



ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК

ПАО «НЛМК» – флагманская площадка Группы НЛМК – международного производителя высококачественной стальной продукции с вертикально-интегрированной моделью бизнеса. Компания имеет гибкую производственную цепочку, сбалансированный продуктовый ряд и эффективную систему сбыта. Металлопродукция используется в различных отраслях, от строительства и машиностроения до энергетического оборудования и оффшорных ветровых установок. Мощности по производству стали Компании превышают 17 млн т в год. Численность персонала – 53 тыс. чел.

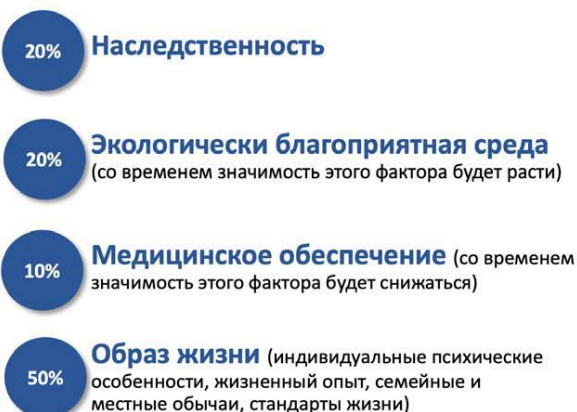
Абсолютным приоритетом Компании при организации производственной деятельности являются жизнь и здоровье сотрудников, соблюдение прав человека, связанных с недопущением дискриминации по полу, возрасту, религии, расе, национальности, физическим особенностям, ориентации и любым другим формам при осуществлении своей операционной деятельности, в том числе вопросам, связанным с обеспечением права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров. Компания не приемлет использование детского труда, принудительного и обязательного труда.

Профсоюзные организации – значимые партнёры НЛМК в обеспечении социальных и трудовых гарантий работников.

Менеджмент Компании контролирует и снижает риски, связанные с опасными условиями труда, из года в год повышая уровень безопасности на производственных объектах всех предприятий.

Здоровье сотрудников является одним из важнейших приоритетов в системе ценностей Группы НЛМК. Поэтому была разработана и реализуется комплексная программа с едиными корпоративными подходами к управлению здоровьем сотрудников.

Концепция Программы базируется на классическом понимании капитала здоровья организации как сущности, формирующей производительный потенциал Компании. В соответствии с данной концепцией предпосылками решений и заявленной архитектуры является постулат факторной модели капитала здоровья Всемирной организации здравоохранения о том, что 60 % совокупного влияния на состояние здоровья находится в блоках «Образ жизни» и «Медицина». Кроме того, Программа учитывает негативную динамику макрофакторов в среднесрочной перспективе.



Факторная модель капитала здоровья по версии Всемирной организации здравоохранения

Анализ потерь рабочего времени на предприятиях Группы НЛМК по причине временной утраты трудоспособности работников, а также сравнительная оценка данных показателей с аналогичными отраслевыми показателями выявили потенциал для их улучшения и закрепления положительной динамики. Важным аспектом при разработке Программы явился целенаправленный подход к необходимости формирования осознанного отношения работников к своему здоровью.

Корпоративная программа «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» одобрена решением Правления ПАО «НЛМК» в июне 2018 г. Программа является пилотной и действует в настоящее время только на российских предприятиях Группы.

Основная цель – сохранение и развитие капитала здоровья организации.

Задачи – снижение потери капитала здоровья, мотивация персонала к сохранению персонального капитала здоровья, в т.ч. через переход к осознанному отношению к здоровью и управлению своим ресурсным состоянием и развитие социальной инфраструктуры, способствующей сохранению капитала здоровья. Сквозным связующим звеном выступает информационная система, позволяющая агрегировать большие объемы разнонаправленной информации, связанной со здоровьем персонала и перенаправлять её потоки для выстраивания гибкой системы управления состоянием капитала здоровья.

В программе выделяются 3 основных модуля: «Условия труда», «Образ жизни» и «Медицина». Проекты модуля «Условия труда» включают развитие сервисов здорового питания, дальнейшее улучшение социально-бытовых условий труда, оптимизация графиков работы. Модуль «Образ жизни» включает проекты в области продвижения здорового образа жизни среди работников Компании и членов их семей через систему тренингов и комплексных информационно-просветительских кампаний. Проекты модуля «Медицина» охватывают вопросы медицины на рабочем месте, медицинской профилактики, совершенствования управления медицинскими активами и повышение эффективности программ добровольного страхования.

Корпоративная программа «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» охватывает все российские предприятия Группы с общей численностью сотрудников более 50 тыс. чел., которые являются целевой аудиторией. Совокупный бюджет Программы на 2018– 2019 гг. ежегодно составляет более 200 млн руб.

Управление корпоративной Программой осуществляется на самом высоком уровне: заказчиком Программы является президент компании, кураторами – вице-президент по кадрам и системе управления, директор по охране труда и промышленной безопасности, руководители предприятий, входящих в состав Группы НЛМК.

Для управления Программой созданы управляющий комитет, оперативный совет и рабочая группа Программы. В ходе реализации программы Компания активно взаимодействует с профильными государственными структурами и ведущими экспертами в области здоровьесбережения, практикует межсекторное взаимодействие. Программа разработана на основании данных и исследований организаций профильных комитетов Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), Научно-исследовательского института медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова, НП «Национальное общество промышленной медицины», ООО «АМРОС» и ООО «Корпорация «Чермет».

Мероприятия Программы реализуются при поддержке благотворительного фонда социальной защиты «Милосердие» (г. Липецк), ПАО «Росбанк», ООО «Адидас» (Академия Adidas), Академия специалистов индустрии здоровья (АСИЗ) и DM Consulting.

Во всех блоках корпоративной Программы активно используются организационные и технологические инновации. Диджитализация и автоматизация являются сквозными линиями, объединяющими все проекты программы. Уникальной особенностью Программы является реализация подхода к активному участию самих сотрудников, поскольку объектом управления в данном случае выступают они сами, их отношение к своему здоровью. Одним из механизмов внедрения является применение элементов теории подталкивания (Nudge theory), предполагающей влияние на процесс принятия групповых и индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и не прямых указаний.

2019 г.