



Цели на 2020 год и среднесрочную перспективу

На ближайшие годы у нас имеется ряд амбициозных планов по управлению персоналом. Их можно разделить на несколько категорий.

ОБУЧЕНИЕ

- Запуск программы «Топ-1000», аналогичной программе «ТОП-300», направленной на менеджеров, занимающих более низкие позиции
- Создание системы дистанционного обучения
- Создание корпоративной программы, направленной на совершенствование технических навыков и компетенций соответствующих работников
- Реализация программы обучения внутренних наставников, направленной на развитие навыков убеждения и коммуникации среди руководящих работников Группы
- Создание планов действий по обучению линейных руководителей в Стальном сегменте (Северная Америка)

МОТИВАЦИЯ

- Продолжение внедрения системы целевого вознаграждения
- Разработка Положения о единой системе вознаграждения на уровне Группы

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

- Внедрение цифровых технологий в процесс подбора персонала с целью унификации и автоматизации ручной работы специалистов по подбору персонала; создание персональных учетных записей кандидатов с возможностью заполнения документов, необходимых для работы, в режиме онлайн
- Работа над внешним брендом работодателя с целью привлечения большего количества талантливых людей

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

- Продолжение разработки пилотного проекта в области здравоохранения и здорового образа жизни. Сбор и оценка первых результатов и принятие решения о его реализации для других работников ЕВРАЗа
- Организация мероприятий, посвященных вопросам здоровья и благополучия на предприятиях ЕВРАЗа
- Разработка планов действий по проведению переговоров с профсоюзами на двух крупных площадках в Стальном сегменте (Северная Америка)

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И МНОГООБРАЗИЕ

- Разработка политик в области прав человека и многообразия персонала