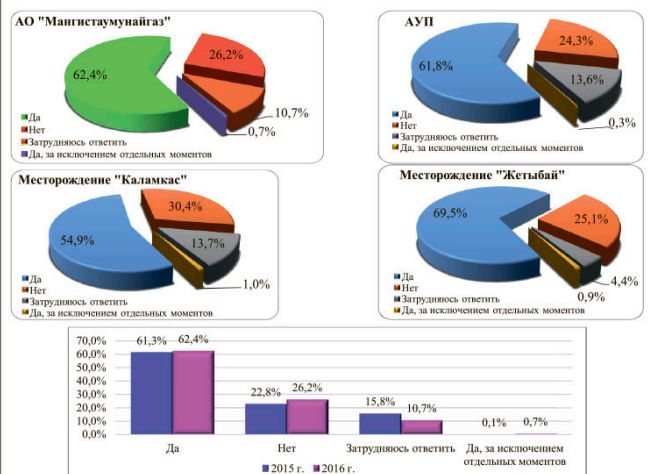
**24. Полностью ли Вы информированы о социальном пакете (пособия по рождению ребенка; путевки детям работников; оплата обучения детей работников; материальная помощь на лечение и оплату операций в исключительных случаях по заявлениям работников; материальная помощь на воспитание ребенка инвалида до 18 лет; материальная помощь по случаю смерти работника или близких родственников работников; предоставление автотранспорта, воды и иных предметов первой необходимости для организации поминков и похорон в случае смерти работника или близких родственников; благотворительная помощь работнику, воспитывающему более 4-х детей до 18 лет; единовременная благотворительная помощь на приобретение школьных принадлежностей к 1 сентября, годовые подарки детям работников до 12 лет, материальная помощь работникам-инвалидам 3 группы, получившим производственную травму)?**



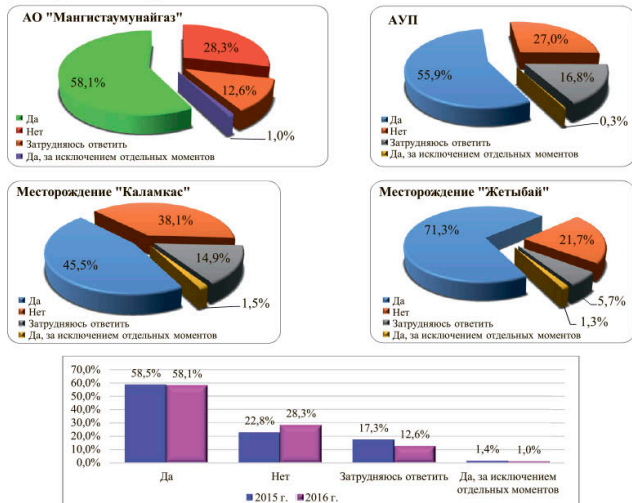
**25. Удовлетворены ли Вы социальным пакетом?**



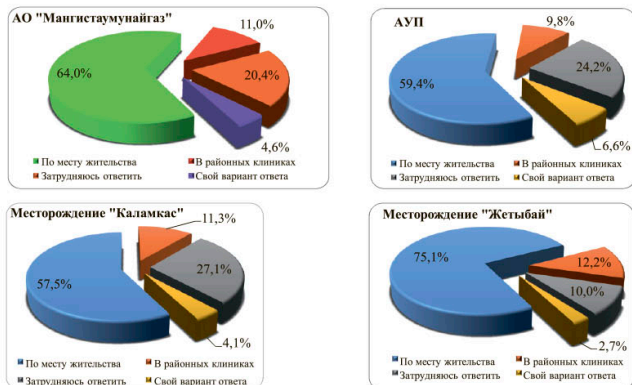
**26. Удовлетворены ли Вы качеством и своевременностью оказания медицинской помощи (профессионализм и отзывчивость медицинских работников)?**



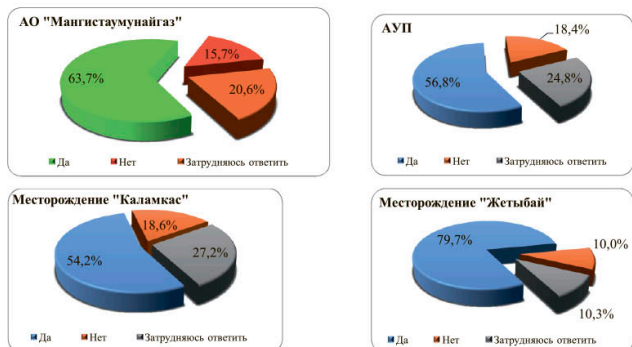
27. Удовлетворены ли Вы уровнем обеспечения Медико-санитарной службы (поликлиники в городе Ақтау и врачебных амбулаторий на месторождениях Каламкас и Жетыбай) лекарственными средствами первой необходимости и изделиями медицинского назначения (шприцы, системы и др.)?



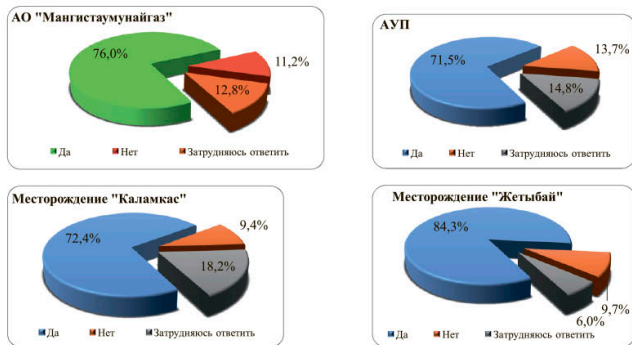
28. В каких региональных клиниках Республики Казахстан Вы хотели бы получить медицинские услуги?



29. Считаете ли Вы, что добровольное медицинское страхование повысит качество и расширит перечень медицинских услуг (использование более дорогостоящих медикаментов, проведение современных методов инструментальных обследований, услуги семейного врача, консультации высококвалифицированных врачей – специалистов разного профиля, вакцинация против гриппа, медицинская страховка выезжающих за границу и т. д.)?



30. Хотите ли Вы иметь добровольную медицинскую страховку для себя и членов Вашей семьи?



Резюме по оценке удовлетворенности персонала Общества социальным пакетом:

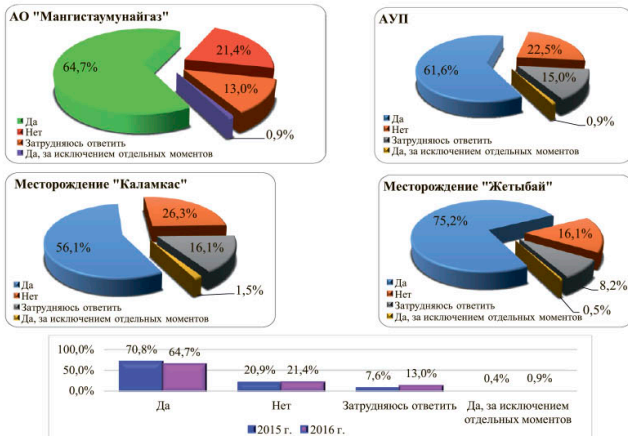
- 74,1% опрошенных работников информированы о социальном пакете (медицинское страхование и обслуживание, пособия по рождению ребенка, в связи с бракосочетанием, юбилейными датами, путевки работникам, детям работников, оплата обучения детей работников, материальная помощь и т.д.), 17% - не ознакомлены.
- 68,0% опрошенных работников удовлетворены социальным пакетом (материальная помощь при предоставлении ежегодного трудового отпуска, медицинское страхование, гарантии и другие выплаты), 20,8% - не удовлетворены.
- 62,4% опрошенных работников удовлетворены качеством и своевременностью оказания медицинской помощи, 26,2% - не удовлетворены.
- 58,1% опрошенных работников удовлетворены уровнем обеспечения Медико-санитарной службы Общества, 28,3% - не удовлетворены.
- 63,7% респондентов считают, что добровольное медицинское страхование повысит качество и расширит перечень медицинских услуг, 15,7% - так не считают, а 20,6% - затруднились ответить;
- 76,0% работников Общества хотели бы иметь страховку для себя и членов своей семьи, 11,2% - не хотят, а 12,8% - затруднились ответить.

Таким образом, результаты анкетирования показали, что действующий социальный пакет оценен работниками Общества достаточно высоко, и подтверждают заявленный в Стратегии Общества параметр видения: статус законодателя стандартов в области внутренней социальной ответственности. В тоже время работники Общества хотели бы получать более качественные многопрофильные медицинские услуги для себя и членов своей семьи.

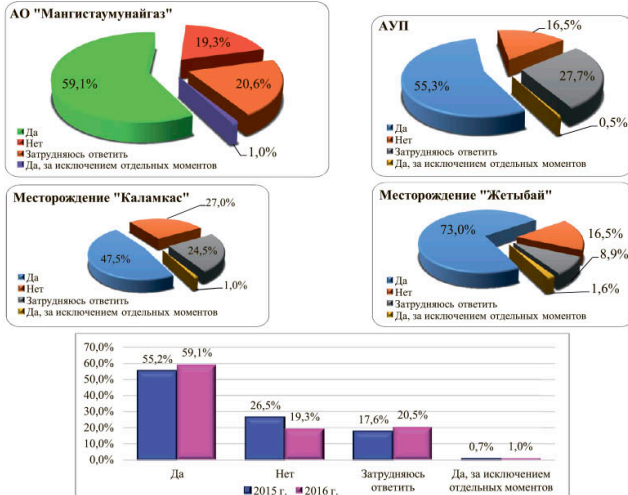
3.8 Анализ удовлетворенности социально-бытовыми условиями

Оценка организации рабочего процесса начинается с комфортных для работника условий труда. Поэтому респондентам было предложено оценить различные характеристики рабочего места, в т.ч. его оснащение.

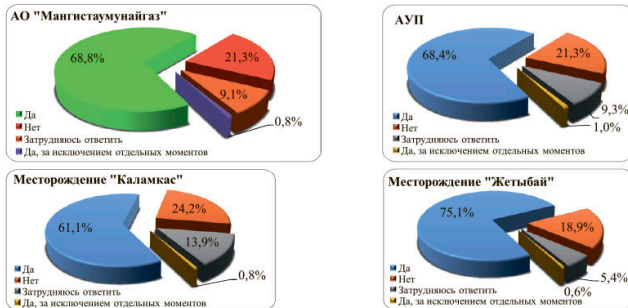
32. Удовлетворены ли Вы тем, как оснащено Ваше рабочее место (современные технические средства измерения, электрифицированные ручные инструменты, автоматизированные системы, программное обеспечение и т.д.)?



33. Удовлетворены ли Вы качеством и своевременностью ремонта и настройки персональных компьютеров, рабочих станций и периферийного оборудования (принтеры, сканеры, плоттеры, многофункциональные устройства)?

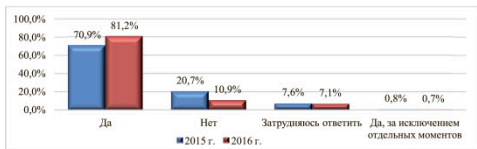
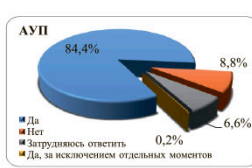


34. Удовлетворены ли Вы качеством спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты?

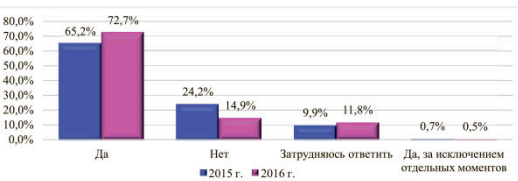




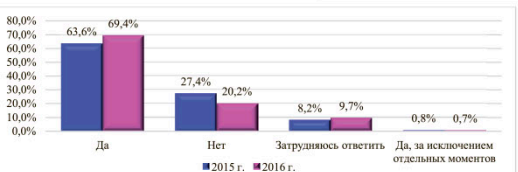
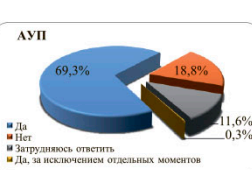
35. Удовлетворены ли Вы обеспечением автобусами (своевременность подачи, комфортность и т.д.)?



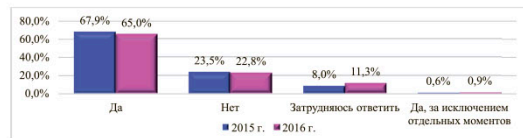
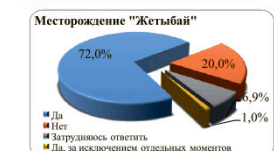
36. Удовлетворены ли Вы содержанием зданий культурно-бытового назначения (прачечная, библиотека) и территории месторождения (уборка, озеленение)?



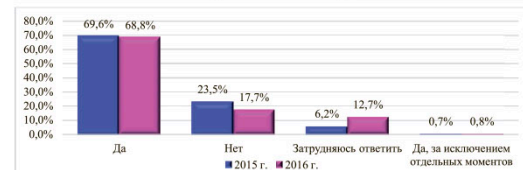
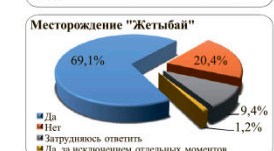
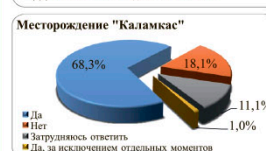
37. Удовлетворены ли Вы социально-бытовыми условиями (развлек, душевые, уборных и т.д.)?



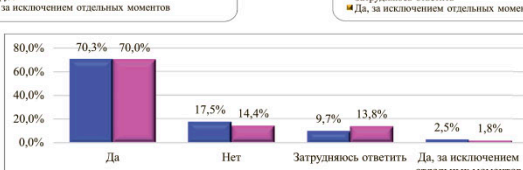
38. Удовлетворены ли Вы качеством питания (вкусовые качества, скорость обслуживания, разнообразие меню и т.д.)?



39. Удовлетворены ли Вы качеством проживания (мебель, телевизор, кондиционер, освещенность и т.д.)?



40. Удовлетворены ли Вы качеством объектов социального назначения (административные здания, общестия, столовые, прачечные и т.д.), введенных в эксплуатацию?



Резюме по оценке удовлетворенности социально-бытовыми условиями Общества:

Анализ удовлетворенности социально-бытовыми условиями, сформированный на основании данных от работников СП / ПСП Общества показывает, что:

- 64,7% опрошенных работников удовлетворены оснащением рабочего места (современные технические, измерительные средства, автоматизированные системы, программное обеспечение и т.д.), а 21,4% - не удовлетворены.
- 59,1% респондентов удовлетворены качеством и своевременностью ремонта и настройки персональных компьютеров, рабочих станций и периферийного оборудования, а 19,3% - не удовлетворены;
- 68,8% опрошенных работников удовлетворены качеством спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, а 21,3% - не удовлетворены.

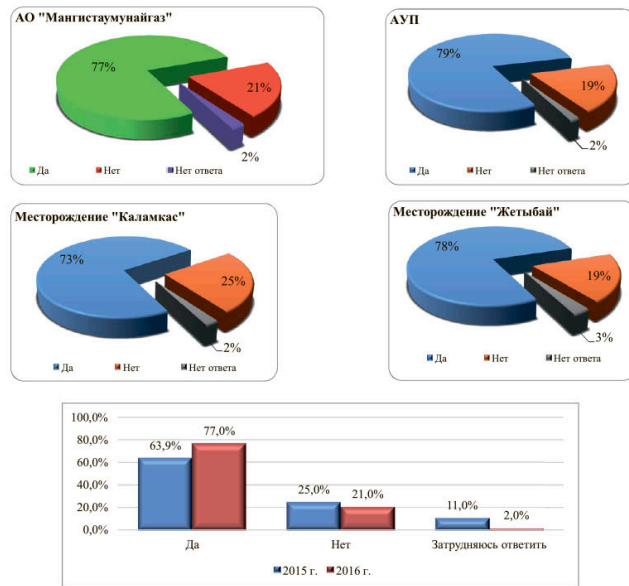
- 81,2% опрошенных работников удовлетворены обеспечением автобусами (своевременность подачи, комфортность и т.д.), а 10,9% - не удовлетворены;
- 72,7% опрошенных работников удовлетворены содержанием зданий культурно-бытового назначения (прачечная, библиотека) и территории месторождения (уборка, озеленение), а 14,9% - не удовлетворены;
- 69,4% опрошенных работников СП / ПСП удовлетворены социально-бытовыми условиями (раздевалка, душевые, уборных и т.д.), а 20,2% - не удовлетворены;
- 65,0% опрошенных работников удовлетворены качеством питания (вкусовые качества, скорость обслуживания, разнообразие меню и т.д.), а 22,8% - не удовлетворены. В качестве недостатков в организации питания чаще всего респондентами выражалось недовольство разнообразием меню;
- 68,8% опрошенных работников удовлетворены качеством проживания (мебель, телевизор, кондиционер, освещение и т.д.), а 17,7% - не удовлетворены;
- 70,0% опрошенных работников удовлетворены качеством объектов социального назначения (административные здания, общежития, столовые, прачечные и т.д.), введенные в эксплуатацию, а 14,4% - не удовлетворены.

Таким образом, в целом все параметры условий работы, предложенные работникам СП / ПСП, оценены достаточно **высоко**.

Необходимо лишь обратить внимание на качество спецобуви, исправность кондиционеров и разнообразие меню в столовых Общества.

#### ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕЗУЛЬТАТА ПРОВОДИМОГО ОПРОСА

Верите ли Вы в то, что результаты этого опроса будут эффективно использованы для совершенствования существующей системы управления в АО «Мангыстаунайгаз»?



#### 4. ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПОЖЕЛАНИЯ РАБОТНИКОВ СП / ПСП ОБЩЕСТВА

Структурное подразделение	Предложения и пожелания для улучшения
По охране труда, технике безопасности и ООС	В каждом цехе назначить инспектора по ОТ и ООС для проведения собраний на постоянной основе (для разъяснения) Улучшить качество и своевременно обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и СИЗ
По социальному обеспечению и АХО	Увеличить количество санаторно-курортных центров Улучшить качество питания в столовых Результаты анкетирования представлять работникам в виде презентации и выполнять мероприятия по предложениям работников Своевременно выплачивать дивиденды Оборудовать кабинеты сплит-системами Обеспечить рабочее место современной оргтехники Поменять вентиляцию в столовой Улучшить сотовую связь и интернет Выделить место для мойки автотранспорта
По управлению персоналом	Годовую премию выдавать, учитывая стаж работника Честно принимать экзамены при назначении и переводе на должность При назначении работников на руководящие должности и ИТР учитывать квалификацию и образование кандидата Возобновить систему поощрения при рационализаторских предложениях Улучшить качество проведения обучения Обмен опытом с другими организациями, отправлять работников за рубеж Обучать работников, которые непосредственно будут работать с оборудованием (по новым технологиям), а не руководителей СП Увеличить численность работников ООП Создание научно-технической лаборатории Установить освещение на скважинах Отремонтировать дорогу «Карагие-месторождение «Жетыбай» Внедрить новые технологий Не принуждать работников приобретать книги, диски и газеты Своевременно обеспечивать работников необходимыми инструментами и материалами Для каждого цеха закрепить автобус Обеспечить производство спецтехники и транспортом
В области технических и технологических инноваций	График работы предоставления медицинских услуг перевести на 6-дневку, т.к. в рабочие дни у работников нет возможности пройти обследование Не хватает специализированных медицинских работников Предоставить бесплатное страхование и лечение Раз в два года обеспечивать путевкой в санаторий Шагала для лечения Приобрести новое оборудование (КТ, МРТ, ЭЭГ) Получать медицинскую помощь в любом медучреждении на территории РК Обеспечить страховым полисом всех членов семьи Привести в соответствие амбулаторию на месторождении Жетыбай Нет квалифицированных специалистов Предоставлять возможность рассмотрения квоты для работников Общества При амбулаторном лечении выдавать лекарства бесплатно Дополнить перечень лекарственных средств, так как дорогостоящие приобретаются на собственные деньги Внедрить медицинское страхование через электронно-карточную систему, которая позволяет пройти обследование в любом медицинском центре РК Предоставить возможность для бесплатного обследования детей работников 1 раз в год
По улучшению уровня медицинского обслуживания для работников Общества	

#### 5. ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Таким образом, рассматривая важные аспекты уровня удовлетворенности работников Общества, влияющие на работу, можно отметить, что в целом почти по всем пунктам результаты положительные. Следовательно, работникам Общества устраивает их работа и основные условия, обеспечивающие эту работу.

С целью наиболее четкого отражения фактической ситуации по уровню удовлетворенности работников Общества различных категорий, по вопросам, затрагивающим непосредственно условия деятельности на месторождении либо в офисе, результаты опроса представлены в данном Отчете:».

Негативные результаты (более 25% респондентов в целом по Обществу, ответили - «нет») были выявлены в части:

- удовлетворенности уровнем корпоративной культуры и социально-психологическим климатом в трудовом коллективе, в части получения нематериальной системы мотивации со стороны руководителей СП / ПСП (благодарность, внимание и т.д.);
- удовлетворенности кадровой политикой (назначение на должность, переводы, проведение собеседований) Общества;
- удовлетворенности качеством и своевременностью оказания медицинской помощи;
- удовлетворенности уровнем обеспечения Медико-

санитарной службы.

В эффективности результатов проведенного анкетирования верят 77% опрошенных, что говорит о доверии работников СП / ПСП руководству Общества.

В связи с полученными данными можно предложить следующие рекомендации:

- с помощью инструментов внутренних коммуникаций (корпоративная газета, внутрикорпоративный сайт, линейные совещания и т.д.) закрепить ответственных и проводить на регулярной основе ознакомление работников Общества:
  - ✓ со среднеотраслевыми показателями по РК (заработная плата, производительность труда и т.д.), т.к. 10,4% опрошенных работников Общества затруднились дать ответ на вопрос о соответствии показателей Общества среднеотраслевым по РК;
  - ✓ с целями и задачами проводимых и готовящихся преобразований в Обществе;
  - ✓ с видением и миссией Общества;
  - на уровне ТОП-менеджмента и руководителей СП / ПСП осуществлять поддержку вовлеченности подчиненных работников в процесс внедрения изменений, поощрять активность и инициативность в отношении проводимых изменений;
  - создать структуру, отвечающую за развитие рационализаторства и изобретательства, рассмотрение и


внедрение рационализаторских предложений и изобретений (так считают 75,9% опрошенных работников Общества). Проводить конкурсы среди работников Общества на лучшее рационализаторское предложение;

- повысить качество организации питания;
- улучшить качество медицинского обслуживания для работников Общества;
- провести диагностику оснащения рабочих мест работников СП / ПСП Общества:
  - ✓ обеспечением спецодеждой, спецобувью, СИЗ;
  - ✓ современными техническими средствами измерения, электрифицированными ручными инструментами;
  - ✓ программным обеспечением;
  - ✓ необходимыми канцелярскими принадлежностями и расходными материалами.

По результатам диагностики принять решение об обеспечении работников Общества соответствующими современными инструментами, материалами и оборудованием.

– реализация плана мероприятий в поддержку Стратегии в области развития и управления персоналом (Паспорт цели 5.1. «Реализовать общеорганизационную стратегию в области управления человеческими ресурсами, в т.ч. систематизировать процессы отбора, найма, ротации и развития персонала»).

**Спасибо за участие в анкетировании!**

 <p><b>Меншік иесі:</b> «Мангыстаунайгаз» АҚ Редактор: Есназар Султанов Редакция алқасы: Л.Жолдыбаева, Ф.Әбдісадық, Ж.Кемалова, С.Ғалидуллин, Е.Қонақбаева Дизайнер-беттеуші: Е.Айтбаев</p>	<p>Мекен-жайымыз: 130000, Ақтау қаласы б.ш.а., №1 ұй, тел: 215-267, 211-230 212-194, 211-938.</p> <p>Газет айына 1 рет шығады. Тегін таратылады</p>	<p>Газет ҚР Мәдениет және ақпарат министрлігінде есепке қойылып, № 9675 - Г куәлігі берілген</p>	<p>Газет жарияланымдарындағы автор пікірі редакцияның кезқарасын білдірмейді ■ Редакция оқырман хаттарына жауап бермейді және оны қайтармайды ■ Жарияланған материалдарды сілтемесіз көшіріп басуға болмайды</p>	<p>Газет АҚ-ның жұртшылықпен байланыс тобының компьютерінде теріліп, беттелді. Индексі: 64265</p>	<p>«АТІS» ЖШС баспаханасында басылды. Ақтау қаласы, 17 ш/а. тел: 525500</p>
--	---	--	--	---	---