

«Ми маємо стати ветераноцентричним суспільством»: як Метінвест створив систему турботи про колишніх військових

Про те, як Група Метінвест працює з ветеранами в умовах війни, розповів директор Департаменту корпоративних комунікацій компанії Олег Давиденко на Get Business Festival, що пройшов 12 грудня в Києві.



На фестивалі обговорили стратегії зростання малого та середнього бізнесу. Понад 90 фахівців із маркетингу, digital, PR, цифрових технологій, e-commerce і фінансів поділилися досвідом управління та розвитку бізнесу в умовах ризиків, мінливого бізнес-клімату, невизначеності й обмежених ресурсів. Захід зібрав понад 1300 учасників, які мали змогу спостерігати за виступами на трьох сценах, присвячених стратегіям зростання, бізнес-кейсам і маркетинговим стратегіям. Організатор події — бізнес-медіа бюро «economyka+».

Олег Давиденко взяв участь у панельній дискусії «Нас 31 млн. Демографічна стратегія — як влада, бізнес і суспільство долатимуть виклики». Крім нього, до обговорення долучилися представники American University Kyiv, Київської школи економіки, компанії з виробництва харчових продуктів ALVIVA Україна, клініки Preventa, а також Міністерства у справах ветеранів і Міністерства соціальної політики України.



За словами директора Департаменту корпоративних комунікацій Метінвесту, за час повномасштабного вторгнення чисельність Групи скоротилася майже вдвічі — з понад 100 тисяч до 60 тисяч працівників через втрату двох металургійних комбінатів у Маріуполі та коксохімічного заводу в Авдіївці. За десятиліття війни мобілізовано 10 тисяч співробітників Метінвесту, а зараз у ЗСУ служить близько 8 тисяч, а це 17% працівників.

Олег Давиденко відзначив, що ветерани повертаються з війни на підприємства Метінвесту, розташовані поблизу лінії фронту, й тому продовжують служити, але вже в економічній площині.

«Це великий виклик і новий підхід до роботи з ветеранами. Ми розуміємо важливість цієї роботи з 2014 року, від початку війни на сході України. З 2022 року питання стало ще актуальнішим і системнішим», — сказав він.

За словами Олега Давиденка, серед основних засад роботи з ветеранами в Метінвесті — справедливість, коли людина має не відокремлюватися, а інклюзивно долучатися до роботи. По-друге, це відповідальність кожного працівника компанії, що формується за допомогою навчальних програм. Наприклад, компанія має відкритий відеокурс про те, як спілкуватися з ветеранами.

Також одним із принципів взаємодії з колишніми військовими є пріоритетність, коли ветерани повідомляють про свої основні потреби, які стають основою відповідних програм. Крім того, Метінвест впроваджує системні проєкти, що комплексно розв'язують питання реінтеграції ветеранів.

«Ми маємо стати ветераноцентричним суспільством. Адже ветераном буде кожен другий. І це геть змінює парадигму нашої роботи. Робота з ветеранами має бути інтегрована в будь-яку площину: навчання, психологічну підтримку, реабілітацію, спілкування тощо», — вважає директор Департаменту корпоративних комунікацій Метінвесту.

Він зауважив, що шлях ветерана починається з моменту його мобілізації, коли компанія підтримує зв'язок із військовим, пропонуючи йому та його родині юридичну та інші види підтримки.

Крім того, Метінвест розвиває програми залучення та адаптації персоналу, зокрема й молоді. Це програма «Перше робоче місце», «Приведи друга» та «HR-експерти». За 10 місяців 2024 року вони дали змогу залучити майже 2 400 людей та утримати близько 80% із них. Для адаптації нових співробітників у компанії діють welcome-тренінги, зустрічі без краваток та one-to-one.