



Қосымша келісім 1100154/2025/1-1
№1100154/2025/1 келісім-шартқа арналған

18.07.2025 жылғы

«QazaqGaz Ғылыми-техникалық орталығы» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі, бұдан әрі Тапсырыс беруші деп аталатын, Сенімхат №3625552694 12.09.2024 бастап, негізінде қызмет ететін Бас директордың ғылым және оқыту жөніндегі орынбасары Шарипов Жандос Канатович атынан, бір жағынан, және "Бизнес Психологи Казахстан" жауапкершілігі шектеулі серіктестігі бұдан әрі Орындаушы деп аталатын, Жарғы, негізінде қызмет ететін Бас директор Жанаева Эльвира Уристововна атынан, екінші жағынан, бірге «Тараптар» деп аталатын, және жеке жоғарыда аталғандай «Тарап» деп аталатын, «Самұрық-Қазына» АҚ Директорлар кеңесімен бекітілген (2022 жылғы «03» наурыз №193) «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры» акционерлік қоғамының және акцияларының (қатысу үлестерінің) елу және одан көп пайызы меншік немесе сенімгерлік басқару құқығында «Самұрық-Қазына» АҚ-ға тікелей немесе жанама түрде тиесілі заңды тұлғалардың сатып алу қызметін басқару тәртібіне (бұдан әрі – Тәртіп) сәйкес және 65-бап 1-4 т.) Сатып алу жоспарында бастапқы жоспарланғаннан аспайтын шарттың сомасына және көлеміне соманы азайту немесе ұлғайту негізінде осы қосымша келісімді жасасты және төмендегідей келісімге келді.

1. Тараптар келісімге келді

1.1. Осы Шартқа қоса берілген Техникалық сипаттаманың 1-тармағы келесі редакцияда толықтырылсын және баяндалсын: «Онлайн-тестілеу кезінде прокторингті ұйымдастыру. Қашықтықтан форматта тестілеу және бағалау рәсімдерін прокторинг жүйелерін қолдану арқылы өткізуге бақылау жүргізуді қамтамасыз етуге мыналар кіреді: қатысушыларды сәйкестендіру; ықтимал бұзушылықтарды тіркеу; техникалық қолдау көрсету; тапсырыс берушіге «өтті» / «дұрыс өтпеді» мәртебесі және анықталған ауытқулар көрсетілген есепті ұсыну. Прокторинг онлайн режимінде (автоматты немесе маманның қатысуымен) келісілген форматқа байланысты жүргізіледі.»

1.2. Осы Шартқа қоса берілген Техникалық сипаттаманың 2-тармағы келесі редакцияда баяндалсын: «Кері байланыс пен дамытушы іс-шараларды қоса алғанда, 70 қатысушы үшін Бағалау орталығын (Ассесмент-центр) өткізу. Бағалау және дамыту орталығы (БЖДО) – бұл бағаланатын қызметкерлердің құзыреттерінің деңгейі мен әлеуетін айқындауға бағытталған құзыреттерді бағалау рәсімі. БЖДО нәтижелері бойынша қызметкердің құзыреттерінің ағымдағы даму деңгейі мен компанияның белгіленген лауазым/міндеттер деңгейіне қатысты құзыреттер профиліне сай талап етілетін деңгей арасындағы айырмашылық анықталуы тиіс. Бағалау және дамыту орталықтарының негізгі сипаттамалары сақталуы қажет – бұл бағалау процесінің көптірлілігі, ол әдістеменің объективтілігі мен валидтілігін арттырады, яғни кемінде 3 түрлі жаттығу және әр қатысушыны алдын ала анықталған, нақты жұмыс міндеттерімен байланысты мінез-құлық үлгілері бойынша бағалайтын жеткілікті консультанттар саны болуы қажет. Бағалау қорытындысын шығару бойынша жиынтық сессиялар технологиялық стандарттарға сәйкес, қысқартусыз өткізілуі тиіс.»

1.3. Шарттың барлық қалған талаптары өзгеріссіз қалады және Тараптардың орындауына жатады.

1.4. Осы Келісім келісімшарттың ажырамас бөлігі болып табылады, оған Тараптардың уәкілетті өкілдері қол қойған күннен бастап күшіне енеді.

1.5. Түсіндіруде кез-келген келіспеушілік болған жағдайда, орыс тілі басым күшке ие

2. Тараптардың заңды мекенжайлары және банк деректемелері

«QazaqGaz Ғылыми-техникалық орталығы» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі
Астана қ., "Есіл" ауданы, Әлихан Бөкейхан, ғимарат №12
BSN 140640017549
BSK HSBKKZKX
ЖСК KZ08601A871019361101
АО "Народный Банк Казахстана"
Тел.: +7 (707) 147-0312
Бас директордың ғылым және оқыту жөніндегі орынбасары
Шарипов Жандос Канатович

"Бизнес Психологи Казахстан" жауапкершілігі шектеулі серіктестігі
Алматы қ., Әуезов ауданы, Жандосов көшесі, 98, 415
BSN 080540003722
BSK HSBKKZKX
ЖСК KZ566017131000010422
АО "Народный Банк Казахстана"
Тел.: +7 (727) 334-1005
Бас директор Жанаева Эльвира Уристововна

15.07.2025 15:22:15

18.07.2025 11:02:08





№1 қосымша

№1100154/2025/1-1 от 18.07.2025 жылғыкелісім-шарт үшін

Сатып алынатын тауарлардың, жұмыстар мен қызметтердің тізімі

ЖП тармағының №	Атауы және қысқа сипаттамасы	Қосымша сипаттамасы	Жалпы саны	Саны	Өлшем бірлігі	ҚР ҚҚС белгісі	Сомасы	Жеткізу орны	Жеткізу шарттары	Жеткізу мерзімі	Төлем шарттары
38-1 У	Кадрлық қор құру бойынша қызмет көрсетулер	Кадрлық резервті қалыптастыру үшін кадрларды бағалау	1.000	1.000	-	Иә	16 632 000	КАЗАХСТАН, г.Астана, район Есиль, улица А. Бокейхан, здание 12	-	Шартқа қол қойылған күннен бастап 90 күнтізбелік күні	Алдын ала төлем - 0%, Аралық төлем - 0%, Соңғы төлем - 100%





ТЕХНИКАЛЫҚ СИПАТТАМА

1100154 сатып алу бойынша
Ашық тендер тәсілімен

Лот № 1 (38-1 У, 4016705)

Тапсырыс беруші: «QazaqGaz Ғылыми-техникалық орталығы» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі

Орындаушы: "Бизнес Психологи Казахстан" жауапкершілігі шектеулі серіктестігі

1. ТЖҚ қысқаша сипаттамасы

Атауы	Мәні
Жол нөмірі	38-1 У
Атауы және қысқаша сипаттамасы	Кадрлық қор құру бойынша қызмет көрсетулер
Қосымша сипаттама	Кадрлық резервті қалыптастыру үшін кадрларды бағалау
Саны	1.000
Өлшем бірлігі	-
Жеткізу орны	ҚАЗАҚСТАН, Астана қ., район Есиль, улица А. Бокейхан, здание 12
Жеткізу шарттары	-
Жеткізу мерзімі	Шартқа қол қойылған күннен бастап 90 күнтізбелік күні
Төлем шарттары	Алдын ала төлем - 0%, Аралық төлем - 0%, Соңғы төлем - 100%

2. Сипаттамасы және талап етілетін функционалдық, техникалық, сапалық және пайдалану сипаттамалары

Міндет:

Кандидаттардың дайындық дәрежесін ескере отырып, іріктеу жүргізу және кадр резервін қалыптастыру.

Кандидаттар саны – «QazaqGaz» ҰК» АҚ және оның ЕТҰ-ның 15 мыңнан артық емес жұмыскері

Қызметтерге қойылатын талаптар:

Орындаушы ұсынған қызметтер іске асырудың мынадай кезеңдерін қамтуға тиіс:

1. Потенциалды зерттеу.

Онлайн платформа шеңберінде психометриялық құралдарды пайдалана отырып, тестілеуді /әлеуетті/құзыреттерді бағалауды жүргізу. Құзыреттілікті көрсету және одан әрі дамыту әлеуетін анықтау үшін онлайн психометриялық құралдардан өту. Кезеңді орналастыру даму бағдарламаларында есепке алу және одан әрі кезеңдерге іріктеу үшін бейімділік пен қабілеттер туралы ақпарат жинау ретінде.

Қазақ тіліндегі тесттер мен сауалнамалар соңғы 5 жыл ішінде нысаналы аудиторияда сынақтан өткізілуі, өңірлер бойынша нәтижелер базасы болуы және Қазақстанның өңірлік және жергілікті ерекшеліктерін ескеруі туралы ақпаратты құндылығы бойынша бағалынуы тиіс.



4711759427

Қазақ, орыс және ағылшын тілдеріндегі тесттердің мазмұны бірдей болуы тиіс, оның ішінде қабілеттілік, жеке сауалнамалар, бағалау және даму орталықтары. Тізімде өндірістік-техникалық персоналға қажетті қабілеттер мен қасиеттерді бағалауға арналған құралдар болуы тиіс. Әрбір құралға қазақстандық нормативтік топтардың болуы.

А. Инженерлік-техникалық бағыттар мен жұмысшы кәсіптер санаты үшін:

- Адамның жүйеде ақаулар мен ақауларды табу қабілетінің деңгейін анықтауға мүмкіндік беретін және белгілі бір логикалық принциптер (электрлік, электронды немесе бағдарламалық жасақтама) енгізілген техникалық жабдықтың қателері мен тоқтап қалу қаупін азайтуға мүмкіндік беретін тест.
- Бұл үміткерлердің тиісті механикалық принциптерді тану және қолдану арқылы құрылғылардың жұмысын түсіну қабілетін бағалауға арналған тест. Тест үміткерден қозғалысты елестетуді талап ететін кеңістікке бағытталған тапсырмаларға негізделуі тиіс.
- Дерексіз схемалар мен құрылымдар түрінде ұсынылған ақпаратты жүйелік талдау және өңдеу қабілетін бағалауға мүмкіндік беретін жүйелік ойлау тесті. Тесттің құрамында әр түрлі типтегі міндеттер болуы тиіс: логикалық тізбектердегі заңдылықтарды анықтау, иерархиялық схемалармен жұмыс істеу, ағындардың диаграммаларын, циклдік диаграммаларды, flowcharts түсіну және процестің компоненттерін және оның мүмкін жолдарын анықтай білу, элементтер арасындағы қатынастарды анықтау.
- Белгілі бір жағдайларда іс-қимыл тәртібіне қатысты техникалық нұсқаулықтардың үзінділері мен сұрақтары болуы тиіс техникалық жазбаша нұсқаулықтарды түсіну қабілетін бағалайтын тест.
- Тесті, өндірістегі әртүрлі контексттерде жылдам есептеу қабілетін өлшейді, аспаптардың, датчиктердің, механизмдердің көрсеткіштерін қалай тез салыстыруға және бағалауға болады, содан кейін күрделі құрылғылармен жұмыс істеу кезінде қажетті параметрлерді есептейді.
- Жеке және мотивациялық сауалнамалар, өндірістік-техникалық блокқа қатысты салаларда жұмысты сәтті орындау үшін қажетті мінез-құлық пен жеке қасиеттерді анықтауға бағытталған әр түрлі қызмет түрлерінің ерекшеліктері мен әлеуетін түсіну үшін арнайы жасалған.
- Өндірістік-техникалық персоналдың сенімділігі мен қауіпсіз мінез-құлық факторларын зерттеуге/бағалауға байланысты шешімдер

Б. Әкімшілік-басқару бағытының санаты немесе өндірістік-техникалық бағыттардың басқарушылық деңгейлері үшін:

- Бұл орта және жоғары буын менеджерлерінің нақты іскерлік ортасындағы мәселелерді шешудің тиімділігіне әсер ететін факторларды бағалауға мүмкіндік беретін құрал, менеджер әрекет ететін ортаның (сыртқы ортаның, ұйымның, команданың және рөлдің ерекшеліктері) сын-қатерлерін құрылымдау мүмкіндігі бар.
- Кешенді іскерлік ойлау тесті, яғни орта және жоғары деңгейдегі басшылардың өзекті іскерлік міндеттері контекстінде деректермен жұмыс істеу кезінде сыни ойлау. Сыни тұрғыдан ойлау дегеніміз-қойылған сұрақтарға жауап беру үшін қолда бар ақпаратты аналитикалық өңдеуге және түсіндіруге ғана емес, сонымен қатар деректерді тексеруге және бағалауға, логикалық пайымдау арқылы тексеруіне қабілеттілік.



4731759427

(белгілі бір дәрежеде деректерде көрсетілген) анықтауға, анықтауға және түсінуге бағытталған әртүрлі интеллектуалды операциялардың жиынтығы. объективті шындық деңгейіндегі маңызды қатынастар мен заңдылықтарды түсіну ақырында, тиімді шешімдерге әкелетін дұрыс тұжырымдарды қалыптастыру.

- Ауызша аргументтің әртүрлі түрлерінің логикасын талдауды қажет ететін тапсырмалары бар ауызша ақпаратты талдау тесті. Әр тапсырмада ол қысқа мәтінді оқып, сұрақтарда ұсынылған тұжырымдардың шын немесе жалған екенін бағалауы тиіс.
- Уақыт бойынша графиктер, кестелер және диаграммалар түрінде ұсынылған сандық ақпаратты талдау қажет болатын тапсырмалары бар сандық ақпаратты талдау тесті.
- Жұмыскерлердің жеке ерекшеліктерін анықтау, жұмыс міндеттерін тиімді орындау тәсілін анықтайтын іскерлік қасиеттердің ауырлық деңгейін анықтау үшін басқарушылық рөлдердің әртүрлі деңгейлерінде сыналған жеке сауалнама, ипсативті нұсқа.
- Мотивациялық сауалнама. Сауалнама жұмыскердің жұмыс істеуге деген құштарлығына оң және теріс әсер ететін факторларды анықтай алатын жағдайлар мен міндеттердің құрылымдық сипаттамасын қамтамасыз етуі тиіс. Сауалнамада әртүрлі топтарға жататын факторлардың кең ауқымын қамтитын мотивация моделі көрсетілуі тиіс: энергия мен динамизм, тұлға, сыртқы мотивтер, ішкі мотивтер және т. б.

Тестілеу құзыреттілікке әлеуетті/күрделі міндеттерге әлеуетті/міндеттердің белгілі бір түрлеріне әлеуетті бағалау үшін платформада жүргізілуі тиіс, оған мынадай бағалау құралдары кіреді (бірақ олармен шектелмейді). Барлық құралдардың кем дегенде қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде бірдей нұсқалары және күрделілігі әртүрлі деңгейдегі нұсқалары болуы тиіс.

- клиент-сервер технологиялары негізінде құрылған онлайн-платформа;
- сапа туралы барлық қажетті ақпаратты қамтитын құралдар.
- құрал паспортында мыналар болуы тиіс:

- критериалды жарамдылық шкаласы;

- сенімділік шкаласы;

- құралға байланысты 0,70-0,80-ден төмен шкалалар бойынша α -Кронбах коэффициентінің көрсеткіштері.

Өндіріс саласынан кемінде 7000 қазақстандық қатысушылардың / кандидаттардың базасында жасалған нормативтік топтардың деректерін ескеру қажет. Қазақ, орыс және ағылшын тілді аудиториялар бойынша жекелеген нормативтік топтарды алу мүмкіндігі.

Әртүрлі форматтағы тесттер мен жеке сауалнамалардан өту нәтижелері бойынша жеке және шоғырландырылған есептерді қалыптастыру және есептерді толық автоматтандырылған генерациялау және жиынтық кестелерді түсіру.

Тестілеуді өткізуге қойылатын талаптар:

- тестілеу әкімшілеріне нұсқау беру, тестілеуге қатысушылардың жиі қойылатын сұрақтарына ақпарат беру, нәтижелерді түсіндіруде тұрақты қолдау көрсету;

- онлайн бағалау жүйесінде қатысушылардың есептік жазбаларын құру және редакциялау;

Осы құжат «Электрондық құжат және электрондық цифрлық қолтаңба туралы» Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 7 қаңтардағы N 370-ІІ Заңы 7 бабының 1 тармағына сәйкес қағаз тасығыштағы құжатпен бірдей

Данный документ согласно пункту 1 статьи 7 ЗРК от 7 января 2003 года N370-ІІ «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» равнозначен документу на бумажном носителе



- 10000-нан астам қазақстандық аудиторияда сынақтан өткен және пысықталған қазақ, орыс және ағылшын тілдеріндегі бағалау құралдарына қол жеткізу;
- бағалау қатысушыларына арналған нұсқаулықтардың, тапсырмалардың сипаттамасы, мысалдардың болуы;
- тағайындалған құралдарды қарау және жою, үміткерге құралды орындау қажеттілігі туралы ескерту;
- тестілеуді орыс және қазақ тілдерінде өткізу кезінде техникалық қолдау көрсету.

Тестілеу қорытындысын шығаруға қойылатын талаптар:

- тестілеу нәтижелерін өңдеу 3 күнтізбелік күннен аспайды;
- 3 күнтізбелік күн ішінде тестілеудің барлық қатысушылары үшін жеке есептерді қалыптастыру;
- талдамалық есепті дайындау (келісім бойынша мерзім).

2. Бағалау орталығын өткізу

Кері байланыс және дамыту іс-шараларын ұсына отырып, бағалау орталығын (Ассесмент-орталық) өткізу. «Бағалау және даму орталығы» (БЖДО) – құзыреттерді бағалау рәсімі, оның мақсаты бағаланатын жұмыскерлердің құзыреттерінің айқындылығы мен әлеуетінің деңгейін айқындау болып табылады. БЖДО нәтижелері бойынша жұмыскердің құзыреттерін дамытудың өзекті деңгейі мен берілген позиция/міндеттер деңгейі/лауазым деңгейі үшін компания құзыреттерінің бейініне қатысты талап етілетін деңгей арасындағы айырмашылық айқындалуы тиіс. Бағалау және даму орталықтарының негізгі сипаттамаларын сақтау қажет – тәсілдің объективтілігі мен жарамдылығын арттыратын бағалау процесінің көптігі, яғни жаттығулардың кем дегенде 3 түрі және бақылау үшін кеңесшілердің жеткілікті саны болуы тиіс, олар әр қатысушыны алдын-ала анықталған, тапсырмалармен тікелей байланысты мінез-құлық үлгілерінің жиынтығы бойынша бағалайды. Бағалау бойынша интегралдық сессиялар қысқартусыз технология стандарттары бойынша жүргізілуі тиіс.

Орталықты өткізуге және/немесе сүйемелдеуге қойылатын талаптар:

- бағалау критерийлерін / құзыреттерін айқындау бойынша қазақ және орыс тілдерінде сессиялар жүргізу, бағалау матрицасын әзірлеу, критерийлер бойынша бағалау құралдарының оңтайлы үйлесімі;
- ассесментке негізгі тәсілдерді әзірлеу, жобаның дизайны, қазақ және орыс тілдеріндегі басшылықпен келісу;
- кестені дайындау/процесті ұйымдастыру, коммуникацияға және қазақ және орыс тілдеріндегі мәтіндерге дайындық;
- бағалау критерийлерін келісу және қолда бар жаттығуларды қазақ және орыс тілдерінде осы критерийлерге бейімдеу;



- ассессорларға бриф өткізу, қазақ / орыс топтарына бөлу, сондай-ақ топтарды мақсатты аудиторияларға бөлу және т.б.

- қазақ және орыс тілдерінде жаттығулардың/кейстердің келесі түрлерімен бағалау орталығын өткізу:

- Әр түрлі типтегі топтық пікірталас
- Клиенттің/бағыныштының/жеткізушінің рөлдік кездесуі
- Аналитикалық жазу жаттығуы
- Аналитикалық презентация
- Ақпарат іздеу (факт файндинг)

- бағалау орталығының өзінде жеке әңгімелесу бөлімімен топтық пікірталас және талдамалық презентация өткізуде ассессорларды өткізу және / немесе сүйемелдеу, жазбаша жұмыстарды әкімшілендіру;

- бағалау нысандарын ассессорлармен толтыру және құзыреттер моделі шеңберінде қорытынды жеке бағалар қою процесін жүргізу/сүйемелдеу;

- құзыреттер моделі шеңберінде платформаға жүктеу үшін барлық нәтижелерді жинақтау және деректерді белгіленген форматта беру.

Құзыреттер бойынша толық есеп беру.

Ұсынымдары бар барлық қатысушылар бойынша шоғырландырылған талдамалық есеп

Бағалау орталығының қорытындысын шығаруға қойылатын талаптар:

- клиенттің қатысушыларын сапалы талдау үшін валидті психометриялық құралдарды және офлайн өзекті іскерлік кейстер мен жаттығуларды қолдана отырып, бағалау орталығын сүйемелдеу бойынша қызметтерді уақытында көрсету.

- әзірленген құзыреттілік моделі шеңберінде нәтижелерді ұсыну және деректерді платформаға тиеу үшін белгіленген форматта беру.

3. Кері байланыс және даму әрекеттері / дамыту шаралары

Жүргізілген бағалау орталығының қорытындысы бойынша консультанттар пайдаланатын барлық құралдардың негізінде жеке есептер дайындайды және жеке кері байланыстар (дамытушы), сондай-ақ шоғырландырылған есеп береді.

Сондай-ақ келесі форматтағы даму жөніндегі іс-шаралар:

1. Дамудың алғашқы қадамы болып табылатын рефлексия процесін бастау үшін бағалау орталығынан кейін бірден топтағы мінез-құлық көріністерін талқылау.

2. Жеке форматтағы ақпараттық кері байланыс.

3. Даму іс-әрекеттерін/даму жоспарын ресімдеумен дамушы кері байланыс.



4. Трекинг форматында құзыреттілікті дамытуды сүйемелдеу және т. б.

Жоба шеңберінде бағалау рәсімдерін Орындаушының консультанттары, сарапшылары жүзеге асырады (Астана қаласында орналасқан жұмыскерлер үшін офлайн форматта, республиканың басқа қалаларында орналасқан жұмыскерлер үшін онлайн форматта). Орындаушы бағалау жөніндегі жұмыстарды Тапсырыс берушінің өкілдерімен үйлестіреді және келіседі.

Тапсырыс беруші кандидаттарды бағалауды жүргізу кестесін алғаннан кейін кандидаттарды кері байланыс күндері туралы хабардар етеді;

Орындаушы келісілген кесте бойынша кандидаттармен кері байланыс жүргізеді;

Қажет болған жағдайда, барлық респонденттердің бағалаудан өтуіне жәрдемдесу үшін Тапсырыс берушіні қосады.

Қорытындылау.

Бағалау рәсімдерін жүргізу қорытындысы бойынша Тапсырыс беруші орындаушымен бірлесіп бағалаудың барлық кезеңдерінен сәтті өткен кандидаттардың түпкілікті тізімін айқындайды;

Орындаушы үміткерлерге кері байланыс береді.



Қол қоюшылар:

Шарипов Жандос Канатович, Заместитель генерального директора по науке и обучению

Джанасова Алмагуль Тугельбаевна, Начальник отдела развития программ обучения и компетенций

Уатай Айбар Базарбекович, Директор департамента финансирования, бухгалтерского учета и казначейства

Карамалаева Зухра Тлеккабыловна, Директор департамента сопровождения обучения

Капжапаров Адиль Нуржанович, менеджер (юрист)

Тулеуова Еркежан Жунусалиевна, Старший менеджер

Жанаева Эльвира Уристовна, Генеральный директор

Осы құжат «Электрондық құжат және электрондық цифрлық қолтаңба туралы» Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 7 қаңтардағы N 370-II Заңы 7 бабының 1 тармағына сәйкес қағаз тасығыштағы құжатпен бірдей

Данный документ согласно пункту 1 статьи 7 ЗРК от 7 января 2003 года N370-II «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» равнозначен документу на бумажном носителе



**Дополнительное соглашение 1100154/2025/1-1
к договору №1100154/2025/1**

18.07.2025 г.

Товарищество с ограниченной ответственностью «QazaqGaz Научно-технический центр», именуемое в дальнейшем Заказчик, в лице Заместитель генерального директора по науке и обучению Шарипов Жандос Канатович, действующего на основании Доверенность №3625552694 от 12.09.2024, с одной стороны, и Товарищество с ограниченной ответственностью "Бизнес Психологи Казахстан" именуемое в дальнейшем Исполнитель, в лице Генеральный директор Жанаева Эльвира Уристововна, действующего на основании Устав, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», а по отдельности как указано выше «Сторона», в соответствии с Порядком осуществления закупок акционерным обществом «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына» и юридическими лицами, пятьдесят и более процентов голосующих акций (долей участия) которых прямо или косвенно принадлежат АО «Самрук-Қазына» на праве собственности или доверительного управления, утвержденным решением Совета директоров АО «Самрук-Қазына» (№193 от «03» марта 2022 года) (далее – Порядок), и на основании Статья 65 п. 1-4) Уменьшение или увеличение суммы на сумму и объем договора, не превышающих первоначально

запланированных в плане закупок, заключили настоящее дополнительное соглашение и пришли к соглашению о нижеследующем.

1. Стороны пришли к соглашению

1.1. Пункт 1 Технической спецификации к настоящему Договору дополнить и изложить в следующей редакции: «Организация прокторинга при онлайн-тестировании. Обеспечение контроля за прохождением тестовых и оценочных процедур в дистанционном формате с применением систем прокторинга включает: идентификацию участников; фиксацию возможных нарушений; техническую поддержку; предоставление заказчику отчета о прохождении с указанием статуса «пройдено» / «некорректное прохождение» и выявленных отклонений. Прокторинг проводится в режиме онлайн (автоматическом или с участием специалиста) в зависимости от согласованного формата.»

1.2. Пункт 2 Технической спецификации к настоящему Договору изложить в следующей редакции: «Проведение Центра оценки (Ассесмент-центр) для 70 участников с предоставлением обратной связи и развивающих мероприятий. «Центр оценки и развития» (ЦОиР) - процедура оценки компетенций, целью которой является определение уровня выраженности компетенций и потенциала оцениваемых сотрудников. По результатам ЦОиР должны быть определена разница между актуальным уровнем развития компетенций сотрудника и требуемым уровнем относительно профиля компетенций компании для заданной позиции/уровня задач/уровня должности. Требуется соблюдение основных характеристик Центров оценки и развития – множественность процесса оценки, которая и повышает объективность и валидность подхода, т.е. должны быть минимум 3 типа упражнений и достаточное количество консультантов для наблюдения, которые оценивают каждого участника по набору заранее определенных, непосредственно связанных с задачами, образцов поведения. Интегральные сессии по выставлению оценок должны быть проведены по стандартам технологии без сокращения.»

1.3. Все иные условия Договора остаются в неизменном виде и подлежат исполнению Сторонами.

1.4. Настоящее Соглашение является неотъемлемой частью Договора, вступает в силу с даты его подписания уполномоченными представителями Сторон.

1.5. В случае любого разногласия в толковании, русский язык имеет преимущественную силу.

2. Юридические адреса и банковские реквизиты Сторон

Товарищество с ограниченной ответственностью «QazaqGaz
Научно-технический центр»
г.Астана, район "Есиль", Әлихан Бөкейхан, здание №12
БИН 140640017549
БИК HSBKKZKX
ИИК KZ08601A871019361101
АО "Народный Банк Казахстана"
Тел.: +7 (707) 147-0312
Заместитель генерального директора по науке и обучению
Шарипов Жандос Канатович

Товарищество с ограниченной ответственностью "Бизнес
Психологи Казахстан"
г.Алматы, Ауэзовский район, улица Жандосова, 98, 415
БИН 080540003722
БИК HSBKKZKX
ИИК KZ566017131000010422
АО "Народный Банк Казахстана"
Тел.: +7 (727) 334-1005
Генеральный директор Жанаева Эльвира Уристововна

15.07.2025 15:22:15

18.07.2025 11:02:08





4711759427

Приложение №1
к Договору №1100154/2025/1-1 от 18.07.2025 г.

Перечень приобретаемых товаров, работ и услуг

№ строки ПП	Наименование и краткая характеристика	Дополнительная характеристика	Общее к-во	К-во	Ед. изм	Признак НДС РК	Сумма	Место поставки	Условия поставки	Срок поставки	Условия оплаты
38-1 У	Услуги по формированию кадрового резерва	Оценка персонала для формирования кадрового резерва	1.000	1.000	-	Да	16 632 000	КАЗАХСТАН, г.Астана, район Есиль, улица А. Бокейхан, здание 12	-	С даты подписания договора в течение 90 календарных дней	Предоплата - 0%, Промежуточный платеж - 0%, Окончательный платеж - 100%





к Договору №1100154/2025/1-1 от 18.07.2025 г.

по закупке 1100154
способом Открытый тендер

Исполнитель: Товарищество с ограниченной ответственностью "Бизнес Психологи Казахстан"

Наименование	Значение
Номер строки	38-1 У
Наименование и краткая характеристика	Услуги по формированию кадрового резерва
Дополнительная характеристика	Оценка персонала для формирования кадрового резерва
Количество	1.000
Единица измерения	-
Место поставки	КАЗАХСТАН, г.Астана, район Есиль, улица А. Бокейхан, здание 12
Условия поставки	-
Срок поставки	С даты подписания договора в течение 90 календарных дней
Условия оплаты	Предоплата - 0%, Промежуточный платеж - 0%, Окончательный платеж - 100%

Услуги, представленные Исполнителем, должны охватывать следующие этапы реализации:

Проведение тестирования/оценки потенциала/компетенций с использованием психометрических инструментов в рамках онлайн платформы. Прохождение онлайн психометрических инструментов для определения потенциала к проявлению компетенций и дальнейшему развитию. Позиционирование этапа как сбор информации по склонностям и способностям для учета в программах развития и для отбора на дальнейшие этапы.



Осы құжат «Электрондық құжаттармен елестетілген» шартымен қолдануға арналған. Құжаттың Ресми басылымға айналған кезінде қол қойылған қолдардағы қолжазбалықтардың болуына қатысты ештеңе айтатынын растайтын болды.

Данный документ сгенерирован программой 31.05.2017 года в 16:00. «Сгенерированный документ равнозначен документу на бумажном носителе»



Тесты и опросники на казахском языке должны быть апробированы на целевой аудитории в течение последних минимум 5 лет, иметь базу результатов по регионам и адаптированы под целевую аудиторию с учетом региональной и локальной специфики Казахстана.

Тесты на казахском, русском и английском языках должны иметь идентичное содержание, в том числе тесты способностей, личностных опросников, центров оценки и развития. В перечне должны быть инструменты для оценки способностей и качеств, необходимых для производственно-технического персонала. Наличие казахстанских нормативных групп на каждый инструмент.

А. Для категории инженерно-технических направлений и рабочих профессий:

- Тест, позволяющий определить уровень способностей человека находить неисправности и проблемы в системе, и позволяющая снижать риски ошибок и простоев технического оборудования, где заложены определенные логические принципы (электрические, электронные или программные).
- Тест, предназначенный для оценки способности кандидатов понимать работу устройств путем распознавания и применения соответствующих механических принципов. Тест должен строиться на более пространственно-ориентированные задания, которые требуют от кандидата визуализировать движение.
- Тест системного мышления, позволяющий оценить способность к системному анализу и обработке информации, представленной в виде абстрактных схем и структур. В составе теста должны быть задачи разных типов: на выявление закономерностей в логических последовательностях, на работу с иерархическими схемами, на понимание диаграмм потоков, циклических схем, flowcharts и умение выявлять составляющие процесса и возможные пути его протекания, на выявление взаимосвязей между элементами.
- Тест, оценивающий способность понимать технические письменные инструкции, где должны быть фрагменты технических руководств и вопросы относительно порядка действий в определенных ситуациях.
- Тест, измеряет способность быстрого расчета в различных контекстах на производстве, как быстро сопоставить и оценить показатели приборов, датчиков, механизмов, а затем посчитать необходимые параметры при работе со сложными аппаратами.
- Личностный и мотивационный опросники, специально разработанные для понимания особенностей и потенциала к разным типам деятельности, нацеленный на выявление предпочитаемого поведения и личностных качеств, необходимых для успешного выполнения работы в областях, касающихся производственно-технического блока.
- Решения, связанные с исследованием/оценкой факторов надежности и безопасного поведения производственно-технического персонала

Б. Для категории административно-управленческого направления или управленческих уровней производственно-технических направлений:

- Инструмент, который позволяет оценить факторы, влияющие на эффективность решения задач в конкретной деловой среде менеджеров среднего звена.



возможностью структурировать вызовы среды (особенности внешней среды, организации, команды и роли), в котором действует руководитель.

- Тест комплексного делового мышления, т.е. критического мышления при работе с данными в контексте актуальных деловых задач руководителей среднего и высшего уровня. Под критическим мышлением понимается совокупность различных интеллектуальных операций, направленных не просто на аналитическую обработку и интерпретацию доступной информации с целью ответа на поставленные вопросы, но на проверку и оценку данных, установление истинного положения дел (в некоторой мере отраженного в данных) путем логических рассуждений, выявление и осмысление значимых взаимосвязей и закономерностей на уровне объективной реальности и, наконец, формирование корректных выводов, ведущих к эффективным решениям.
- Тест на анализ вербальной информации с заданиями, в которых необходимо проанализировать логику различных типов вербальной аргументации. В каждом задании он должен прочесть короткий текст и оценить, истинными или ложными являются предлагаемые в вопросах утверждения.
- Тест на анализ числовой информации с заданиями, в которых необходимо проанализировать числовую информацию, представленную в виде графиков, таблиц и схем на время.
- Личностный опросник, ипсативный вариант, апробированный на разных уровнях управленческих ролей, для выявления индивидуальных особенностей работников, определения уровня выраженности деловых качеств, определяющих эффективную манеру выполнения рабочих задач.
- Мотивационный опросник. Опросник должен обеспечивать структурированное описание ситуаций и задач, которые могут выявить факторы, положительно и отрицательно влияющие на желание сотрудника работать. В опроснике должна быть отражена модель мотивации, включающая широкий круг факторов, относящихся к разным группам: энергия и динамизм, личность, внешние мотивы, внутренние мотивы и т.д.

Тестирование должно проводиться на платформе для оценки потенциала к компетенциям /потенциала к сложным задачам/потенциала к определенным типам задач, включающей в себя (но не ограничивающейся) следующие инструменты оценки. *Все инструменты должны иметь идентичные варианты как минимум на казахском, русском и английском языках и варианты разных уровней сложности.*

- онлайн-платформа, построенной на основе клиент-серверных технологий;
- инструменты, содержащие всю необходимую информацию о качестве.
- паспорт инструмента должен содержать:

-шкалу критериальной валидности;

-шкалу надежности;

-показатели коэффициента α -Кронбаха по шкалам менее 0,70-0,80 в зависимости от инструмента.



Учитывать данные нормативных групп, составленных на базе не менее 7000 казахстанских участников/кандидатов из сферы производства. Возможность получить отдельные нормативные группы по казахоязычной, русскоязычной и англоязычной аудиторий.

Формирование индивидуальных и консолидированных отчетов по результатам прохождения тестов и личностных опросников в разных форматах и полностью автоматизированная генерация отчетов и выгрузка сводных таблиц.

Требования к проведению тестирования:

- инструктаж администраторов тестирования, предоставление информации на часто задаваемые вопросы участников тестирования, постоянная поддержка в интерпретации результатов;
- создание и редактирование учетных записей участников в системе онлайн оценки;
- доступ к инструментам оценки на казахском, русском и английском языках апробированные и отработанные на более чем 10000 казахстанской аудитории;
- наличие инструкций, описание заданий, примеров для участников оценки;
- просмотр и отмена назначенных инструментов, напоминание кандидату о необходимости выполнить инструмент;
- техническая поддержка во время проведения тестирования на русском и казахском языках.

Требования к подведению итогов тестирования:

- обработка результатов тестирования не более 3 календарных дней;
- формирование индивидуальных отчетов для всех участников тестирования в течении 3 календарных дней;
- подготовка аналитического отчета (срок по согласованию).

2. Проведение Центра оценки

Проведение Центра оценки (Ассесмент-центр) с предоставлением обратной связи и развивающих мероприятий. «Центр оценки и развития» (ЦОиР) - процедура оценки компетенций, целью которой является определение уровня выраженности компетенций и потенциала оцениваемых сотрудников. По результатам ЦОиР должны быть определена разница между актуальным уровнем развития компетенций сотрудника и требуемым уровнем относительно профиля компетенций компании для заданной позиции/уровня задач /уровня должности. Требуется соблюдение основных характеристик Центров оценки и развития – множественность процесса оценки, которая и повышает объективность и валидность подхода, т.е. должны быть минимум 3 типа упражнений и достаточное



количество консультантов для наблюдения, которые оценивают каждого участника по набору заранее определенных, непосредственно связанных с задачами, образцов поведения. Интегральные сессии по выставлению оценок должны быть проведены по стандартам технологии без сокращения.

Требования к проведению и/или сопровождению Центра:

- ведение сессий на казахском и русском языках по определению критериев оценки /компетенций, разработка матрицы оценки, оптимальное сочетание инструментов оценки под критерии;
- разработка основных подходов к ассессменту, дизайн проекта, согласование с руководством на казахском и русском языках;
- подготовка расписания/организация процесса, подготовка подход к коммуникации и тексты на казахском и русском языках;
- согласование критериев оценки и адаптация имеющихся упражнений под эти критерии на казахском и русском языках;
- проведение брифа ассессорам, разделение на казахские/русские потоки, а так же деление групп целевым аудиториям и тд.
- проведение центра оценки со следующими типами упражнений/кейсов на казахском и русском языках:
 - Групповая дискуссия разного типа полномочий
 - Ролевая встреча с клиентом/подчиненным/поставщиком
 - Аналитическое письменное упражнение
 - Аналитическая презентация
 - Поиск информации (факт файндинг)
- проведение и/или сопровождение ассессоров в проведении групповой дискуссии и аналитической презентации с разделом индивидуальной беседы в самом центре оценки, администрирование письменных работ;
- проведение/сопровождение процесса заполнения оценочных форм ассессорами и выставления итоговых индивидуальных оценок в рамках модели компетенций;
- сведение всех результатов и передача данных в установленном формате для подгрузки на платформу в рамках модели компетенций.

Развернутый отчет по компетенциям индивидуально

Консолидированный аналитический отчет по всем участникам с рекомендациями

Требования к подведению итогов Центра оценки:



- своевременное Оказание услуг по сопровождению Центра оценки с применением валидных психометрических инструментов и оффлайн актуальных деловых кейсов и упражнений для качественного анализа участников Заказчика.

- предоставление результатов и передача данных в установленном формате для подгрузки на платформу в рамках разработанной модели компетенций.

3. Обратная связь и действия по развитию/развивающие мероприятия

По итогам проведенного центра оценки, на основе всех используемых инструментов консультантами подготавливаются индивидуальные отчеты и предоставляются индивидуальные обратные связи (развивающая), а также консолидированный отчет.

Также мероприятия по развитию в следующих форматах:

1. Обсуждение поведенческих проявлений в группе сразу после центра оценки с целью запуска процесса рефлексии, который является первым шагом к развитию.
2. Информированная обратная связь в индивидуальном формате.
3. Развивающая обратная связь с формализацией действий по развитию/плана развития.
4. Сопровождение развития компетенций в формате трекинга и др.

Оценочные процедуры в рамках проекта осуществляются консультантами, экспертами Исполнителя (в офлайн формате для работников, находящихся в г.Астана, в онлайн формате для работников, находящихся в других городах Республики). Исполнитель координирует и согласовывает работы по оценке с представителями Заказчика.

Заказчик после получения графика проведения оценки кандидатов информирует кандидатов о датах обратной связи;

Исполнитель проводит обратную связь с кандидатами по согласованному графику;

В случае необходимости подключает Заказчика для содействия в прохождении оценки всеми респондентами.

Подведение итогов.

По итогам проведения оценочных процедур Заказчик совместно с Исполнителем определяет окончательный список кандидатов, успешно прошедших все этапы оценки;

Исполнитель дает обратную связь кандидатам.



Подписывающие:

Шарипов Жандос Канатович, Заместитель генерального директора по науке и обучению

Джанасова Алмагуль Тугельбаевна, Начальник отдела развития программ обучения и компетенций

Уатай Айбар Базарбекович, Директор департамента финансирования, бухгалтерского учета и казначейства

Карамалаева Зухра Тлеккабыловна, Директор департамента сопровождения обучения

Капжапаров Адиль Нуржанович, менеджер (юрист)

Тулеуова Еркежан Жунусалиевна, Старший менеджер

Жанаева Эльвира Уристовна, Генеральный директор

Осы күжат «Электрондық күжат және электрондық цифрлық қолтаңба туралы» Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 7 қаңтардағы N 370-II Заңы 7 бабының 1 тармағына сәйкес қағаз тасығыштағы күжатпен бірдей

Данный документ согласно пункту 1 статьи 7 ЗРК от 7 января 2003 года N370-II «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» равнозначен документу на бумажном носителе