

GRI 404-2

Обучение и развитие персонала

Развитие работников является неотъемлемой частью роста Группы. В ЕВРАЗе мы постоянно стремимся предоставлять полный спектр высококачественных программ обучения и развития.

В 2019 году в Группе была разработана и утверждена новая стратегия развития человеческого капитала. Эта стратегия включает в себя общую цель, заключающуюся в обеспечении Группы работниками, обладающими всеми необходимыми навыками и компетенциями. Наш подход к достижению этой цели включает в себя стремление занять ключевые должности работниками из кадрового резерва Группы. Для этого мы содействуем развитию

наших работников и поддерживаем их в стремлении овладеть вторыми и третьими профессиями.

Программы профессионального обучения работников ЕВРАЗа в основном проводятся в учебных центрах; в некоторых случаях, например, при наличии планов по продвижению работника на должность, требующую высшего образования, работники могут пройти курсы профессионального обучения в вузах.

Корпоративное образование направлено не только на профессиональное развитие, но и на развитие управленческих и лидерских навыков и компетенций, необходимых для обеспечения эффективной работы. Для этого ЕВРАЗ реализует различные программы корпоративного обучения, такие как «Топ-300» и «Новые лидеры ЕВРАЗа». Реализуя эти программы, мы стремимся развивать кадровый резерв и выводить управленческие навыки руководителей на один уровень.



Пример из практики

ТОП-300

«Топ-300» – программа корпоративного обучения руководителей производственных предприятий ЕВРАЗа, реализация которой началась в 2018 году. Программа направлена на развитие управленческих и лидерских навыков и компетенций участников с целью поддержки преобразований, происходящих в Группе. В программу включены такие темы, как обратная связь, обсуждение и разъяснение целей, а также делегирование полномочий.

Программа рассчитана на 300 работников. Для поддержания операционной деятельности на высоком уровне и обеспечения эффективной коммуникации и обучения мы разделили участников на три группы, в каждую из которых вошли около 100 участников. Программа рассчитана на три года, каждая группа обучается в индивидуальном порядке в течение одного года. В 2019 году первая группа успешно завершила программу обучения, а вторая группа приступила к ее прохождению. По мере реализации программы ее содержание пересматривается и обновляется. Например, в отчетном году больше внимания уделялось обсуждению вопросов охраны труда и техники безопасности.

Развитие наших работников

- Обеспечение здоровья, безопасности и окружающей среды
- Поддержка местных сообществ
- Обеспечение устойчивости цепочки поставок
- Приложения

Мы считаем, что сотрудничество означает обмен опытом и консолидацию таланта и знаний и часто является ключом к повышению вероятности успеха. Поэтому, помимо организации внутренних обучающих программ, ЕВРАЗ активно взаимодействует с внешними организациями, стремясь обеспечить максимально высокое качество развития работников.

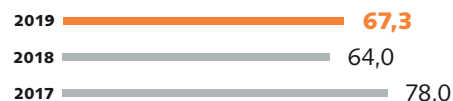
Примером такого сотрудничества является программа «Новые лидеры ЕВРАЗа» – одна из самых популярных программ корпоративного развития в Группе, которая реализуется совместно с Московской школой управления «Сколково» и проводится ежегодно более 10 лет. К участию в ней допускаются работники, проработавшие в ЕВРАЗе более двух лет в качестве топ-менеджеров и выше.

Такие программы, как «Новые лидеры ЕВРАЗа», не случайно пользуются популярностью среди работников – они доказали свою высокую эффективность: более половины выпускников «Новых лидеров ЕВРАЗа» получают более высокие должности в первые два года после обучения, а некоторые продвигаются по карьерной лестнице еще до окончания программы.

Кроме того, мы не только наблюдаем положительные результаты наших инициатив по корпоративному обучению внутри Группы, но также наши успехи получили соответствующее признание со стороны бизнеса.

В 2019 году среднее количество часов обучения в год на одного работника выросло почти на 5% по сравнению с 2018 годом.

Среднее количество часов обучения в год на одного работника, 2017–2019 годы¹



Пример из практики

Топ-1000 российских менеджеров в рейтинге 2019 года

Ассоциация менеджеров России и Издательский дом «Коммерсантъ» уже долгое время публикуют ежегодный рейтинг топ-1000 российских менеджеров. В 2019 году рейтинг отметил свое 20-летие. ЕВРАЗ с гордостью сообщает, что девять наших работников вошли в число лучших в России.

Лидеры определяются в рейтинге вне зависимости от того, в каких компаниях они работают. Голосование проводится среди аналогичных компаний отдельно в каждой отрасли. Менеджеры, занявшие высшие места в рейтинге, номинируются на премию Ассоциации менеджеров, которая ежегодно публикуется Издательским домом «Коммерсантъ».

GRI 404-1

Среднее количество часов обучения на одного работника в год в разбивке по категориям работников, 2017–2019 годы²



Среднее количество часов обучения в год на одного работника в разбивке по полу, 2017–2019 годы³



¹ Сфера охвата шире, чем в предыдущем году. Рисунок не включает данные по East Metals AG, EMNA, ООО «УК «Межегейуголь», ООО «ЕвразХолдинг», ООО «ТК «ЕвразХолдинг», ЕвразСервис, АО «ОУС», Unicroft Limited, Evraz Group S.A., Evraz plc и по всем предприятиям из Стального сегмента (Северная Америка).
² Рисунок не включает данные по АО «ОУС», ООО «ЕвразТехника», ООО «ЕвразХолдинг», ООО «ТК «ЕвразХолдинг», ЕвразСервис, Unicroft Limited, East Metals AG, EMNA, АО «ЕВРАЗ Ванадий Тула», ООО УК «ЕВРАЗ Междуреченск», ООО «Распадская Угольная Компания» и по всем предприятиям из Стального сегмента, (Северная Америка).
³ Рисунок не включает данные по East Metals AG, EMNA, ООО «УК «Межегейуголь», ООО «ЕвразХолдинг», ООО «ТК «ЕвразХолдинг», ЕвразСервис, АО «ОУС», Unicroft Limited, Evraz Group S.A., Evraz plc и всем предприятиям из Стального сегмента (Северная Америка).