

Построить правильный маршрут

Свердловские компании пытаются увлечь сотрудников и их детей идеей улучшения родного края

Не только родители, но и работодатели сейчас думают о том, чтобы еще в ранние школьные годы фокусировать внимание детей на размышлениях о необходимости выбора будущей профессии. Важной частью профориентационной политики в компании «Атомстройкомплекс» является работа с детьми сотрудников: им создают условия для комфортного и интересного знакомства с многообразием профессий в строительной сфере, а также увлекают идеей улучшения родного города.

«Атомстройкомплекс» вместе с фондом «Золотое сечение» разработал программу «Построй свой маршрут». Ежегодно в образовательный центр на берегу Таватуя отправляется смена детей сотрудников холдинга. С помощью тьюторов ребята анализируют свои интересы, участвуют в мини-конференциях по профориентации и пробуют выстраивать собственную профессиональную стратегию. Чтобы принять участие в проекте, дети сотрудников пишут эссе по заранее заявленной теме.

Еще одна практика – детские экскурсии, которые «Атом» устраивает на производства, знаковые объекты, построенные компанией, а также в свой офис, где ребята могут посмотреть работу разных отделов и заглянуть везде – от серверной до кабинета генерального директора.

Для проведения не только взрослых, но и детских мероприятий «Атом», как правило, выбирает площадки, которые сам строил или реконструировал. Так, уже 16 лет фестиваль детского творчества «Город мастеров», в котором принимают участие дети сотрудников, проходит на лучшей сцене



В «Атомстройкомплексе» проводят раннюю профориентацию с детьми сотрудников

Екатеринбурга – в Театре юного зрителя, здесь же в зимние каникулы устраивают корпоративные новогодние елки для малышей.

– Одна из наших ценностей – любовь к родному краю. Мы с Урала, строим для себя и своих близких, и продвигаем себя как предприятие, которое здесь должно, чтобы менять к лучшему жизнь всех уральцев, включая наших сотрудников. Возводя в регионе новые театры, школы, больницы, музеи, мы усиливаем бренд территории, создаем комфортные и интересные условия для жизни, чтобы люди хотели здесь жить, растить детей и вносить свой вклад в развитие региона, – рассказала **Лариса Немкина**, замдиректора департамента управления персоналом.

Познакомиться с родным краем и искренне его полюбить помогает организованный «Атомом» проект «Мы с Урала» – информационный портал, рассказывающий о достопримечательностях региона, и одноименный

туристический клуб. Каждый месяц его участники – сотрудники строительного холдинга – открывают для себя новые места: природный парк «Оленьи ручьи», заповедник «Висим», Невьянск, Нижний Тагил и многие другие. На экскурсии ездят с семьями, тем самым знакомят близких не только с уральскими достопримечательностями, но и с ценностями компании. Есть у «Атома» и фирменная экскурсия – «Зеленая линия», которая рассказывает об истории развития Екатеринбург и роли строителей в этом процессе.

– Таким образом, мы выстраиваем значимую для нас историю о том, что Урал богат, у него богатейшая природа, традиции, в том числе профессиональные. И наши дети тоже включаются в эту тему, а дальше распространяют ее среди своих друзей, одноклассников, – отметила Лариса Немкина.

Истории о сотрудниках холдинга и их работе ложатся в ос-

нову сюжетов корпоративного «Атом-ТВ» – еженедельные выпуски включают новости со строя, производств, интервью с руководством, репортажи с корпоративных мероприятий. Одна из постоянных тем – династии. Сейчас в компании их около 300, в некоторых семьях до шести человек работают на предприятиях «Атомстройкомплекса».

– Не были бы мы строителями без собственной жилищной программы. Молодые сотрудники могут приобрести квартиры по специальным корпоративным ценам из определенного пула объектов. Те, кто работает давно, могут также воспользоваться скидкой за стаж. У нас порядка 30% сотрудников работают более 10 лет. Есть те, кто уже не единожды воспользовался скидками, приобретая жилье не только для себя, но и для членов своих семей, – заключила Лариса Немкина.

Возможности для социально ответственных

Свердловские компании могут принять участие в двух стартовавших весной федеральных конкурсах, посвященных социальной ответственности работодателей.

Участниками регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» могут стать юридические лица независимо от организационно-правовой формы. Сам конкурс проводится с 2000 года. В этом году победители будут определены по 17 номинациям. Среди них: «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы», «За создание и развитие рабочих мест в организациях непромышленной сферы», «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы», «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непромышленной сферы», «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» и другие.

В департаменте информационной политики региона отметили, что конкурс дает возможность организациям продемонстрировать активную внутрикорпоративную политику, достижения по работе с персоналом, улучшение условий и охраны труда, развитие формального партнерства, формирование здорового образа жизни.

Все заявки формируются участниками конкурса отдельно по каждой номинации в электронном кабинете программно-информационного комплекса «Мониторинг проведения всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» до 1 мая 2024 года.

Более подробно об условиях участия в конкурсе можно узнать на сайте департамента по труду и занятости населения Свердловской области.

В свою очередь Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) объявил о начале приема заявок на участие во всероссийском конкурсе «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2023». Его цель – содействие устойчивому развитию бизнеса, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам России, а также определение динамично развивающихся компаний на основе экономических, социальных и экологических показателей их деятельности.

Конкурс проводится среди компаний – прямых и ассоциированных членов РСПП. Участие в конкурсе бесплатное, заявки принимаются до 26 апреля 2024 года.

Династии с тысячелетним стажем

На крупнейшем в Асбесте предприятии поощряют семьи, работающие здесь в нескольких поколениях

Для больших предприятий, расположенных вне крупных городов, одним из ключевых моментов конкуренции за кадры становится политика поощрения семейных династий. Три года назад на предприятии «Ураласбест» учредили новое почетное звание «Трудовая династия».

Одним из критериев отбора кандидатов был общий трудовой стаж работы на комбинате, превышающий 100 лет. Кроме того, династия обязательно должна включать три поколения, потому что на предприятии в небольшом городе трудится много людей, имеющих родство по горизонтали. Пред-

ставители трудовых династий получают именной сертификат, подтверждающий присвоение титула, памятную сувенирную табличку и денежную выплату в размере среднемесячной заработной платы по ПАО «Ураласбест», которая в прошлом году составила более 55 тыс. рублей. В 2021 году, когда был запущен проект, наградили 10 семей, в 2022 году – 14, в 2023 – 12 семей.

– В первый год, когда мы celebrated 10 семей, их общий стаж насчитывал 1 800 лет. В следующем году показатель составил уже 2 200. Когда мы в первый раз увидели эти цифры, был небольшой шок. Может, нулем где-то ошиблись? Нет, не ошиблись, – рассказал начальник отдела по связям с общественностью ПАО «Ураласбест» **Павел Кашипуров**.

По словам начальника отдела по социальной работе предприятия **Анастасии Петроченко**, совет ветеранов «Ураласбеста» насчитывает 3,8 тысячи человек. Порядка 20 млн рублей в год предприятие направляет на поддержку ветеранов, это выплаты ко Дню Победы, Дню пожилого человека, Дню инвалида, Дню строителя, к юбилейным датам и «золотым» свадьбам и многое другое. Кроме того, предприятие бесплатно оздоравливает членов ветеранской организации в корпоративной здравнице «Горный лён», которую удалось сохранить еще с советских времен.

– Из прибыли предприятия мы также оздоравливаем детей сотрудников. Частичная оплата стоимости путевки для со-

трудника и его ребенка в санатории-профилактории «Горный лён» на данный момент составляет 6 тыс. рублей за отдых продолжительностью 20 календарных дней, таким образом мы компенсируем более 90% от полной стоимости путевки. Кроме того, ПАО «Ураласбест» возмещает 50% стоимости родительской платы за путевки в загородный лагерь «Заря», – отметила Анастасия Петроченко.

Многодетные семьи, которых в 2023 году в ПАО «Ураласбест» было 129, ежегодно к 1 сентября получают материальную помощь от профсоюзной организации. Размер выплаты в зависимости от количества детей в семье составляет от 54 тысяч до более чем 150 тысяч рублей.