



НАШІ ЛЮДИ

НЕПОХИТНА ВІДДАНІСТЬ

У 2024 році Метінвест незмінно підтримував своїх працівників, надаючи всебічну соціальну допомогу, дбаючи про їхній добробут та розширюючи можливості для ветеранів, які повертаються до роботи. Реалізуючи навчальні програми та заохочуючи різноманітність, Група сприяє професійному розвитку своїх співробітників.

ПІДТРИМКА СПІВРОБІТНИКІВ

У 2024 році Метінвест залишався одним з найбільших приватних роботодавців в Україні. Загальна чисельність працівників на кінець року становила 63 421 осіб, що на 10% менше, ніж у 2023 році. У складі загальної чисельності враховано 22 886 працівників, переважно з маріупольських металургійних підприємств та Авдіївського коксохімічного заводу, з якими Метінвест призупинив трудові відносини через війну.

Щоб показати фактичну кількість персоналу, Метінвест запровадив уточнений показник, де не враховано кількість працівників з призупиненими трудовими відносинами: у 2024 році їхня кількість становила 40 535 осіб, торік – 46 642 осіб.

Зниження уточненої чисельності персоналу пов'язане насамперед з розвитком подій в Україні. Зокрема, скорочення чисельності персоналу на підприємствах Покровської

вугільної групи: через просування лінії фронту Метінвест мав забезпечити людей та зменшити завантаженість роботи підприємств наприкінці 2024 року. Крім того, було оптимізовано підхід до управління залізрудними підприємствами Групи, а також консолідовано ремонтні сервіси. Водночас чисельність співробітників підприємств за межами України залишалася стабільною.

Для розв'язання проблеми дефіциту кадрів в Україні, Метінвест проводив ротацію кваліфікованих працівників з призупинених підприємств та здійснював перепідготовку співробітників для роботи на затребуваних посадах. Крім цього, надавалась допомога колишнім працівникам Покровської вугільної групи в пошуках нової роботи на інших підприємствах Групи та компенсація витрат на житло.

Водночас станом на кінець 2024 року в Збройних Силах України служили 5 995 співробітників (15% від уточненої чисельності), для порівняння – рік тому у війську було 6 016 працівників (13% від уточненої чисельності).

Чисельність персоналу спільних підприємств Групи становила 9 325 осіб на Запоріжсталі – на 3% менше, ніж торік, та 5 519 осіб на Південному ГЗК, що на 1% більше, ніж торік. Службу в Збройних Силах України проходили 13% працівників спільних підприємств.

Протягом звітного періоду команда Метінвесту продовжувала справлятися з важкими наслідками повномасштабної війни в Україні. Незважаючи на людські втрати, Група невпинно дбала про працівників та їхні родини.

Від початку вторгнення загинуло 862 працівники Групи та члени їхніх родин. Крім того, було поранено 1 306 працівників та членів їхніх родин. До цієї кількості увійшли дев'ятеро загиблих та 34 поранених співробітників внаслідок цинічного ракетного удару росії по адміністративній будівлі Північного ГЗК у Кривому Розі в липні 2024 року.

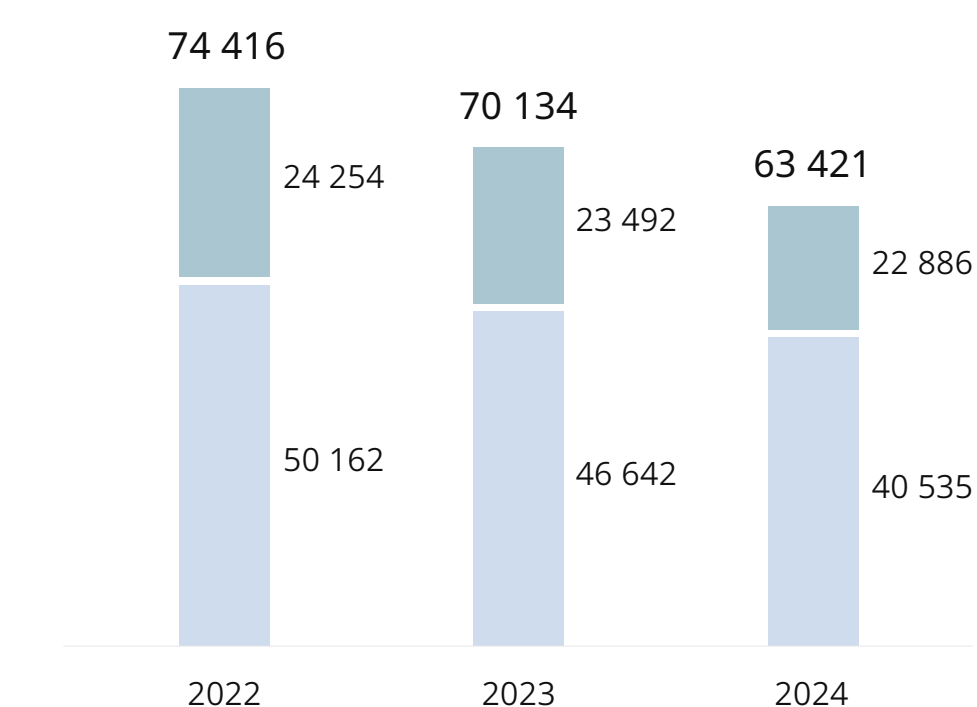
Спільні підприємства Метінвесту загалом втратили 123 людини, поранено – 294 особи. Усі постраждалі отримали комплексну медичну допомогу в межах гуманітарної діяльності Групи.

Зокрема, Метінвест надавав допомогу з житлом і працевлаштуванням внутрішньо переміщеним особам, реалізовував програми психологічної підтримки та реабілітації, надавав фінансову допомогу пораненим співробітникам, членам родин, а також сім'ям загиблих працівників.

Докладніше про допомогу співробітникам – на сторінці 34.

ЗАГАЛЬНА ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

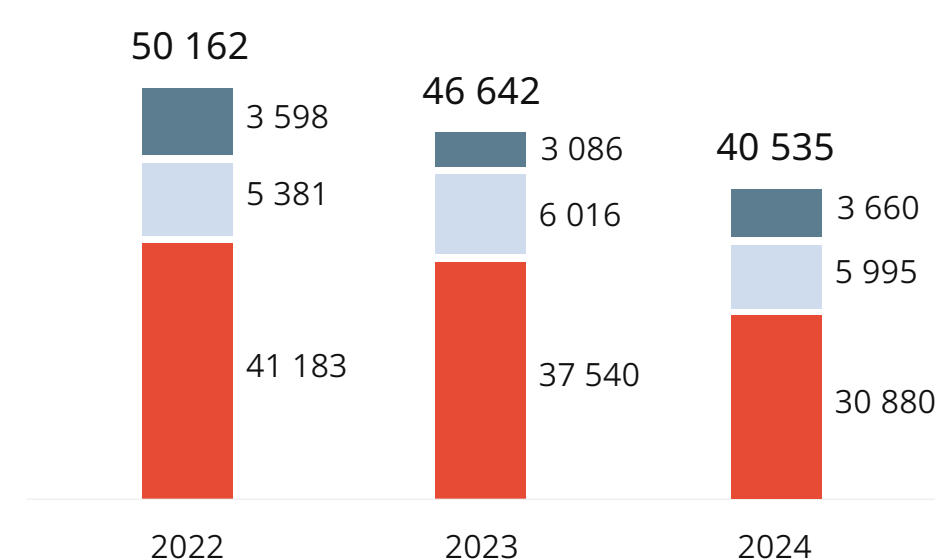
63 421 особа ↓10%



Уточнена чисельність Призупинені трудові договори

УТОЧНЕНА ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

40 535 осіб ↓13%



Доступна чисельність Мобілізовані працівники Інші¹

¹ Включає працівників у відпустці по догляду за дитиною тощо.



УПРАВЛІННЯ

Метінвест дотримується комплексного підходу до управління персоналом, який відповідає найкращим світовим практикам. Центральне місце в ньому посідає Політика управління персоналом Групи – фундаментальний корпоративний документ, спрямований на підтримання сприятливого та привабливого робочого середовища.

Комітет із призначень і компенсацій Наглядової Ради є основним корпоративним органом, який відповідає за питання щодо управління персоналом. До сфери його відповідальності входять призначення та звільнення керівників вищої ланки, формування системи мотивації персоналу, оцінювання ефективності, побудова структури винагород і планування наступництва.

На рівні менеджменту Дирекція зі сталого розвитку та взаємодії з колективом відповідає за управління трудовими відносинами, політику оплати праці та професійний розвиток працівників, а також формування корпоративної культури. Щомісяця проводяться спеціалізовані зустрічі з питань управління персоналом, щоб забезпечити гнучкість в ухваленні стратегічно обґрунтованих рішень в умовах мінливого середовища.

Стратегія управління персоналом Метінвесту спрямована на посилення привабливості Групи як роботодавця, забезпечення кваліфікованими кадрами, підвищення ефективності роботи персоналу та поліпшення якості внутрішніх HR-послуг для працівників. Група використовує децентралізований підхід до підбору персоналу, надаючи кожному підприємству можливість самостійно керувати процесами найму.

У 2025 році, після завершення звітного періоду, Метінвест затвердив Регламент про працевлаштування з метою уніфікації принципів, процедур і термінів залучення та найму кваліфікованих фахівців у межах Групи.

Для забезпечення комплексного управління персоналом у Метінвесті функціонує загальний центр обслуговування працівників. Під управлінням Метінвест Бізнес Сервісу він охоплює приблизно 130 процесів,

як-от організаційне планування, кадрове адміністрування, навчання персоналу, процедури оцінювання, винагорода та пільги. Також центр консультує працівників щодо різних аспектів управління персоналом.

ВИНАГОРОДА

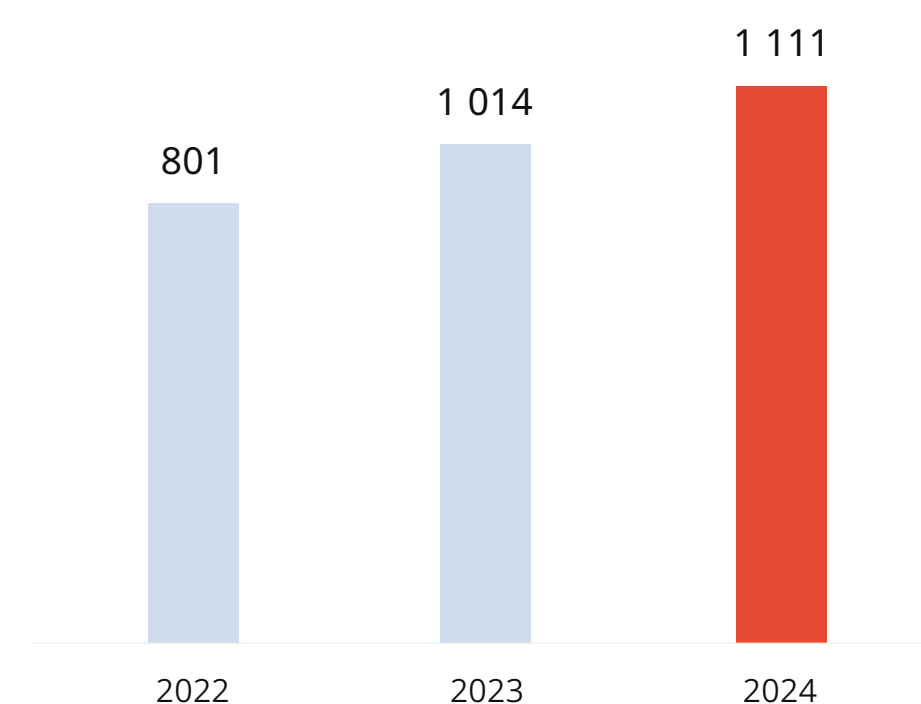
Метінвест прагне забезпечити працівників конкурентоспроможною винагородою, що складається з заробітної плати, премій та додаткових заохочень. У 2024 році середньомісячна заробітна плата в Метінвесті у доларовому еквіваленті становила US\$1 111, що на 10% більше, ніж торік.

У травні 2024 року Метінвест підвищив заробітну плату в національній валюті для виробничого та ремонтного персоналу на своїх підприємствах в Україні. В середньому підвищення склало 15%, а 30% – для окремих дефіцитних професій. У вересні 2024 року Група також збільшила заробітну плату адміністративному, управлінському персоналу та працівникам сервісних підприємств у середньому на 15%.

Крім того, в Метінвесті діє система премій. Вона прив'язана до результатів роботи, а також до специфіки та цілей відповідного підрозділу.

СЕРЕДНЬОМІСЯЧНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА

US\$1 111 ↑10%



Порівняння середньомісячної заробітної плати чоловіків і жінок наведено в Додатку 2.

Працівники, які працюють у Групі не менше трьох місяців, проходять щорічне оцінювання за ключовими показниками ефективності. Досягнення цілей контролюється щоквартально, за необхідності вносяться корективи.

Щорічне оцінювання починається з самооцінки. Потім відбувається зустріч, де забезпечується зворотний зв'язок між працівником і лінійним керівником і обговорюються досягнення, цільові показники, оцінюються компетенції та виявляються сфери й можливості для розвитку.

Докладніше про оцінювання ефективності та винагороду менеджменту – на сторінці 60.

СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА

Метінвест створює сприятливе робоче середовище та надає соціальні гарантії, орієнтовані на потреби співробітників. У звітному періоді Група продовжувала забезпечувати добровільне медичне страхування для працівників в Україні, що дозволяє отримувати якісні медичні послуги. Крім того, їм надається фінансова допомога в особливих життєвих обставинах, як-от одруження, народження дитини, тяжка хвороба працівника або його членів родини.

У 2024 році діяв індивідуальний соціальний пакет «Мій вибір», яким скористалися понад 19 000 працівників українських підприємств Групи. Найбільш затребуваними послугами були медичне страхування співробітників та пільгове медичне страхування для членів родин, а також безоплатний транспорт.

Крім того, за програмою «Територія дитинства» сім'ї працівників отримували цільову підтримку, наприклад, шкільні набори дітям-першокласникам. Ці заходи були реалізовані на підприємствах Групи в Україні, а також на Promet Steel у Болгарії.

У листопаді 2024 року прокатні заводи Метінвесту в Італії впровадили програму соціального забезпечення, яка передбачає надання працівникам додаткових фінансових пільг понад базову заробітну плату. Спеціальна цифрова платформа дозволяла працівникам за пільговими умовами отримувати широкий спектр послуг і товарів, зокрема в галузі освіти, догляду за дітьми та літніми людьми, охорони здоров'я, участі в додатковій пенсійній програмі, а також культурних і оздоровчих заходах.

У 2024 році Група спрямувала US\$4 млн на покращення умов праці та побуту на своїх виробничих підприємствах.

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ

Метінвест визнає фундаментальне й захищене законом право працівників створювати профспілки та вступати до них, а також укладати колективні договори для захисту спільних інтересів. Галузеві угоди та колективні договори поширюються на всіх працівників, незалежно від членства в профспілці.

Група підтримує міцні відносини й ефективну співпрацю з різними галузевими профспілками. Цей соціальний діалог ґрунтується на повазі до людської гідності та спрямований на забезпечення захисту прав людини.

Щоб зміцнити діалог з різними групами працівників, включно з профспілковими організаціями, жінками, молодими фахівцями, пенсіонерами й колишніми співробітниками, Метінвест послуговується внутрішніми документами: Принципи соціального діалогу з профспілками, Принципи гендерної рівності, Принципи молодіжного руху Метінвесту, Принципи ветеранського руху Метінвесту.

Станом на кінець 2024 року майже всі працівники виробничих підприємств Групи були охоплені колективними договорами.



ПІДТРИМКА ГЕРОЇВ, ЯКІ ПОВЕРТАЮТЬСЯ

Екосистема реінтеграції ветеранів Метінвесту – це комплексна програма, розроблена у відповідь на виклики повномасштабної війни в Україні. Вона ґрунтується на принципах управлінської відповідальності та справедливості.

Програма передбачає повернення до роботи й цивільного життя після демобілізації як теперішніх, так і нових працівників. Поступова адаптація всіх бізнес-процесів сприяє узгодженості процесу реінтеграції ветеранів.

Станом на кінець 2024 року приблизно 8 000 працівників Групи та її спільних підприємств служили в Збройних Силах України. Упродовж усього процесу мобілізації Метінвест підтримує зв'язок із військовослужбовцями та їхніми родинами, надає необхідну допомогу, забезпечує своєчасне інформування й можливість повернення до роботи.

Станом на кінець звітної періоду на підприємствах Метінвесту працювало 598 ветеранів, з яких 556 – колеги, які повернулися на свої робочі місця, і 42 – нові працівники. Спільні підприємства працевлаштували ще 372 колишніх військовослужбовців, зокрема 336 тих, що повернулись до роботи, і 36 нових працівників.

Створена екосистема охоплює медичне та психологічне обстеження й реабілітацію, професійну та соціальну адаптацію, перекваліфікацію, а також юридичну й фінансову допомогу. Група також пропонує ветеранам комплексні програми навчання, атестації та підвищення кваліфікації в Метінвест Політехніці.

У межах сервісу «Метінвест – разом!» ветеранам надають цільову підтримку психічного здоров'я. Ця ініціатива містить щотижневі групові заняття, спрямовані на зняття стресу й стабілізацію психоемоційного стану. Щоб посилити соціальну інтеграцію, Метінвест співпрацює з ветеранськими хабами, що діють під егідою неурядових організацій та надають групову терапію, консультації з подолання травм і підтримку в соціальній інтеграції.

Інший напрям – підготовка трудових колективів та керівників до повернення ветеранів. Станом на кінець року понад 12 500 працівників Групи та спільних підприємств пройшли онлайн-курс Метінвесту «Герої поруч». Ця програма із семи модулів допомагає зрозуміти досвід ветеранів та надає практичні інструменти комунікації. Також понад 1 100 керівників різних рівнів Групи та її спільних підприємств пройшли курс «Лідерство під час війни», спрямований на підтримку ветеранів, які повертаються на робочі місця.

У 2024 році програма реінтеграції ветеранів Метінвесту увійшла до вісімки фіналістів у всесвітній номінації «Різноманіття, рівність та інклюзивність» конкурсу Reuters Global Sustainability Awards. Також вона отримала національну нагороду HR Brand Ukraine 2024 у категорії «Реінтеграція ветеранів у цивільне життя».



ОЛЕКСАНДР КАЛАШНИК,
Запоріжсталь (СП)

МИКОЛА ТКАЧЕНКО,
ветеран, Запоріжсталь (СП)



ПРАВА ЛЮДИНИ

Метінвест послідовно дотримується своїх зобов'язань щодо захисту трудових прав і прав людини в усіх аспектах діяльності. Група прагне підтримувати робоче середовище, засноване на довірі, де немає місця дискримінації за расою, статтю, віком, віросповіданням чи будь-якою іншою ознакою.

На початку 2024 року Метінвест об'єднав ці зусилля в межах комплексної Політики у сфері забезпечення прав людини, в якій викладено основні принципи, що поширюються на всі зацікавлені сторони Групи:

- вживати належних заходів для безпеки на робочому місці
- цінувати та просувати різноманітність та інклюзивність
- не допускати жодних форм дискримінації чи утисків
- створювати робоче середовище, в якому поважають та цінують усіх працівників і підтримують відкрите, пряме спілкування
- забезпечувати гідні умови праці й заробітну плату, а також дотримуватися трудового законодавства
- дотримуватися норм законодавства у сфері охорони довкілля
- не допускати примусової праці, торгівлі людьми й дитячої праці
- гарантувати, що жодна форма сучасного рабства є неприйнятною
- прагнути до того, щоб діалог з урядами, регуляторними органами та органами державної влади відповідав зобов'язанням Метінвесту у сфері прав людини.

Політика у сфері забезпечення прав людини, Кодекс етики та Політика управління персоналом формують основні принципи Метінвесту щодо захисту й дотримання прав людини відповідно до національного законодавства, Міжнародного білля про права людини, Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини, Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці й інших конвенцій ООН та МОП.

Для створення середовища, в якому працівники можуть беззастережно повідомляти про можливі порушення прав, Група використовує кілька комунікаційних інструментів: Лінія довіри, канали зв'язку Метінвесту та корпоративний портал.

У 2024 році Група провела навчання з Кодексу етики на своїх підприємствах в Україні, ЄС та Великій Британії, яке охоплювало аспекти, пов'язані з правами людини. Навчальні сесії були обов'язковими для всіх адміністративних працівників, а виробничому персоналу пропонували добровільну участь за наявності технічної можливості.

РІЗНОМАНІТНІСТЬ ТА РІВНІ МОЖЛИВОСТІ

Метінвест забезпечує рівний доступ до навчання, професійного розвитку та кар'єрного зростання всім працівникам відповідно до їхніх здібностей, незалежно від віку, національності, статі, раси чи віросповідання.

Згідно з колективними договорами Групи, чоловіки й жінки, які виконують однакову роботу, отримують рівну винагороду. Такий підхід гарантує, що заробітна плата, заохочення, пільги та інші матеріальні чи нематеріальні форми винагороди надаються без ознак дискримінації. Ці принципи закріплені в Політиці оплати праці, що визначає справедливий підхід до коригування заробітної плати працівників, які повертаються після тривалої відсутності, як-от відпустка по догляду за дитиною або військова служба.

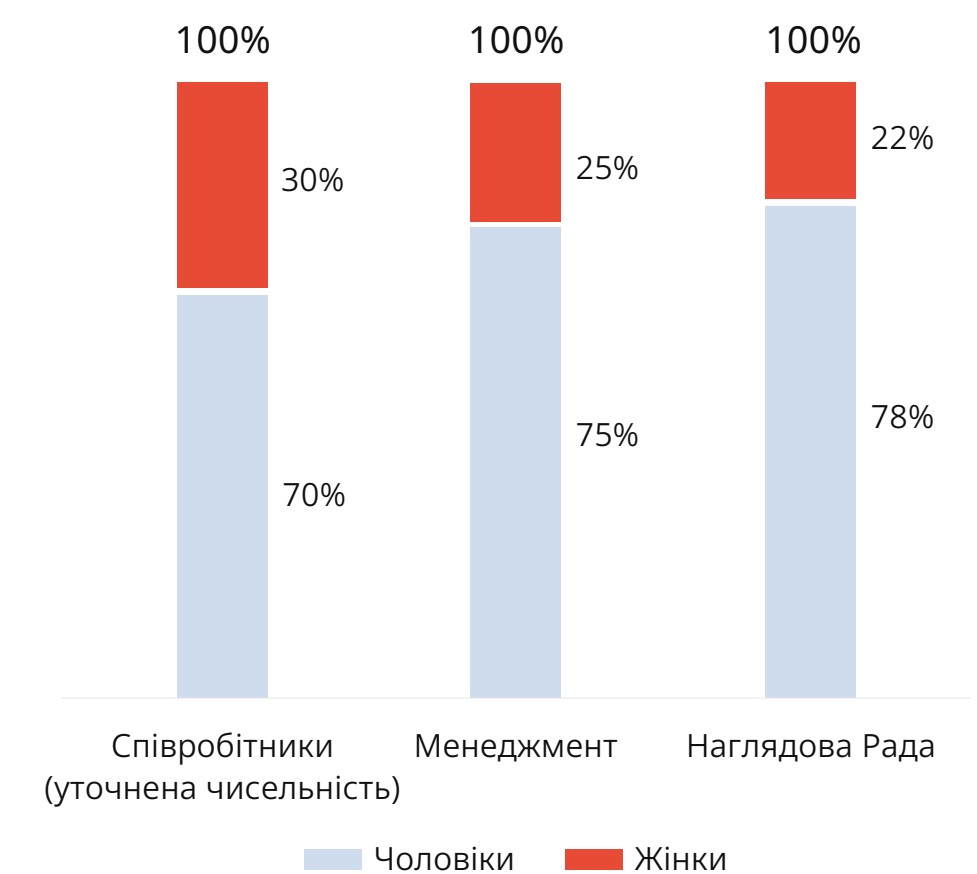
Крім того, Метінвест продовжує розширювати можливості працевлаштування жінок на традиційно чоловічі посади, зокрема пов'язані з важкими й небезпечними роботами, на підставі трудового законодавства воєнного часу та інших методів. Станом на 31 грудня 2024 року частка жінок становила 30% в уточненій чисельності Метінвесту (на один вп більше, ніж торік), у менеджменті – 25% (на 11 вп менше, ніж торік), а в Наглядовій Раді – 22% (на 9 вп більше, ніж торік).

Докладніше – у Додатку 2.

Метінвест гарантує, що робочий час працівників відповідає вимогам національного законодавства країн присутності та міжнародним стандартам. Група пропонує працівникам з дітьми гнучкий графік роботи та відпустки для догляду за дитиною, а також програми догляду за дітьми й охорони здоров'я, адаптовані до потреб батьків, які працюють. Крім того, надається можливість працювати в віддаленому режимі (переважно адміністративному персоналу).

Група також прагне забезпечити доступність робочих місць та обговорює їхнє облаштування для працівників з інвалідністю, щоб адаптувати робочий графік і посадові обов'язки до потреб таких співробітників. Станом на кінець 2024 року в Метінвесті працювало 2 135 людей з інвалідністю порівняно з 2 205 – на кінець попереднього року.

ГЕНДЕРНЕ РІЗНОМАНІТТЯ У 2024 РОЦІ





СПРИЯННЯ ГЕНДЕРНІЙ РІЗНОМАНІТНОСТІ

Група всіляко сприяє представленню жінок у всіх сферах своєї діяльності. Metinvest Політехніка підтримує ці амбітні прагнення. Так, наприкінці 2024 року частка жінок серед студентів досягла 20%, що свідчить про зростаючий інтерес до інженерії та прикладних наук.

Після змін у законодавстві України, які під час воєнного стану дозволили жінкам працювати на підземних роботах, Metinvest у першому кварталі 2024 року сформував першу жіночу гірничу бригаду Покровської вугільної групи. Крім того, українські підприємства Групи сприяли тому, щоб надати жінкам можливість обіймати виробничі посади, зокрема кранівників, електриків та інші технічні спеціальності.

На підприємствах за межами України Metinvest також прагне залучати, навчати й утримувати жінок на виробничих посадах, зміцнюючи різноманітність та рівність.

У 2024 році Metinvest Trameal ініціював програму «Жінки в металургії» (Women in Steel), спрямовану на збільшення частки жінок у виробничих та логістичних процесах. Після проходження тримісячного курсу з виробничої безпеки та поводження з обладнанням, 12 жінок приєдналися до команди цього підприємства.

United Coal, американська дочірня компанія Групи, також залучає жінок на технічні посади, впроваджуючи цільові навчальні програми для тих, хто зацікавлений працювати у вугільній промисловості. Крім того, компанія зосереджена на покращенні зручностей на робочому місці та пропонує гнучкий графік для підтримки співробітників з родинними обов'язками.



НАТАЛІЯ ДЕРІД,
Каметсталь



НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК

Метінвест підтримує комплексну систему навчання та розвитку. До неї входять корпоративний навчальний центр, навчальні центри на підприємствах і приватний університет Метінвест Політехніка, який Група заснувала для підготовки майбутніх фахівців металургійної та гірничодобувної промисловості.

У 2024 році Метінвест зосередився на зміцненні професійної експертизи працівників та адаптації до мінливих потреб виробництва. Це включало прискорені навчальні програми, перекваліфікацію та професійний розвиток персоналу, а також навчання для нових працівників. Особливу увагу приділили забезпеченню переходу співробітників на затребувані посади після цільового професійного навчання, а також вдосконаленню лідерських навичок керівників.

Група також запровадила нову програму адаптації, мета якої сприяти швидкій інтеграції нових працівників, встановленню внутрішніх зв'язків і ознайомленню з можливостями професійного зростання.

Загалом у 2024 році, витрати Метінвесту на розвиток персоналу становили понад US\$1 млн, що відповідає показнику 2023 року. 24 997 працівників пройшли 59 299 навчальних сесій з покращення професійних навичок та охорони праці і промислової безпеки. Протягом року на одного співробітника в середньому припало 75 годин навчання².

Докладніше про навчання з охорони праці та промислової безпеки – на сторінці 46.

Метінвест Політехніка залишалася важливою ланкою в процесі розвитку персоналу. У 2024 році 186 працівників пройшли тут курси підвищення кваліфікації за напрямками аналітика даних, автоматизоване проектування тощо.

Група продовжила розширювати ініціативи з менеджерського розвитку, зокрема «Практики Регулярного Менеджменту», курси міжособистісного спілкування та корпоративну програму з менторства, яка об'єднала 28 учнів і 22 наставники.

У межах розвитку талантів Метінвест запровадив спеціальну програму на своїх підприємствах у ЄС і Великій Британії спільно з бізнес-школою IEDC Bled Business School. Вона охоплює представників різних бізнес-підрозділів Метінвесту, включно з виробництвом, закупівлями, продажами, фінансами, HR та IT.

У 2024 році було проведено два з п'яти модулів, зосереджених на лідерстві та управлінні персоналом, а також фінансовому менеджменті. Їх мета – посилити управлінські та лідерські якості співробітників.

Крім того, близько 200 працівників підприємств за межами України взяли участь у місцевих програмах розвитку талантів, працюючи з практичними кейсами та вдосконалюючи навички міжособистісного спілкування.

МОЛОДІ ТАЛАНТИ

У 2024 році Метінвест продовжив приділяти першочергову увагу залученню, розвитку й утриманню фахівців, які тільки починають кар'єру, адаптуючи корпоративні програми до реалій воєнного часу.

Протягом року Група пропонувала стажування за пріоритетними професіями та програму дуальної освіти для студентів. Загалом виробничу практику на підприємствах Метінвесту пройшли 863 студенти, з них 158 згодом працевлаштували. У програмі дуальної освіти взяв участь 31 представник з чотирьох навчальних закладів, 13 з яких приєдналися до Групи.

Водночас Метінвест запустив нову програму «Перше робоче місце» для підтримки випускників, які тільки виходять на ринок праці. У 2024 році 721 учасник скористався додатковими фінансовими стимулами протягом першого року роботи на підприємствах Групи в Україні.

Метінвест також зробив свій внесок у те, щоб допомогти Україні синхронізувати кваліфікаційні та освітні стандарти згідно з сучасними промисловими вимогами. У 2024 році Група ініціювала розроблення 16 нових професійних стандартів та перегляд семи наявних – усі затвердили відповідні галузеві ради.

У звітному періоді Молодіжна організація Метінвесту зосередилася на об'єднанні молоді, ініціювавши 96 спільних заходів у містах присутності Групи. Вони охоплювали профорієнтаційні події, волонтерські ініціативи на підтримку захисників України та вразливих груп населення, а також соціальні програми для дітей співробітників, пенсіонерів та інших малозахищених осіб.

УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

У 2024 році Метінвест продовжив зміцнювати інтегровану систему комунікацій і розширювати канали взаємодії, спрямовані на залучення працівників і розвиток згуртованої корпоративної культури. Пріоритетом залишалися безпека та психологічне благополуччя персоналу, гуманітарна підтримка, допомога ветеранам і силам оборони України.

Протягом звітного періоду Група розширила цифрові інструменти для збору зворотного зв'язку та ідей від працівників. До них належать внутрішній портал і мобільний застосунок My Metinvest, чат-бот Metinvest Info, платформа Metapolis, новини Metinvest News через Microsoft Teams, а також корпоративна мережа, що включає Viva Engage, Радіо Метінвест і систему відеотрансляцій Metinvest TV.

У 2024 році доступність Радіо Метінвест була значно розширена: працівники отримали змогу слухати ефіри через сторонні плеєри. Радіостанція транслює корпоративні новини, анонси програм, сигнали повітряної тривоги та критично важливу інформацію щодо безпеки.

У жовтні 2024 року Група провела масштабне опитування працівників щодо внутрішніх комунікацій. Результати засвідчили високий рівень обізнаності щодо корпоративних цінностей, Кодексу етики та соціальних ініціатив Групи. Опитування також дало змогу виявити ключові напрями для вдосконалення, що стало основою для запровадження цільових заходів, спрямованих на підвищення ефективності комунікацій.

² Розрахунок базується на уточненій чисельності персоналу.



ВИХОВАННЯ ТАЛАНТІВ ДЛЯ ЗРОСТАННЯ ГАЛУЗІ

Метінвест Політехніка – перший в Україні приватний гірничо-металургійний університет, заснований Групою в червні 2020 року для розвитку профільних талантів і підтримки інновацій.

У 2024 році університет провів набір на 16 бакалаврських та 18 магістерських програм, а також уперше – на аспірантуру за інженерно-технічними напрямками. Тут проходять навчання як зовнішні студенти, так і співробітники Групи. Особлива увага приділяється освіті за стандартами ЄС та відповідності вимогам української промисловості. Університет поєднує онлайн-навчання та лабораторно-тренінгові практикуми на підприємствах Метінвесту.

За звітний період до університету вступило понад 130 нових бакалаврів та понад 75 магістрів й аспірантів. Серед них – 10 захисників Маріуполя та 16 ветеранів, які працюють на підприємствах Групи.

Щоб підсилити операційну діяльність Метінвесту та привести академічні програми у відповідність до реальних викликів сьогодення, університет сформував сім Академічних рад. Робота кожної ради, до складу якої входять керівники й технічні експерти Групи, зосереджена на ключових напрямках: металургія, гірничодобувна промисловість, охорона праці, технології захисту довкілля, автоматизація виробництва, програмне забезпечення, бізнес-аналітика, управління бізнес-процесами. Вони сприяють тому, щоб забезпечити як поточні, так і майбутні потреби галузі.

У 2024 році університет випустив 143 перших магістрів. Крім цього, понад 200 студентів проходили стажування на виробничих майданчиках у Запоріжжі, Кривому Розі й Кам'янському, здобувши цінний практичний досвід. Також стартувала міжнародна програма стажування для найуспішніших студентів на закордонних підприємствах Групи.

Крім того, налагоджено роботу Асоціації випускників, яка підтримує професійні зв'язки та пропагує інженерну освіту. Наразі вона налічує понад 50 осіб.

Також у звітному періоді, було засноване власне наукове видання «Науковий Журнал Метінвест Політехніка» (серія «Технічні науки»). До складу його редакційної колегії ввійшли працівники університету та міжнародні науковці.

Викладачі Метінвест Політехніки також співпрацювали з Promet Steel у Болгарії над двома проєктами в межах програми Euraxess, які спрямовані на поглиблення зв'язків між бізнесом і наукою.

Університет прагне долучитися до післявоєнного відновлення України через партнерство зі Школою відновлення громад, що є спільною ініціативою Асоціації міст України та ГО «Маріуполь.Реборн». Як освітній партнер, професорсько-викладацький склад Метінвест Політехніки готує навчальні модулі для підтримки локальних проєктів з відбудови.

mip metinvest
polytechnic



КОНОНЮК ДЕНИС,
Метінвест Січсталь, випускник
Метінвест Політехніки