

Подбор и адаптация персонала

Эффективный подбор персонала обеспечивает компаниям необходимый уровень квалификации работников. Также важно обеспечить успешную адаптацию новых работников, чтобы помочь им реализовать свой талант как можно раньше.

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Так как Группа непрерывно развивается, в 2019 году мы уделяли особое внимание совершенствованию практики привлечения новых талантов. Соответственно, в отчетном периоде была значительно усовершенствована наша система подбора персонала.

В декабре 2019 года процесс подбора персонала для некоторых сегментов Группы был автоматизирован с использованием системы Huntflow (облачные решения). Данное нововведение было внедрено в регионах Сибирь и Урал Стального сегмента и в Угольном сегменте и повысило прозрачность процесса как для рекрутеров, так и для потенциальных работников. Кроме

того, в регионе Сибирь был создан новый центр подбора персонала, что вывело качество и эффективность процесса подбора персонала на новый уровень. Помимо организационных и технических изменений, мы также работали с нашими специалистами по управлению персоналом, занимающимися подбором персонала, чтобы обеспечить соответствие их навыков новым стандартам.

Пример из практики

Конференция рекрутеров

В 2019 году ЕВРАЗ впервые провел образовательное мероприятие для рекрутеров. В Новокузнецке 25 и 26 июля специалисты по подбору персонала из регионов Сибирь и Урал Стального сегмента собрались вместе, чтобы изучить новые практики, обменяться опытом и принять участие в профессиональных семинарах.

Живое общение было важной частью конференции.

Эксперты наших центров по подбору персонала обсуждали сложные и интересные случаи из своей карьеры и под руководством приглашенного тренера рассматривали возможные пути их решения. Работа с людьми часто требует креативного подхода: для развития творческого потенциала работники рисовали комиксы, делали коллажи и импровизировали на темы, посвященные рекрутинговой деятельности.



Развитие наших работников

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

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

Когда речь идет о подборе и найме персонала, работа с молодыми специалистами является особенно важным вопросом. В ЕВРАЗе проводится множество мероприятий, направленных на привлечение молодых талантов в Группу и ознакомление их со спецификой металлургической и горнодобывающей отраслей.

Мы предоставляем студентам возможность стажировки как в управляющей компании,

так и на предприятиях. Только в регионе Сибирь Стального сегмента ежегодно проходят стажировку около 1 500 студентов, из них около 300 получают предложения о трудоустройстве. В городах нашего присутствия предприятия ЕВРАЗа активно работают не только со средними специальными учебными заведениями и вузами, но и со школами.

Кроме того, регулярно проводятся мероприятия, посвященные взаимодействию с учебными заведениями, в том числе дни приема на работу, дни карьеры, а также экскурсии на производственные площадки для учащихся и преподавателей.

Мы работаем с молодыми специалистами и школьниками по следующим направлениям:

- профессиональная ориентация для школьников и студентов;
- стажировки для студентов и преподавателей;
- корпоративные стипендии;
- стипендии для развития образовательных учреждений;
- наши сертифицированные эксперты участвуют в подготовке и проведении экзаменов, проводимых учебными заведениями.

Качественное образование

Проект: конкурс Metal Cup

Заинтересованные стороны: местные сообщества

ЕВРАЗ гордится тем, что является генеральным партнером ежегодного конкурса Metal Cup, который проводится с 2015 года для студентов высших учебных заведений и направлен на развитие металлургической отрасли.

В 2019 году в конкурсе приняли участие студенты из 33 учебных заведений со всей России, а в международном финале команды из 10 стран выработали стратегии развития металлургической отрасли в своих странах.

Участие в конкурсе позволяет студентам познакомиться с актуальными производственными задачами, получить опыт работы в команде, опробовать свои стратегии и принять управленческие решения.



Ценность для заинтересованных сторон: образование в области металлургии, развитие лидерских качеств.

Ценность для ЕВРАЗа: развитие металлургической отрасли, поиск потенциальных будущих работников.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставничество является одним из наиболее эффективных способов передачи знаний и обмена опытом внутри Компании. ЕВРАЗ всегда был сторонником наставнических программ. Кроме того, мы используем особый подход к наставничеству: в Группе мы считаем его второй профессией.

В 2019 году в ЕВРАЗе была разработана и внедрена программа наставничества «Свой человек». Каждому новому работнику назначается куратор, который в течение первых месяцев помогает с социальной и профессиональной адаптацией. Для обеспечения эффективности процесса наставничества проводятся обучающие программы для потенциальных наставников. Наставническая деятельность регулируется Положением о производственном наставничестве, которое также было разработано в 2019 году. Мы надеемся увидеть первые результаты программы в 2020 году.