



# » Инструменты управления вовлеченностью

Начальник управления по работе с персоналом  
Анна Скоробогатова

15.02.2023

# В ноябре 2022 г. было проведено второе исследование вовлеченности персонала, которое позволило получить необходимую информацию об условиях труда и социально-трудовых отношениях в организациях УГМК

**60 215** человек приняли участие в опросе

**81%** составила явка

**20** дней составила средняя продолжительность опроса

**15 789** комментариев получено

**>700** проведенных фокус-групп в организациях УГМК

**41** план корректирующих действий

**28** мероприятий корпоративного уровня утверждены генеральным директором ОАО «УГМК» (2022 г.)

**>1500** мероприятий в планах организаций (2022 г.)

# Цикл исследования вовлеченности состоит из 5 ключевых этапов:



На каждом этапе осуществляется информирование сотрудников о ходе работы с вовлеченностью: посредством плакатов, рассылок, регулярных информационных встреч, газет и пр.

# Контроль выполнения планов реализуется на регулярной основе на нескольких уровнях



# В организациях УГМК размещаются плакаты с утвержденными планами корректирующих мероприятий (доступны по QR-коду) и периодически издаются статьи в корпоративных газетах

**В ноябре 2021 года 100% работников АО «Бурибаевский ГОК» приняли участие в масштабном исследовании**

Коллеги, благодарим вас за участие в исследовании и в обсуждениях. Ваш вклад бесценен. Мы постарались учесть ваши комментарии в плане корректирующих действий на 2022 год



**13** фокус-групп проведено

**41** мероприятие вошло в план корректирующих действий

## НАД ЧЕМ МЫ БУДЕМ РАБОТАТЬ

УСЛОВИЯ И ОПЛАТА



БАЛАНС



КАРЬЕРА



СТРАТЕГИЯ



ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ



ПРИЗНАНИЕ



Чтобы ознакомиться с планом корректирующих действий и статусом реализации мероприятий, сканируйте QR-код



Предложения корпоративного уровня направлены на рассмотрение в управляющую компанию

Если у вас есть дополнительные предложения, вы можете написать на [hr@ugmk.com](mailto:hr@ugmk.com)



### КОЛЛЕКТИВ

## Когда работнику не все равно

В начале этого года на предприятии прошли фокус-группы, на которых работникам задавали один и тот же вопрос: что вам не хватает для того, чтобы чувствовать себя счастливым на работе?

Наталья ВАСИЛЬЕВА



### ИНТЕРВЬЮ

## Опрос - мотивация к действию

На Медногорском МСК прошло обсуждение итогов опроса по вовлеченности персонала. Об этом рассказывает генеральный директор ММСК Ильфат Исааков.



— Для каких целей компания инициировал данный опрос?

— Участие в фокус-группах работники рассматривали как своеобразный мозговой штурм для выработки предложений по улучшению деятельности в коллективных целях. На дискуссионных площадках, организованных в 17 административных участках, участвовало 480 человек. Поступило 374 комментария по интересующим работников вопросам.

— Что показали результаты опроса?

— Люди волнуют условия и оплата труда - 35 %, доля и задачи производственной и карьеры - 5 %, профессиональное и физическое здоровье - 4 %.

— Каковы дальнейшие планы?

— Для выстраивания обратной связи с работниками будем повышать качество информационной работы. Необходимо продолжить проведение встреч

## От предложений к действиям

По результатам исследования вовлеченности приняты коррек-

Наталья КОЛЕСНИКОВА, фото Романа БАЙКАЛОВА

Осенью прошлого года на предприятии Уральского горно-металлургической компании, в том числе на Шадринском автоагрегатном заводе, состоялось исследование вовлеченности персонала. В феврале этого года результаты исследования обсудили на информационных встречах. Участниками фокус-групп стали представители всех подразделений завода. О том, что предстоит сделать дальше и к каким результатам должна привести масштабная работа, мы побеседовали с генеральным директором АО «ШААЗ» Андреем Поповым:



— Андрей Николаевич, какие цели ставит перед собой руководство, проводя изучение мнений сотрудников?

### ВОВЛЕЧЕНИЕ

## Будем следить за выполнением каждого пункта

По результатам исследования вовлеченности персонала на заводе разработан план корректирующих действий

### ИЗ ПЕРВЫХ УСТ

## Дмитрий Тропников: «Чтобы каждый работник с интересом относился к своим обязанностям»

Трудовой коллектив «Святогора» стал участником масштабного проекта УГМК по оценке уровня вовлеченности персонала. О том, насколько успешно проходит реализация этого проекта для работников «Святогора», рассказывает директор предприятия Дмитрий Тропников.

— Дмитрий Леонидович, давайте сначала достаточно подробно ознакомим читателей, что такое вовлеченность персонала.

— Вовлеченность, если говорить простыми словами, — это интерес к работе. Согласитесь, когда нам интересно, то мы с удовольствием приходим каждое утро на работу, мы живем этой работой и, не побоюсь этого слова, буквально горим ею. Поэтому, чем больше будет рядом людей «с горящими глазами», тем лучше итоговый результат. Для нас очень важно, чтобы каждый металлург и обогатитель, сервоинженер и железнодорожник, а также представитель любой другой профессии действительно ощущал себя частью компании, с искренним интересом и увлеченностью относился к своим обязанностям и был доволен ус-

— развитие активов предприятия и многое другое. Вот здесь и важна вовлеченность каждого нашего работника — его опыт, знания, идеи, инициативы. А то, насколько новый проект «прижился» на нашем предприятии, мы сможем поговорить об этом в сентябре 2022 года, когда проведем повторное исследование.

— С чего стартовал этот проект на «Святогоре»?

— В период с 27 октября по 14 ноября 2021 года был проведен опрос среди работников организаций УГМК, в том числе и на нашем предприятии. На мой взгляд, за этот период была создана отличная площадка для построения диалога между работниками и работодателями. В январе 2022 года уже был получен по нашему предприятию результат.



## Пульс трудового коллектива

Диалог На Уралэлектромеди прошел масштабный опрос вовлеченности персонала. О его результатах и дальнейших шагах мы поговорили с директором по работе с персоналом Дмитрием Галенковским



— А что показали результаты? Над чем предстоит работать?

— Уровень вовлеченности в АО «Уралэлектромед» составил 62,5%. Это довольно неплохой показатель по компании. Но стремиться есть и к нему. Наша цель — достигнуть уровня вовлеченности работников до 70% к 2025 году. Это в среднем. А в итоге — создать и поддерживать среду, в которой работник проявляет свои лучшие профессио-

нальные мероприятия. Подчеркну, что все мероприятия конкретные, описанные, с датой реализации и ответственным за их исполнение. Запустили систему контроля 3 раз в месяц на уровне предприятия, 1 раз в квартал на уровне управленческой компании.

— Расскажите подробнее о плане мероприятий.

— План корректирующих меро-

приятий. Подчеркну, что все мероприятия конкретные, описанные, с датой реализации и ответственным за их исполнение. Запустили систему контроля 3 раз в месяц на уровне предприятия, 1 раз в квартал на уровне управленческой компании.

— Есть ли примеры уже осуществленных мероприятий, которые привели к положительным результатам?

— По просьбе работников организовали дополнительные рейсы межгородского автобуса в выходные дни на выходные дни. А с октября 2022 года (в сезон холодов) он будет курсировать.