

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Поскольку профессиональное развитие является приоритетом в кадровой политике ЕВРАЗа, мы очень серьезно относимся к процессам обучения и развития сотрудников. В компании действует многоуровневая система обучения и развития персонала, направленная на повышение профессионального мастерства наших сотрудников и их личностное развитие, а также на расширение сотрудничества с университетами и другими образовательными учреждениями. Кроме того, мы стремимся обеспечить наших сотрудников, в том числе новичков и молодых специалистов, качественными образовательными инструментами.

Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника, 2019—2021 гг.



В 2021 году мы продолжили реализацию корпоративных программ ТОП-300 и ТОП-1000, направленных на развитие управленческих навыков сотрудников. В отчетном периоде программа ТОП-1000 была внедрена во всю Группу в рамках расширения уже существующих программ в дивизионах «Сибирь» и «Урал». ТОП-3000, управленческая программа для мастеров, была запущена в 2021 году в дивизионах «Сибирь» и «Урал». Эта программа является продолжением ТОП-300 и ТОП-1000, выпускники которых выступают спикерами и наставниками участников. Она рассчитана на сотрудников на более низких должностях, которые учатся под руководством наставников, прошедших внутреннюю подготовку по программам ТОП-300 и ТОП-1000.

В отчетном периоде программа «Новые лидеры ЕВРАЗа» по цифровой трансформацией была завершена и в октябре 2021

ПРИМЕР

ВНУТРЕННЯЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМ ОБУЧЕНИЕМ

Группа использует онлайн-платформу ЕВРАЗ Навигатор — нашу собственную площадку, на которой выкладываются различные онлайн курсы. С помощью платформы можно сделать планы развития сотрудников более персонализированными, а также облегчить прохождение курсов переподготовки. Каждый сотрудник может получить доступ к системе в любое время через интернет.

ЕВРАЗ Навигатор содержит все необходимое для обучения и развития: электронные курсы и электронную библиотеку, каталог мероприятий по развитию, словарь терминов компании, и другое. Кроме того, система облегчает проверку тестов и домашних заданий, сбор статистики и подготовку отчетов.

была запущена новая программа, посвященная устойчивому развитию и, в частности, практикам ESG. Проектные группы занимаются непрерывным поиском новых решений и практик, которые вносят вклад в стратегию устойчивого развития ЕВРАЗа.

Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника с разбивкой по полу, 2019—2021 гг.

GRI 404-1



Профессиональное развитие является нашей приоритетной задачей. Мы стремимся предоставить нашим сотрудникам полезные инструменты для образования и развития.

Среднее количество часов обучения в год на одного сотрудника, по категориям сотрудника, 2019—2021 гг.¹

GRI 404-1



1. Данные за 2020 год по учебным часам высшего руководства были скорректированы, так как ранее в Центре сервисных решений в числе высшего руководства учитывались все типы руководителей.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОТРУДНИКАМИ GRI 407-1

В ЕВРАЗЕ мы стремимся обеспечить конкурентоспособное вознаграждение, комфортные условия труда и возможности для карьерного роста. Мы инвестируем в личное и профессиональное развитие сотрудников, постоянно развивая нашу систему мотивации и стремясь учитывать индивидуальные потребности каждого сотрудника.

Работа с профсоюзами

GRI 102–41, SASB EM-MM-310a.1

Наши отношения с профсоюзами строятся в рамках трехуровневой системы: федеральный, региональный уровни и уровень предприятий. Головной офис отвечает за федеральный и региональный уровни и оказывает методологическую поддержку на уровне предприятий.

Мы не препятствуем нашим сотрудникам вступать в организации, которые поддерживают их интересы и права. ЕВРАЗ стремится заключать долгосрочные коллективные договоры с профсоюзами.

За отчетный период профсоюзными соглашениями было охвачено 87% сотрудников. Все сотрудники, состоящие в профсоюзах, получали соответствующие преимущества.

Внедрение системы целевой оплаты труда, потребовавшее значительных изменений, было достигнуто путем переговоров с профсоюзами. Эти изменения в коллективных договорах соответствуют законам и принципам социального партнерства, поэтому на действующих объектах Группы в России в 2021 году у нас отсутствуют конфликты или трудовые споры с коллективом.

Вовлеченность сотрудников

Мы считаем, что для роста и прогресса компании важно уделять внимание предложениям сотрудников и всегда выслушивать их. Именно поэтому мы всегда поощряем сотрудников вносить свои идеи и участвовать в общих процессах развития Группы. Для этого ЕВРАЗ

создал проект «Фабрика идей 2,0» — онлайн-площадку, где сотрудники могут сообщать о любых рабочих проблемах и предлагать свои идеи по улучшению производственных процессов. Экспериментальный запуск площадки был проведен в 2020 году, затем она была внедрена на всех предприятиях Группы. В 2021 году было представлено 100 027 идей, из которых 56 611 одобрены экспертами и 40 252 реализованы уже в отчетном периоде.

Группа проводит опросы вовлеченности сотрудников раз в два года, чтобы определить ключевые направления по работе с вовлеченностью сотрудников и их эмоциональным благополучием. В 2021 году в опросе вовлеченности сотрудников «Мы вместе» приняли участие 45 165 человек. Уровень вовлеченности сотрудников был немного ниже по сравнению с 2019 годом (на 2%) и составил 57%. После этого в декабре 2021 года были организованы фокус-группы по результатам опроса для обсуждения основных выявленных проблем и составления плана развития на 2022–2023 годы. Сотрудники



поделились своим мнением о сильных сторонах компании и внесли предложения по ее дальнейшему развитию.

Исследование показало, что сотрудники удовлетворены улучшением подхода компании к взаимодействию и сбору отзывов, ремонтами помещений, а также дополнительными мерами, принятыми для обеспечения безопасных условий труда. Более того, сотрудники отмечали улучшения во взаимодействии со своими руководителями, которые стали более открыты для обсуждения важных вопросов с подчиненными и чаще давали качественную обратную связь. Работники также доверяют профессионализму своих коллег и чувствуют сильную сплоченность коллектива. Исследование также показало, что нужно принять меры по снижению беспокойства сотрудников на работе и устранению ощущения тревоги, вызываемого быстрым развитием компании и тем, что они должны к нему приспособиться. Для этих целей ЕВРАЗ планирует реализовать проект под названием «Доверие без страха», работает над выявлением причин страхов и разрабатывает методы борьбы с ними. Опрос фокус-групп показал, что сотрудники хотят лучше понимать, как работает целевая система оплаты труда и хотели бы, чтобы она была прозрачнее и понятнее. ЕВРАЗ продолжит информирование сотрудников с целью разъяснения особенностей новой системы.

Горячая линия

ЕВРАЗ серьезно относится ко всем нарушениям, которые происходят на его предприятиях, поэтому у нас существует полностью анонимная горячая линия, которая работает круглосуточно. Сотрудники Группы, бывшие сотрудники, клиенты и другие заинтересованные лица могут обращаться на горячую линию, чтобы получить ответ на вопросы, внести предложение или сообщить о предполагаемом нарушении — коррупции, взяточничестве,

нарушении прав человека, выявленном случае алкогольного или наркотического опьянения и так далее.

Все запросы обрабатываются с помощью ИТ-системы и отправляются для изучения в соответствующие отделы (ОТ, ПБ и ООС, отдел кадров, отдел безопасности и т. д.). В сложных и деликатных случаях запросы дополнительно рассматриваются отделом внутреннего аудита, а также членами Комитета по горячей линии,

в который входят вице-президент по корпоративным коммуникациям, директор по внутреннему аудиту, директор по внутренним и внешним коммуникациям.

В 2021 году мы получили 1 196 обращений по горячей линии. Большинство из них были связаны с трудовыми отношениями, в том числе с их качеством (879), и охраной труда и промышленной безопасностью (165).

ПРИМЕР

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ МЕДИАСИСТЕМЫ ЕВРАЗа

В настоящее время все больше и больше людей предпочитают получать информацию с помощью гаджетов. Технологический прогресс побуждает компанию внедрять новые цифровые каналы связи и конвертировать существующие в электронный формат. В 2021 году ЕВРАЗ провел большую работу по развитию собственной экосистемы цифровых медиа:

- Компания активно разрабатывала корпоративное приложение ЕВРАЗ для взаимодействия с сотрудниками. Были добавлены новые функции: раздел комментариев к новостям Группы и опция предложения идей по совершенствованию существующих рабочих процессов.
- Более того, новости стали публиковаться ежедневно, а не еженедельно, и сотрудники теперь имеют доступ к ним в любое время и в любом месте.
- ЕВРАЗ запустил корпоративный Telegram-канал, где регулярно публикует новости о новых продуктах, отчеты, а также последние отраслевые и корпоративные новости, в том числе по устойчивому развитию.