

Управління змінами. Як Метінвест адаптується до нестабільності та кадрового дефіциту – Тетяна Петрук

Класичні підходи до впровадження змін, якими користуються компанії в стабільних та передбачуваних обставинах, не працюють в умовах війни. Тож бізнесу доводиться бути креативним і постійно шукати нові підходи, що працюватимуть тут і зараз, вважає директорка зі сталого розвитку і взаємодії з персоналом Групи Метінвест Тетяна Петрук. Вона поділилася досвідом компанії на зустрічі HRD Club Ukraine 7 березня в Києві, присвяченій управлінню змінами та ролі HR у періоди нестабільності.



Подія об'єднала провідних спеціалістів, які обговорили головні виклики та ефективні рішення для бізнесу. До дискусії долучилися керівники HR-напрямку «Укрзалізниця» Лідія Гриценко, Kness — Альона Кавка та CEO Lilo/Helsi Самвел Акоюн.

«Інструменти, якими ми користувалися до війни, в яких ми були впевнені та які давали гарні результати, нині перестали працювати. Тепер ми маємо знаходити нові інструменти, що будуть ефективними в наш час», — зазначила Тетяна Петрук.

За її словами, Метінвест до великої війни мав черги з охочих працювати на підприємствах компанії, а центри комплектації могли відбирати кандидатів навіть на некваліфіковані посади. Тепер через війну, міграцію українців до безпечніших регіонів України, виїзд значної кількості громадян за кордон та мобілізацію компанія стикається з гострим браком персоналу. Наразі вакантними залишаються близько 3,7 тисячі позицій. Тож Метінвесту довелося переглянути підходи до підбору та навчання персоналу, а також змінити низку внутрішніх процедур, які забезпечують ці процеси.

«Ситуація кардинально змінилася. Ми не просто не можемо дозволити собі конкурс — ми готові брати більшість охочих працювати. Така сама ситуація і з навчанням. Ми розуміємо, що на наших підприємствах важливіше зосередитися на критично необхідних у нинішніх умовах навичках, таких як надання першої медичної допомоги, ніж на навчанні ефективних презентацій», — наголосила Тетяна Петрук.



З огляду на ці зміни Метінвесту довелося переглянути навчальні програми, скоригувати роботу тренерів і скоротити терміни навчання.

«Якщо раніше спеціаліста на посаду підручного сталевара ми навчали за шість місяців, зараз маємо навчити за два. Тобто, нам доводиться переглядати всі програми та навіть перенавчати інструкторів відповідно до нових вимог. Переглядаємо й зміст навчання, щоб воно не було загальним, а охоплювало лише найнеобхідніші навички для конкретної посади. Завершивши таку програму, людина зможе швидко стати до роботи й працювати самостійно», — пояснила директорка зі сталого розвитку і взаємодії з персоналом Метінвесту.

Учасники зустрічі також обговорили особливості впровадження змін і трансформацій, поділилися інструментами та підходами для уникнення невдач, роботи з опором у колективі та адаптації компанії до нових умов.