

Пример из практики



АНАЛИЗ ЗРЕЛОСТИ ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

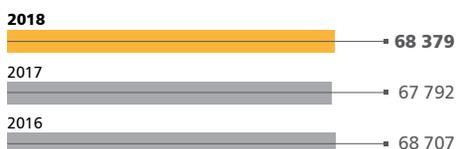
В 2018 году функция управления персоналом ЕВРАЗа прошла независимую оценку зрелости. В рамках этой процедуры каждый процесс управления персоналом оценивался по следующим критериям: система отчетности, функции вовлекаемых в процесс подразделений, уровень автоматизации процессов, регулирование текущего процесса, модели планирования и оценки, организационная структура отдела управления персоналом и распределение обязанностей. Оценка включала стратегические и управленческие аспекты, а также процессы, переданные в управление многофункциональному HR-центру, отвечающему за транзакционные процессы Группы.

По результатам оценки функция управления персоналом ЕВРАЗа была признана зрелой, что соответствует отраслевым стандартам. Наиболее развитыми были признаны следующие процессы управления персоналом: найм, подбор и адаптация работников, а также обучение, развитие карьеры и планирование. К наименее зрелым были отнесены аспекты HR-аналитики, управление впечатлениями работников от взаимодействия с работодателем и применение IT-систем в HR.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

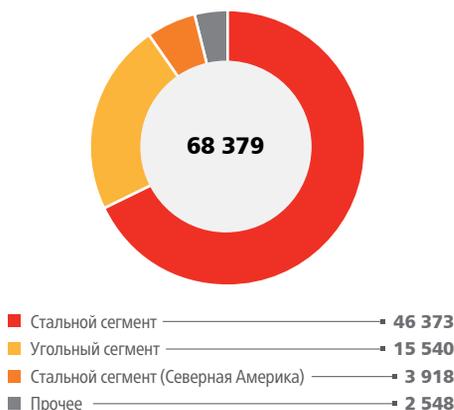
В 2018 году число работников ЕВРАЗа составило 68 379. По сравнению с 2017 годом численность персонала в Группе выросла почти на 1%.

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ НА 31 ДЕКАБРЯ, человек¹



¹ Данные за 2016–2018 годы не включают ЕВРАЗ ДМЗ и активы на Украине, проданные в 2018 году.

КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ НА 31 ДЕКАБРЯ 2018 ГОДА ПО СЕГМЕНТАМ, человек



Социокультурное многообразие

ЕВРАЗ считает многообразие одним из решающих факторов развития бизнеса. Группа старается обеспечить равную защиту прав всех работников, независимо от расовой принадлежности, национальности, пола и сексуальной ориентации. Кодекс поведения сотрудников ЕВРАЗа устанавливает свободную от дискриминации рабочую среду, в которой каждый сотрудник имеет возможность внести свой вклад в общий результат и реализовать свои способности и потенциал. Все сотрудники и кандидаты оцениваются согласно их профессиональным навыкам и качествам, опыту и способностям. Решения, принятые на основании причин, не имеющих отношения к эффективности сотрудника или кандидата (например, на основании расовой или этнической принадлежности, пола, религии, политических убеждений, национальности, возраста, сексуальной ориентации, гражданства, семейного статуса, инвалидности и т. д.),

являются дискриминационными и запрещены законом и принципами, которыми руководствуется Группа.

Детский и принудительный труд, работорговля и прочие формы рабства (известные как «современное рабство») строго воспрещаются на всех предприятиях ЕВРАЗа и его поставщиков. Мы действуем в соответствии с деловой этикой и по возможности требуем от наших поставщиков соблюдения тех же этических принципов.

По сравнению с 2017 годом соотношение мужчин и женщин среди работников и руководителей старшего звена не изменилось. Низкий процент женщин объясняется законодательными требованиями, ограничивающими работу женщин на предприятиях с вредными условиями труда.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ: РАБОТНИКИ И РУКОВОДИТЕЛИ СТАРШЕГО ЗВЕНА¹, 2018 ГОД, %

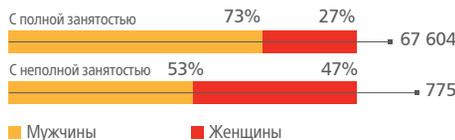


Соотношение мужчин и женщин в структуре персонала, работающего на условиях постоянной или временной занятости, следующее: большую часть постоянных работников составляют мужчины – 73%, в то время как большинство временных работников составляют женщины – 62%. Такая ситуация объясняется тем, что на место работниц, находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком, нанимают других женщин, с которыми заключается срочный трудовой договор. При этом независимо от типа вакансии все временные работники пользуются преимуществом на получение постоянной должности, соответствующей их квалификации, образованию и опыту работы.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПОСТОЯННЫХ И ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ В 2018 ГОДУ, %

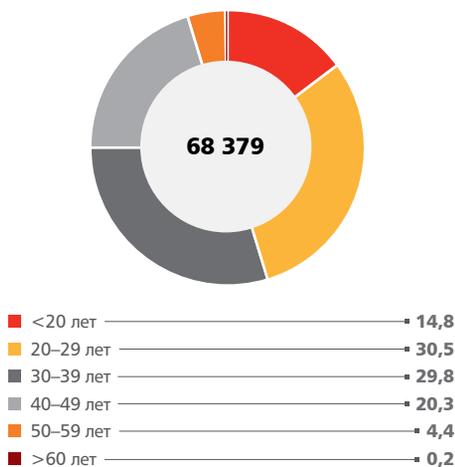


ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ПОЛНЫМ/НЕПОЛНЫМ РАБОЧИЙ ДЕНЬ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ, 2018 ГОД, %

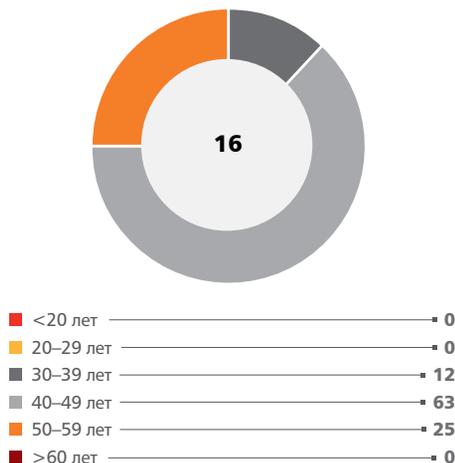


По сравнению с 2017 годом соотношение работников по возрастным группам не изменилось.

ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ НА 31 ДЕКАБРЯ 2018 ГОДА, %



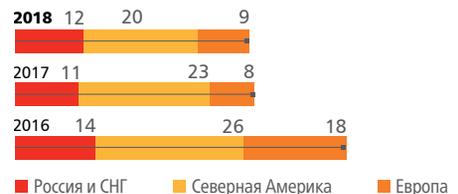
СТРУКТУРА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ НА 31 ДЕКАБРЯ 2018 ГОДА, %²



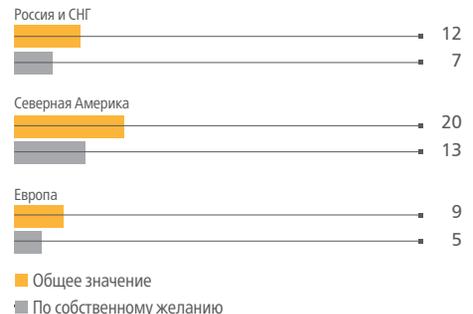
Текущность кадров

В 2018 году доля уволенных в Группе не изменилась по сравнению с 2017 годом. Вместе с тем число работников, покинувших ЕВРАЗ по собственному желанию, выросло на 1%.

ОБЩАЯ ТЕКУЩЕСТЬ КАДРОВ ПО РЕГИОНАМ, %



ОБЩАЯ ТЕКУЩЕСТЬ КАДРОВ И ТЕКУЩЕСТЬ РАБОТНИКОВ, ПОКИНУВШИХ ЕВРАЗ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ, ПО РЕГИОНАМ, 2018 ГОД, %



¹ В группу входят президент, вице-президенты, директора производственных подразделений и других функций.

² В данную группу входят президент и вице-президенты.