

МЫСЛИМ ПО-НОВОМУ

«

Квалифицированные и целеустремленные сотрудники, которые разделяют миссию и ценности СУЭК, ставя на первое место безопасность, честность и профессионализм – фундамент для достижения стратегических целей компании.

»

Наталья Ямщикова,
ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ
И ОРГАНИЗАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ



В: Каковы приоритетные направления развития корпоративной культуры?

О: По мере роста и диверсификации бизнеса мы строим нашу культуру вокруг двух направлений: долгосрочные отношения с более широким кругом заинтересованных сторон, в том числе клиентами из разных секторов экономики, поставщиками, сотрудниками, местными сообществами, и обеспечение устойчивости в нашей повседневной работе. Для этого мы стремимся создать команду первоклассных специалистов, которые демонстрируют честный подход и приверженность нашим ценностям инновационного мышления и сотрудничества.

Мы усилили фокус на развитие культуры, ориентированной на клиента, и B2C-мышления, чтобы дополнить наши B2B-навыки. В конечном итоге существенная часть наших конечных потребителей – это наши семьи и друзья, чьи дома в Сибири мы обеспечиваем электроэнергией и теплом. Сотрудники компании должны обладать различными навыками и широким кругозором, понимать экономику производства и вместе с тем потребности и предпочтения наших клиентов.

В: Как изменившаяся культура поможет в реализации корпоративной стратегии?

О: Квалифицированные и целеустремленные сотрудники, которые разделяют миссию и ценности СУЭК, ставя на первое место безопасность, честность и профессионализм – фундамент для достижения стратегических целей компании.

Один из вызовов развития заключается в управлении талантами. Мы хотим построить процессы и культуру, которые позволят нам иметь нужных людей в нужных местах. С этой целью компания создает единую систему работы для управления нашим кадровым резервом. Мы объединим процессы привлечения, найма, адаптации, управления эффективностью, развития бренда работодателя, управления талантами, обучения, систему развития и ротации с учетом потребностей бизнеса и наших результатов. Такая система важна и для сотрудников, потому что делает их уверенными в способности компании управлять кадрами за счет привлечения талантов, развития навыков и планирования преемственности,

что способствует развитию постоянно растущей и обучающейся команды СУЭК.

Мы укрепляем отношения с профсоюзами, которые являются надежными партнерами СУЭК в продвижении безопасного производства.

Компания также стала уделять больше внимания командному взаимодействию и обратной связи, что означает более открытое и регулярное общение внутри компании, которое поможет повысить вовлеченность сотрудников.

В: Как СУЭК мотивирует сотрудников приверживаться ценностям компании?

О: СУЭК будет расширять систему КПЭ, чтобы установить взаимосвязь между постановкой годовых и среднесрочных целей. Компания также добавит КПЭ, связанные с управлением талантами, планированием преемственности, повышением привлекательности бренда работодателя, корпоративной культурой и социальной политикой.

Еще одним важным шагом в этом направлении является внедрение нового элемента оценки эффективности («Диалог об эффективности и развитии») для обсуждения результатов оценки и определения областей для дальнейшего развития.

Этот инструмент поможет нам синхронизировать усилия, связанные с взаимодействием менеджеров, сотрудников и кадровых служб, и обеспечить развитие команды.

Обсуждение результатов также даст руководителям возможность повысить эффективность достижения целей в их подразделениях, а сотрудники получат четкое представление о том, как они могут улучшить свои результаты и перспективы развития.

В: Как компания расставляет приоритеты в работе с персоналом?

О: Наша цель – развивать и удерживать разносторонних и талантливых сотрудников и помогать нашим командам вносить значимый вклад в работу. Это особенно важно, когда мы говорим о регионах, удаленных от центра страны, где мы наблюдаем нехватку профессиональных учебных заведений, неразвитую жилищную инфраструктуру и, как следствие, утечку умов.

Поэтому мы продолжим инвестировать в наших сотрудников, предлагая реальные возможности для получения новых знаний, развития навыков и способностей, а также будем и дальше улучшать качество жизни / жилищные условия сотрудников и их семей.

ОПЫТ ДИРЕКТОРА ПО ПЕРСОНАЛУ И ОРГАНИЗАЦИОННОМУ РАЗВИТИЮ

Наталья – высококвалифицированный руководитель с опытом организационного развития, полученным в различных отраслях.

Наталья работала на руководящих должностях в дирекциях по персоналу таких компаний, как Coca-Cola, Ассоциация дилеров автомобильного рынка «Муса Моторс, Корп.», возглавляла проектный офис, руководила программой внедрения производственной системы, корпоративным университетом и занималась организационными изменениями в СИБУРе.

Наталья является членом Women's Leadership, бизнес-сообщества успешных женщин.

#инновации | #развитие

НОВАТОРСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Одно из направлений нашей стратегии – развитие молодых специалистов и поддержка их рационализаторских идей. Молодые специалисты могут внести достойный вклад в развитие производства: они обладают живым умом и иногда видят то, чего не замечают сотрудники, долго работающие на одной должности. Даже небольшие предложения по улучшению способствуют формированию безопасной и продуктивной культуры и в конечном итоге повышают рентабельность производства.

Компания реализует комплекс программ, направленных на развитие молодых специалистов, включая корпоративный университет, научно-практический форум «Горная школа», посещение ведущих мировых предприятий горной и энергетической отраслей, предоставляет дополнительное обучение по требованию.



СУЭК внимательно относится к рационализаторским идеям. Среди них оптимизация движения локомотивов для сокращения простоев и предотвра-

щения аварий, изменение технологии сборки двигателей, моторов и других деталей, улучшение бытовых условий на предприятиях и др.