

Метінвест у списку 15 незламних роботодавців України: Тетяна Петрук — про подолання браку кадрів, перегляд зарплат і роботу з ветеранами

Група Метінвест увійшла до переліку 15 незламних компаній-роботодавців України за версією dsnews.ua.



Як ідеться в матеріалі

[«Топ-15 незламних компаній-роботодавців»](#)

, до рейтингу увійшли компанії з різних галузей, що відповідають таким пріоритетам:

- Гарантувати безпеку, зокрема й в умовах воєнних ризиків.
- Максимально зберегти робочі місця та гідні умови праці; підвищувати зарплату з урахуванням інфляції.
- Допомогати колегам у лавах Сил оборони.
- Забезпечувати реінтеграцію ветеранів на роботі та допомагати їхнім родинам.
- Дбати про психологічне здоров'я співробітників.
- Піклуватися про розвиток компетенцій та надавати можливості для кар'єрного зростання.
- Надавати соціальний пакет та підтримку у складних життєвих обставинах.

Також видання брало до уваги кількість наданих компанією робочих місць, згідно зі свіжим рейтингом OpenDatabot. Але передусім фокусувалося на умовах, створених для працівників роботодавцем, незалежно від його розміру.

Видання зазначає, що Метінвест потрапив до списку за максимальні зусилля зі збереження колективів підприємств в умовах безпрецедентних викликів, зокрема втрати значної частини активів та роботи у прифронтових регіонах.



Як найбільший роботодавець у галузі, міжнародна гірничо-металургійна Група Метінвест розробила низку інструментів для утримання та залучення персоналу. Адже кількість співробітників за час війни скоротилася майже вдвічі. Ситуацію ускладнює й те, що 15% Групи мобілізовано до армії, а її підприємства розташовані поблизу лінії фронту.

Щоб забезпечити працівників, підготували бомбосховища, персональний броне захист для тих, хто не може залишити виробництво під час тривоги, організували навчання з такмеду.

Попри війну, в компанії залишається одна з найкращих у галузі систем мотивації співробітників. Торік у Метінвесті запровадили додаткову премію за командну роботу й працівники виробництва змогли підвищити свій дохід на 15%.

У Групі опікуються працівниками-переселенцями, військовими та їхніми родинами, а також ветеранами. Важко пораненим оплачують лікування, за потреби допомагають із протезуванням. А програми психологічної реабілітації охоплюють різні категорії людей. Водночас Метінвест залишається одним із найбільших донорів ЗСУ та допомагає українцям пережити війну.

Директорка зі сталого розвитку і взаємодії з персоналом Групи Метінвест Тетяна Петрук

[в інтерв'ю dsnews.ua](https://www.dsnews.ua)

розповіла про перекваліфікацію працівників, внутрішні кар'єрні ліфти та інклюзивну екосистему для ветеранів.

— У 2022 р., після втрати Маріуполя, Метінвест не міг обійтися без скорочень. Чи вдалося зберегти штат у 2023 р.?

— Справді, 2022 р. був найгіршим за всю історію Метінвесту. Після відкриття морського експорту у 2023 р. ми почали збільшувати завантаженість підприємств. Тому торік ми не проводили скорочень, навпаки – відтоді всі наші зусилля спрямовуємо на збереження виробничих колективів та підвищення ефективності процесів. Проте чисельність персоналу зменшилася на 4,8 тис. людей через відтік кадрів та мобілізацію.

— Наскільки масовими є програми перекваліфікації працівників, які хочуть залишитися в компанії?

— Перекваліфікацію ми пропонуємо практично за всіма робітничими професіями. І підготовку 85% спеціальностей проводимо просто на виробництві. Лише у 2023 р. Метінвест перенавчив та підвищив кваліфікацію 13 тис. працівників.

— Чи вдасться Метінвесту утримувати рівень заробітної плати, індексуєчи її на інфляцію?

— Ми регулярно відстежуємо тенденції на ринку оплати праці та показники інфляції. Як соціально відповідальна компанія, підвищуємо доходи співробітників, попри всі виклики воєнного часу. У 2023 р. компанія запровадила додаткову командну премію для співробітників українських виробничих майданчиків, завдяки якій дохід співробітників зріс на 15%. На наших закордонних та сервісних

підприємствах зарплати збільшилися на рівень інфляції. А з 1 травня 2024 р. ми підвищуємо оклади працівникам виробничих і ремонтних підприємств в Україні. Отже, середня зарплата виробничого персоналу зросте майже на 30% проти довоєнного періоду.

— Чи відчуває зараз Метінвест дефіцит кадрів?

— Так, ми вже відчуваємо кадровий дефіцит. Зараз у компанії відкрито близько 4000 вакансій. Серед причин дефіциту — й трудова міграція, і мобілізація, а також виїзд людей до безпечніших регіонів та за кордон. Для подолання дефіциту ми перенавчаємо працівників, щоб окрім основної професії, вони здобули додатковий фах, за яким могли б працювати.

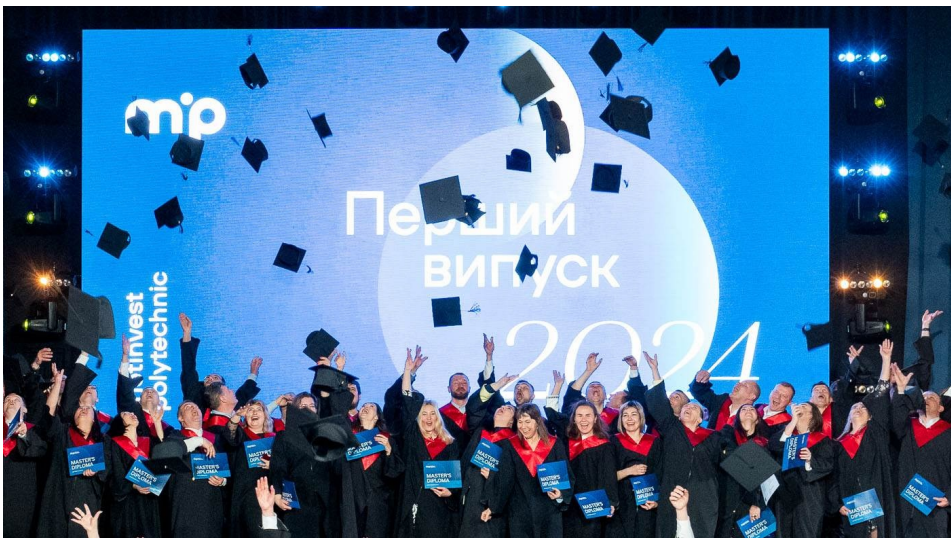


— Чи можуть жінки частково компенсувати брак персоналу, опановуючи чоловічі професії?

— Ми почали наймати значно більше жінок, де це можливо. Йдеться про професії, де й раніше працювали саме жінки, і вже є необхідна інфраструктура. Наприклад, це ремонтні спеціальності — електромонтери, електрослюсарі, машиністи конвеєрів. Таким чином намагаємося вивільнити чоловіків для тих професій, на які не погодяться жінки. Вочевидь, без подальшої фемінізації чоловічих професій не обійтись. Це наше майбутнє.

— Для подолання дефіциту кадрів ви відкрили університет Метінвест Політехніка. Скільки студентів навчили й плануєте навчити цього року? Чи буде університет побудовано в якомусь конкретному місті?

— Цього року Метінвест Політехніка випустив перших 143 магістрів за сучасними інженерно-технічними спеціальностями. Зараз триває третій набір студентів до вишу, а також перший набір до аспірантури. Плани — амбітні, бо попит є. Загалом в університеті навчається 690 студентів. Вірю, що Політехніка стане основою для подолання кадрового дефіциту в промисловості та драйвером відбудови України. Сподіваюся, що зможемо побудувати кампус університету, як і планували, в Маріуполі після деокупації міста.



— **Яка ваша стратегія з формування кадрового резерву в умовах браку персоналу?**

— Цього року ми зосередилися на формуванні кадрового резерву на ключові посади для наших українських підприємств, а також завершили огляд талантів на іноземних підприємствах.

Також підбили підсумки щорічної оцінки, на основі якої плануємо відбір до кадрового резерву й програми навчання та розвитку співробітників.

Ми підтримуємо внутрішнє просування та переміщення між підприємствами, даючи можливість співробітникам реалізувати свій потенціал. Тому для нас важливо не лише підготувати працівників до сьогоденних завдань, а й забезпечити їхню готовність до майбутніх викликів та можливостей усередині компанії.

— **Як у Групі дбають про навчання і розвиток персоналу? Які є програми психологічної підтримки?**

— Навчанням працівників ми займаємося постійно. А наші програм психологічної підтримки охоплюють різні категорії співробітників. Наприклад, цього року в компанії запровадили психологічну підтримку для мобілізованих до ЗСУ та ветеранів.

Крім того, від початку війни Метінвест створив гарячу лінію для співробітників, де вони могли отримати консультацію психолога. Також для співробітників та їхніх рідних працює сервіс психологічної підтримки "Метінвест — разом!".

Компанія реалізувала дві великі програми з психологічної реабілітації жінок і дітей, зокрема й родин військовослужбовців. Загалом від початку повномасштабної війни психологічну реабілітацію пройшли майже 1200 жінок і дітей.

Ми також стали партнерами відкриття у 2023 р. хату в Запоріжжі для психологічної реабілітації постраждалих на війні цивільних та військових.

— **Крім психологічної допомоги, як ви підтримуєте постраждалих через війну працівників?**

— Ще на початку повномасштабної війни Метінвест започаткував кілька гуманітарних ініціатив, які тривають і досі. Зокрема, на допомогу пораненим і родинам загиблих працівників та їхніх родичів ми вже спрямували 217,5 млн грн.

Ми також взяли на себе переїзд працівників із тимчасово окупованих територій та облаштування на новому місці. Понад 1 тис. родин таких працівників компанія запропонувала роботу й компенсувала витрати на оренду житла. Загалом ці витрати сягнули майже 62 млн грн. Ще сотні родин компанії безплатно розмістила на своїх об'єктах.

— **Як ви готуєтеся до реінтеграції співробітників, що повертаються зі ЗСУ?**

— До ЗСУ мобілізовано 8000 наших співробітників, а до роботи в компанії вже повернулися понад 500 ветеранів. Тому ми створюємо інклюзивну екосистему інтеграції ветеранів до повноцінного життя і роботи. Усі бізнес-процеси послідовно адаптуються до їхнього повернення.

Наша стратегія роботи ґрунтується на принципах відповідальності, системності та внутрішньої справедливості. Серед основних напрямів — психологічна реабілітація та додатковий медичний огляд. А також програми повернення, утримання та адаптації. Зокрема, це перекваліфікація, а також пільгові умови для вступу до Метінвест Політехніки. Крім того, працюємо над створенням об'єднання та простору для ветеранів.

Також ми навчаємо команду, як приймати ветеранів, а керівників — як передбачити конфлікти в колективі. Переймаємо досвід США по роботі з ветеранами війни та розробляємо власні практики.