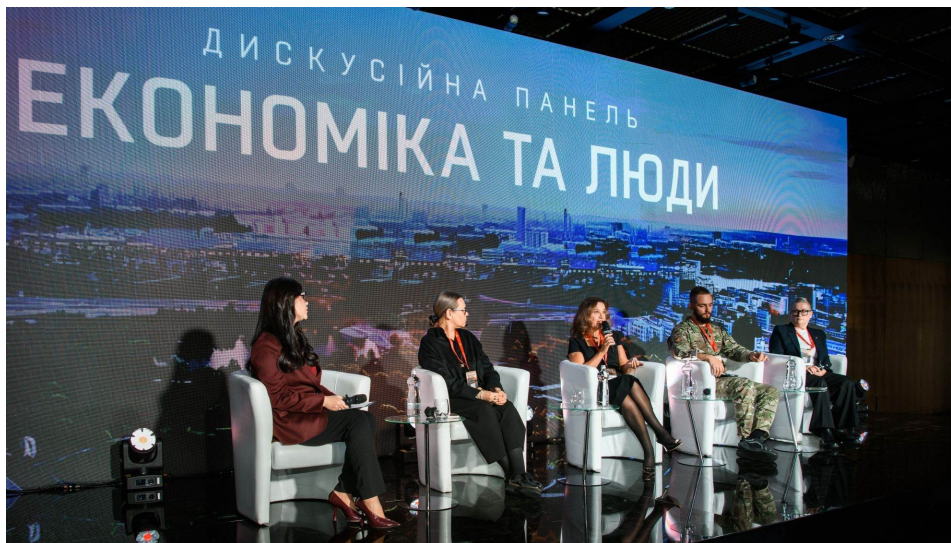


Відбудова України починається з індустрії: чому держава має підтримати повернення ветеранів до промислових регіонів — Тетяна Петрук

Про головні кадрові проблеми промисловості та способи їхнього подолання розповіла директорка зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом Групи Метінвест Тетяна Петрук під час «Діалогів із NV. Бізнес і нова реальність» у Києві.



Подія зібрала близько 20 промовців із різних галузей економіки. Учасники обговорили, як український бізнес адаптується до війни: відкриває нові напрями, виходить на закордонні ринки, змінює підходи до управління людьми, впроваджує інновації, інвестує та переосмислює свою роль у змінній бізнес-екосистемі країни.

Тетяна Петрук узяла участь у панелі «Економіка та люди». До дискусії долучилися представники компаній Deloitte та Nestle в Україні, а також керівник служби ветеранів Третього армійського корпусу.

Кадрові виклики

За словами Тетяни Петрук, проблеми з залученням персоналу відчувають усі галузі економіки. Зокрема, в Метінвесті зараз відкрито близько 4 тисяч вакансій.

«У вересні ми вперше змогли зламати тренд — відтік кадрів виявився меншим за найм. Але кваліфікованих фахівців на ринку не знайти, тож приймаємо всіх охочих. У регіонах нашої присутності — Запоріжжі, Кривому Розі та Кам'янському — людей просто немає, тому покладаємось лише на власні сили й перенавчаємо персонал», — зазначила вона.

Для цього компанія провела аудит усіх професійних програм, скоротила їхні терміни й навчає прямо на робочому місці. Наприклад, якщо раніше на підручного сталевара навчали за 6-9 місяців, то зараз програма триває 2-4 місяці й сконцентрована суто на практичних навичках.

Крім того, Метінвест використовує всі можливі канали для залучення працівників, зокрема й ветеранів війни, готовий навчати за власний кошт, надавати житло й забезпечувати гідну оплату праці.

«Водночас бізнес не може повністю замінити державу — потрібна спільна програма підтримки та розподіл витрат. Відбудова України почнеться з відновлення індустрії, тож держава має співпрацювати з бізнесом, щоб ветерани й переселенці могли працювати й жити в промислових регіонах», — додала Тетяна Петрук.



Програми для молоді

За словами директорки зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом Метінвесту, через появу законопроекту, що дозволить чоловікам виїжджати за кордон, у вересні з компанії пішли 217 чоловіків віком 18–22 років.

«Частка таких звільнень зросла вп'ятеро, тож усі наші зусилля щодо співпраці з профтехами, профорієнтації, створення програм «Перше робоче місце» й «Молодий фахівець» фактично зведені нанівець. Це боляче вдарило по бізнесу, особливо в металургійній галузі, де традиційно працюють чоловіки», — сказала вона.

Серед інших інструментів залучення молоді — програма повернення українських студентів, які навчаються за кордоном, зокрема у Великій Британії.

«Цьогоріч ми, мабуть, вперше в Україні організували для студентів таку практику: провели профорієнтацію та показали роботу підприємств у Великій Британії. Діти проходять стажування на наших європейських та українських активах. Головне зараз — повертати молодь, адже після війни в Україні з'явиться безліч робочих місць. Але для того, щоб залучати ресурси, маємо працювати вже сьогодні», — зазначила Тетяна Петрук.

Можливості для ветеранів і жінок

З огляду на те, що підприємства Метінвесту розташовані поблизу ліній фронту, компанія створила екосистему для залучення ветеранів, провівши опитування та визначивши їхні реальні потреби.

«В основі екосистеми — людський підхід до кожного. Програми охоплюють навчання колективів, як взаємодіяти з колишніми військовими. А відповідальність за роботу з ветеранами лежить на кожному в Метінвесті — від генерального директора до начальника цеху, адже поруч із нами герої, які працюють навіть під обстрілами», — сказала директорка зі сталого розвитку та взаємодії з персоналом компанії.

Крім того, ветерани та всі охочі мають можливість опанувати нову професію в гірничо-металургійному університеті Метінвест Політехніка. «Запрошуємо всіх, хто готовий долучитися. Це інструмент для підвищення привабливості індустрії та залучення людей на підприємства важкої промисловості», — додала вона.

У гірничо-металургійному комплексі традиційно переважали чоловіки через специфіку професій і важку фізичну працю, але від початку повномасштабної війни ситуація змінилася. Нині в структурі персоналу Метінвесту вже 30% жінок: вони працюють машиністками крана, електромонтерками та навіть на самоскидах у кар'єрах.

«Перенавчаємо жінок на «чоловічі» професії, які вони можуть опанувати, а чоловіків переводимо на фізичну працю, щоб забезпечувати стабільність виробництва. Це особливо важливо, адже кожен п'ятий співробітник зараз у війську, тож жінки допомагають компенсувати кадровий дефіцит», — відзначила Тетяна Петрук.