



ArcelorMittal

## Риски внешней среды рынка труда и пути их преодоления на примере АО «АрселорМиттал Темиртау»



Апрель 2018г



ArcelorMittal

## Несколько фактов о компании

< 31

тыс. сотрудников

< 9,7%

средняя з/п выше, чем на предприятиях  
ГМК Карагандинской области

361\$

млн. инвестиционная  
программа на 2018 г., из  
них треть – проекты по  
экологии и охраны труда



ArcelorMittal



+5%

ежегодного роста объема  
производства стали

уникальная для Казахстана  
вертикально-интегрированная  
Компания



# Ситуация на рынке труда: проблемы и риски

В 2017 году общий показатель текучести кадров в целом по компаниям ГК составил порядка 6%, по медиане – 19,6%. При этом наблюдается рост текучести по собственному желанию, в то время как показатель текучести по инициативе компании остался неизменным по сравнению с 2016 годом.

## Проблемы текучести по собственному желанию



## Проблемы восполнения трудовых ресурсов





# Риски внешней среды

Из 1042 профессий в РК ГОТОВЯТ только по 424

- из них по критическим – только 29
- по остальным подготовка осуществляется в УЦ АО «АМТ» или в ближнем зарубежье
- Отсутствие на локальном рынке высоко квалифицированных рабочих (5 – 6 разряда) и ИТР

Пенсионный возраст в 63 года

- Количество работников старше 50 составляет 10 264 чел ( 35% от численности).
- Средний возраст работников – 44 года.
- Работа в опасных, вредных и подземных условиях труда является тяжелой для работников старше 50-55 лет.
- Резкий рост травматизма, профзаболеваний и высокий риск смертельных случаев у сотрудников после 55 лет.

Официально\* рост миграции в 2017 г. составил 2,2% к 2016 г.

- Ежегодная убыль персонала АО «АМТ» по причине переезда за пределы Казахстана составила в 2015 – 984 чел. , 2016 – 959 чел., 2017 – 679 чел.



Каждый 8й подросток имеет патологию

- Каждый 4 кандидат не может быть принят на работу в связи патологией здоровья, не позволяющей работать в опасных условиях труда
- Ситуация осложняется низким престижем рабочих профессий

\* По не официальным данным – порядка 10%



# SWFP: 6 этапов планирования трудовых ресурсов



# SWFP: дорожная карта



## Управление талантами





# Стратегия АМТ в условиях кадрового дефицита

## Развитие и обучение персонала на базе учебных центров АО АМТ

**1) Изменение образа мышления и поведения:** усиление корпоративной культуры путем:

- Проведения тренингов по корпоративным стандартам и компетенциям;
- Передача знаний (Внедрение программы наставничества);

**2) Развитие мульти-навыков у работников:**

- обучение на вторую или смежную профессию (достижение развития у 20% работников мульти-навыков) ;
- обучение основным профессиональным навыкам (общие навыки) ;

**3) Развитие кадрового резерва для уникальных профессий, подготовка кадрового резерва на руководящие должности:** внедрение системы управления эффективностью:

- Отслеживание выполнения KPI;
- Проведение ежегодной оценки.

**4) Улучшение профессиональных качеств путем привлечения лучших экспертов**

## Омоложение коллектива для снижения среднего возраста

- **Трудоустройство лучших выпускников** - реализация программы ТОП100 Инженеров с 2012 года (с 2012 по 2017 трудоустроено - 160 человек)
- **Прием** по ключевым и критичным позициям **взамен пенсионеров** (за год средний возраст снизился с 45 до 44 лет)

## Взаимодействие с учебными заведениями

- **Организация практики студентов** - ежегодно более 1400 студентов. В 2017 году прошли практику -1595 чел. За 1 кв. 2018 – 473 чел.
- **Консультации** студентам по защите проектов
- **Участие** в разработке учебных планов, образовательных программ и каталогов элективных дисциплин, рецензирование учебно-методических пособий
- **Участие** ведущих специалистов АО «АМТ» в работе Государственных аттестационных комиссий
- Организовано 4 круглых стола на базе КГИУ и АО «АрселорМиттал Темиртау»

## Профориентация

- **Организация** экскурсий по производственным площадкам АО «АМТ» для школьников и студентов. За 2017 и 2018 гг. – 6 экскурсий
- **Конкурсы** профессионального мастерства для работников. В 2017 г. было организовано 8 конкурсов, за 1 кв. 2018 - 2 конкурса.



## Совместные инициативы АМТ и государства

### Особые вопросы и предложения АО «АМТ»

### Ответственный

### Возможное решение

1: Готовность к обучению на базе собственных 2 учебных центров АО «АМТ» (сертификат по промышленной безопасности, позволяющий проводить краткосрочные курсы обучения ≈ по 300 профессиям горно-металлургической и горно-добывающей промышленности)

Акимат

Со-финансирование 70% от стоимости обучения/переобучения для будущих/настоящих работников АМТ, находящихся под риском оптимизации.

2: Снятие ограничений по субсидируемым рабочим местам на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ЗРК «О занятости населения»). При положительном решении АО «АМТ» готово к организации социальных рабочих мест (до 100 мест в год), мест молодежной практики

МТСЗН  
Акимат  
АМТ

Требует проработки МТСЗН. При положительном решении – внесение изменений в ЗРК № 482-V от 06.04.2016г, обеспечение Акиматом кандидатами в полном объеме согласно производственной необходимости АО «АМТ». АО «АМТ» готово взять более 100 кандидатов в год

3: Устранение нормативно-правовых барьеров о необходимости полного соответствия полученной профессии (специальности) создаваемому рабочему месту для участника молодежной практики

МТСЗН  
Акимат  
АМТ

Требует проработки МТСЗН. При положительном решении – внесение изменений в ЗРК № 482-V от 06.04.2016г, обеспечение Акиматом кандидатами в полном объеме согласно производственной необходимости АО «АМТ». АО «АМТ» готово взять более 100 кандидатов в год

4: Снижение риска смертельных и иных случаев потери трудоспособности на производстве. Омоложение коллектива. Устойчивое развитие бизнеса

МТСЗН

Снижение пенсионного возраста до 55 лет, согласно перечню льготных профессий по спискам №1,2