

Про лінійних керівників, підтримку співробітників, жінок на чоловічих посадах і силу команди — найважливіші тези з виступу Тетяни Петрук на HR DAYS

Як управляти персоналом під час війни: про лінійних керівників, підтримку співробітників, жінок на чоловічих посадах і силу команди розповіла директорка зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом Групи Метінвест Тетяна Петрук на форумі HR DAYS, що пройшов 25-26 липня у Києві. До вашої уваги — найважливіші тези з її виступу.



Протягом двох днів перед 500 учасниками форуму виступили 50 експертів-практиків у сфері HR. Програма охоплювала всі основні аспекти управління командами: лідерство в умовах викликів, HR-трансформацію, підтримку та розвиток персоналу.

Форум розпочався дискусійною панеллю «Досвід війни — «суперсила» команди? Як його трансформувати в конкурентну перевагу для бізнесу». Своїми відповідями на безпекові, кадрові, ментальні виклики перед командами поділилися HR-директори найбільших українських компаній виробничого, телекомунікаційного, енергетичного та будівельного секторів: Групи Метінвест, Voila Data Group, НЕК «Укренерго», CRH в Україні.

Директорка зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом Групи Метінвест Тетяна Петрук відзначила, що до війни в компанії працювало майже 111 тисяч людей. Перші втрати активів розпочалися для Метінвесту ще у 2014 році. У 2022 році компанія втратила два металургійні комбінати в Маріуполі, а у 2023 році — завод в Авдіївці. Сьогодні в Метінвесті залишилися 60 тисяч працівників, з яких майже 10 тисяч пройшло через ЗСУ. Зараз в армії служить понад 8 тисяч співробітників і майже тисяча повернулися з війни й стали до роботи в компанії.

Про важливість лінійних керівників

На початку повномасштабного вторгнення Метінвест вирішив максимально делегувати повноваження своїм підприємствам у Покровську, Кривому Розі, Запоріжжі та Кам'янському, що розташовані за 20-30 кілометрів від лінії фронту. Саме лінійні керівники ухвалювали рішення на місцях. За словами Тетяни Петрук, такий підхід довів свою ефективність і доцільність: допоміг зберегти людські життя та не допустити екологічної катастрофи.

Директорка зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом Метінвесту зазначила, що компанія приділяє увагу розвитку лінійного менеджменту.

«Лінійних керівників ми навчаємо практичних і теоретичних навичок, щоб вони мали базу, перспективу до зростання. Під час формування загальної програми розвитку ми фокусуємося саме на лінійних керівниках. Адже це люди, які знають, що сьогодні потрібно бізнесу, що і як робити тут і зараз. Тому

програму з інтеграції ветеранів ми розпочали саме з лінійних керівників, адже до них повертаються люди, вони з ними співпрацюють», — пояснила вона.

Тетяна Петрук нагадала, що ветеранська програма Метінвесту ґрунтується на чотирьох принципах, перший з яких — відповідальність кожного — від CEO до майстра в цеху.

«У нас є герої, які щодня за 20 кілометрів від лінії фронту стають на свої робочі місця й виконують свої обов'язки. Взяти таку відповідальність — свідомий вибір. Адже вони розуміють, що це потрібно державі, компанії, колезі поруч. Тобто вони є опорою один для одного. І насправді розвиток лінійних керівників — тих, хто робить бізнес, підтримує економіку, заробляє гроші, — це розвиток вашої основи», — переконана вона.

Про підтримку співробітників

Кожен шостий співробітник Метінвесту захищає країну в ЗСУ. Дефіцит персоналу в компанії становить майже 4 тисячі людей, а плінність кадрів — до 20% на місяць. Тому повернення ветеранів — це можливість забезпечити підприємства робочими руками.

«Для нас дуже важливо, щоб ветерани та ветеранки поверталися на свої робочі місця. Чому вони мають повернутися? Тому що вони знають, що компанія дбає про їхні сім'ї. Вони знають, що є програми перенавчання. І тут вже й жінки пішли на чоловічі посади, почалося сумісництво, з одного кар'єру люди поїхали на інший. Ми використовуємо всі важелі, які має компанія. І насамперед це дбайливе ставлення до персоналу. Саме тому вони вирішують залишатися попри все», — сказала Тетяна Петрук.

За її словами, на жаль, 367 співробітників компанії загинули на службі в ЗСУ та 265 працівників і членів їхніх родин — у регіонах присутності. Крім того, компанія має понад 1,5 тисячі поранених.

«Ми всім надаємо допомогу на лікування, на відновлення житла, а також підтримуємо родини загиблих. Разом із компанією Wellbeing вже три роки продовжуємо роботу сервісу психологічної підтримки «Метінвест — разом», — зазначила вона

Тетяна Петрук додала, що компанія підтримує не лише родини мобілізованих співробітників. А й допомагає всім, хто цього потребує: дітям, дружинам і батькам працівників Групи.

Про жінок на чоловічих професіях

Метінвест відчуває брак спеціалістів на чоловічі професії та перенавчає жінок. Наприклад, в компанії є бригада жінок, яка працює операторами підземного обладнання на шахті в Покровську.

Проте існують і проблеми. «По-перше, жінки не стоять в черзі, щоб обійняти чоловічі посади. По-друге, перенавчання жінок потребує часу. До того ж є професії, які жінки не потягнуть фізично», — пояснила Тетяна Петрук.

Зараз частка жінок у найманні персоналу становить майже 30%. «Такого до війни не було, здебільшого були чоловіки. Зараз жінок більше», — додала директорка зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом Метінвесту.

За її словами, щоб мати змогу наймати більше жінок, у містах має бути інфраструктура, школи з укриттями для безпеки дітей.

«І це насправді проблема повоєнного відновлення України. Держава має відновлювати інфраструктуру. Люди повернуться, якщо будуть знати, що їм є куди повертатися», — сказала Тетяна Петрук.

Вона також додала, що Міністерство освіти має замислитися над програмами, що гарантуватимуть гнучкий перехід від навчання, яке діти проходять за кордоном, до української навчальної програми.

Про силу команди

Директорка зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом Метінвесту відзначила, що компанія не створює окремих бізнес-процесів інтеграції ветеранів або мобілізації співробітників, а адаптує всі наявні бізнес-процеси до нових реалій.

Щоб повернення ветеранів і ветеранок до колективів було комфортнішим, у Метінвесті ввели посади координаторів, що займаються методологією та підтримкою.

За словами Тетяни Петрук, команду Метінвесту згуртовують єдині для всіх цінності. По-перше, це відповідальність кожного за свої дії та загальний результат. По-друге, взаємодопомога та взаємовиручка.

«А також розуміння, що ми працюємо в одній команді на єдиний результат — заради підтримки країни.

Усвідомлення того, що компанія – опора України, дає співробітникам ту силу, з якою вони залишаються і працюють. Ну і третє, це, звичайно, віра в наших захисників. Адже ми маємо можливість працювати й продовжувати жити заради того, що вони вже для нас зробили, роблять зараз і робитимуть у майбутньому», — підсумувала Директорка зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом Метінвесту.

<https://metinvestholding.com/ua/media/news/pro-ljnijnh-kervnikv-pdtrimku-spvrobtntkv-zhnok-na-cholovchih-posadah-silu-komandi-najvazhlivsh-tezi-z-vistupu-tetyani-petruk-na-hr-days>