

О КОМПАНИИ

Горно-химический комбинат - федеральное государственное унитарное предприятие в составе дивизиона по управлению заключительной стадией жизненного цикла Госкорпорации «Росатом». Является градообразующим предприятием города Железногорска Красноярского края.

Это уникальное предприятие с подземным расположением основных ядерных производств, не имеющее аналогов в мире. Основное назначение ГХК до 1995 года - выполнение государственного оборонного заказа по производству плутония для ядерного оружия. С этой целью в горном массиве были расположены три атомных реактора и радиохимический завод (перерабатывал облучённые в реакторах ядерные материалы с целью извлечения плутония оружейного качества). За успешное освоение сложных промышленных технологий и выполнение производственных показателей в 1966 году комбинат награжден орденом Ленина.

С 1995 года оборонный заказ на производство плутония был снят, началась конверсия предприятия.

За значительный вклад в развитие атомной промышленности страны в 2010 году комбинат награжден Почетной грамотой Правительства Российской Федерации, В 2015 – знаменем Госкорпорации «Росатом», а в 2020 году в честь 70-летия - почётным знаком «Е. П. Славский». Глава Росатома Алексей Лихачев в своей поздравительной речи в феврале 2020 года назвал ГХК самым мощным и передовым предприятием отрасли: «Нет ни у кого сомнения в том, что ГХК сегодня является одним из основных ключевых комбинатов нашей отрасли. Я желаю вам всем, чтобы в ближайшие годы ГХК стал таким же ключевым, таким же ярким предприятием в масштабах всей мировой атомной индустрии. Вам это точно по плечу», — заявил он.

Сегодня **миссией предприятия** является создание полного технологического комплекса в области обращения с отработавшим ядерным топливом (ОЯТ) энергетических реакторов и замыкание ядерного топливного цикла для обеспечения России экологически чистой и безопасной энергией атома.

Стратегия развития предприятия строится на следующих принципах:

- безусловное обеспечение безопасности ядерных технологий;
- постоянный поиск новых решений во всех сферах деятельности;
- сохранение традиций, доказавших свою эффективность;
- командная работа при ведущей роли руководителя;
- востребованность результатов деятельности предприятия для общества и Росатома;
- развитие трудового коллектива, поощрение инициативы, научный и профессиональный рост, обеспечение социальной взаимовыручки и корпоративного единства;
- формирование конкретных целей и достижение реальных результатов.

В качестве **целей Стратегического развития ФГУП «ГХК»** на период 2010- 2020 гг. определены:

- создание и модернизация комплексов «сухого» и «мокрого» хранения ОЯТ;
- создание опытно-демонстрационного центра по переработке ОЯТ и формирование по результатам его работы технического задания на проектирование полномасштабного завода по регенерации отработавшего ядерного топлива;
- промышленная переработка ОЯТ реакторов на тепловых нейтронах и выделение ценных компонентов для фабрикации топлива для реакторов на тепловых и на быстрых нейтронах;
- эксплуатация производства МОКС-топлива и обеспечение замкнутого ядерного топливного цикла быстрых реакторов;
- создание объектов для безопасных форм хранения РАО с последующей надёжной их изоляцией от среды обитания человека;

- вывод из эксплуатации производств, использовавшихся ранее для производства оружейного плутония.

Проблематика:

1. Последние пять лет с целью повышения общей эффективности предприятия вспомогательные производства активно выводились в «дочерние» зависимые хозяйственные общества (ЗХО). В результате с разной степенью успешности на территории Железногорска работают шесть ЗХО, в которых трудится более 2 тыс. человек. При этом численность работников самого предприятия снизилась с 9000 человек до немногим более четырёх тысяч. Не во всех ЗХО удалось сохранить уровень заработной платы и социальной обеспеченности, хотя в некоторых обществах социальный пакет даже превышает «материнский». В целом работники, привыкшие и умеющие трудиться, не потеряли ни в статусе, ни в материальном обеспечении. Тем не менее тема аутсорсинга остаётся самой болезненной на комбинате.
2. Комбинат успешно развивается на протяжении последних десяти лет, уже давно закрыт вопрос о его банкротстве в связи с остановом основных производств и окончанием госзаказа по наработке плутония. Создаются и запускаются в строй новые производства взамен выводящихся из эксплуатации, причем вывод из эксплуатации сам по себе – отдельное и перспективное бизнес-направление. Создаются, патентуются и внедряются новые технологии, развивается международное сотрудничество. Несмотря на это, будущее предприятия вызывает неуверенность в некоторых слоях работников, в основном это рабочие и специалисты. Эта неуверенность транслируется в городскую среду.
3. ГХК – социально ответственное предприятие, что неоднократно подтверждалось званиями и реальными делами. Многочисленные социальные проекты реализуются в городе при поддержке комбината. В городских СМИ информации о социальной роли ГХК, как и о его современных достижениях, более чем достаточно. Тем не менее в городе, особенно среди бюджетников, явно имеет место «нелюбовь» к комбинату. Это вполне объясняется и средней заработной платой атомщиков, которая в последние три года является одной из самых высоких не только в Железногорске, но и в крае, при этом ежегодно индексируется. Впрочем, такое отношение в горожанах пассивно присутствовало всегда. А сами работники ГХК всегда же выражали неудовлетворённость заработной платой, особенно в последний год-два.
4. Несмотря на успехи в решении экологических задач и довольно активную информационную работу в этой области, многие не только в городе, но и на самом ГХК склонны верить мифам об экологическом ущербе, который якобы наносит ГХК природной среде. Ситуация осложняется присутствием в городе ещё одного предприятия Росатома – ФГУП «НО РАО» – национального оператора по обращению с радиоактивными отходами, который как раз и занимается экологически болезненной тематикой, однако «бросает тень» на ГХК. Обыватель же не разбирается в нюансах, а «атомная экология» слишком сложна для восприятия.
5. В октябре 2019 сменился генеральный директор ГХК, что не привело к каким бы то ни было кардинальным изменениям курса предприятия. Новый руководитель откровенно и прямо ведёт диалог с работниками, поддерживает существующие традиции, акцентирует внимание на сохранении социальных гарантий, взял курс на усиление диалога топ-менеджеров с рабочими и специалистами. Однако эта информационная вертикаль затухает на уровне среднего менеджмента.
6. Коммуникационные каналы на ГХК развиты достаточно неплохо. Есть корпоративная газета, которая бесплатно распространяется и в городе, своё ТВ, музей, внешний и

внутренний сайты, есть официальные страницы в четырёх соцсетях, выкладываются видеопродукты и на Ютубе. Проводятся Чаи с директором, дни директора и дни информирования (это встречи с коллективами в разных форматах), стенды, внутренняя рассылка по почте. Проходят корпоративные конкурсы, чествования, праздники для детей, развивается спорт, санаторный отдых и т.п. Активно взаимодействие с внешними СМИ. Наряду с этим нельзя забывать о жёстких требованиях к информационной безопасности, отсюда неоперативность, неполнота выходящей информации, недоверие к официальным каналам.

Итак, ежегодно Росатом делает на всех предприятиях отрасли замеры вовлечённости работников. Вовлечённость — это такое физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше. Вовлеченные сотрудники более производительны, эффективны и лояльны. Повышение вовлеченности сотрудников положительно скажется на результатах как отдельного подразделения, так и организации в целом. По итогам замеров, проведённых в январе 2020 года, вовлечённость, которая ранее пусть с некоторыми колебаниями, но всё же росла, сильно просела.

Задача: составить план информационной и коммуникативной работы с **корпоративной аудиторией в 2020 году** для повышения вовлечённости работников. Конечно, на эту задачу будут работать и иные службы: кадровые, учебные, оплаты труда и пр. Наша зона ответственности – информативно-коммуникационная (ивент-контент приветствуется).

Дополнительная информация

Характеристики корпоративной аудитории: в 2020 году ожидается небольшое снижение общей численности, однако не за счёт аутсорсинга или сокращений.

Состав аудитории:

Руководителей – 15%

Специалистов – 37%

Служащих – 2%

Рабочих – 45%

Необходимо понимать, что аудитория разбросана территориально, подавляющее число рабочих находится на промышленных объектах в «горе» и на поверхности – в нескольких километрах от главных административных служб комбината. Большинство же специалистов, как и руководителей – в городской черте. Компьютеризированы порядка 40% рабочих мест, в основном специалисты, руководители.

Средний возраст – 47 лет.

Женщины – 25% от общей численности и в основном в административных службах.

Руководители в основном – мужчины.

Есть молодёжная и ветеранская организации, профсоюз.

В прилагающейся анкете указаны основные факторы, которые влияют на вовлечённость работников. При разработке плана мероприятий нужно помнить, что для повышения вовлечённости в целом необходимо, не снижая результатов по большинству из факторов, поднять несколько из них.

2020 год — юбилейный:

75 лет Победы (май, дата торжеств перенесена на июнь или сентябрь) и атомной отрасли (август, сентябрь), 70 лет ГХК (февраль, уже случился) и городу Железногорску (июль). В июне в Железногорске пройдёт отраслевая летняя «Атомиада» (более 400 участников из разных атомных городов).

Контакты:

Забелина Оксана Фаруковна, заместитель начальника управления по связям с общественностью ФГУП «ГХК». Сотовый телефон +79135239454. Номер для мессенджеров (Viber, WhatsApp) +79117024186. E-mail: fara.68@mail.ru

Анкета исследования

ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ФАКТОРАМ ВОВЛЕЧЁННОСТИ	
Фактор	Вопрос
1. Топ-менеджеры	Высшее руководство Госкорпорации Росатом/предприятия эффективно управляет отраслью.
2. Линейные менеджеры	Мой непосредственный руководитель оказывает мне поддержку, необходимую для достижения успеха (ставит цели, направляет, отслеживает исполнение и т.п.)
3. Коллеги	Мои коллеги уважают мое мнение и мои чувства.
4. Ценность сотрудников	Высшее руководство Госкорпорации Росатом/предприятия ценит сотрудников организации.
5. Содержание работы	Мне действительно нравится выполнять мои ежедневные рабочие задачи.
6. Удовлетворённость результатом	Я получаю удовлетворение от результатов своей работы.
7. Самостоятельность	У меня достаточно полномочий, чтобы принимать решения, необходимые для хорошего выполнения своей работы.
8. Ресурсы	Технологии и ресурсы, которыми мы располагаем, позволяют мне достигать наилучших результатов.
9. Процессы	Рабочие процессы, с которыми я сталкиваюсь в повседневной работе, помогают мне работать максимально эффективно.
10. Карьерные возможности	Мои карьерные перспективы в этой организации выглядят привлекательными.
11. Обучение и развитие	Моя организация предоставляет мне возможности обучения и развития, которые помогают формировать необходимые для работы навыки.
12. Баланс работы и личной жизни	Баланс между работой и личной жизнью вполне меня устраивает.
13. Условия труда	Физические условия труда соответствуют требованиям работы, которую я выполняю.
14. Управление эффективностью	Я регулярно получаю обратную связь от своего непосредственного руководителя, которая помогает мне совершенствовать свою работу.
15. Репутация работодателя	Моя организация является одним из лучших мест работы для сотрудников со знаниями и опытом в моей профессии.
16. Согласованность бренда	Внешний имидж моей организации как работодателя соответствует моим впечатлениям от работы здесь.

17. Зарплата	Моя зарплата соответствует моему вкладу в работу этой организации.
18. Соцпакет	В целом, мой соцпакет (например, транспортные расходы, питание, спецодежда, медстраховка, мобильная связь и т.д.) вполне соответствуют моим потребностям.
19. Признание	Я получаю адекватное признание (помимо оплаты труда) моих достижений и моего вклада в работу.

Также отдельно выделяется вопрос на общую удовлетворённость работой в организации.

20. Насколько Вы в целом удовлетворены работой в этой организации?	Совершенно не удовлетворен	Не удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Скорее удовлетворен	Удовлетворен	Полностью удовлетворен
---	----------------------------	-----------------	------------------------	---------------------	--------------	------------------------

Остальные вопросы позволяют получить дополнительную информацию о мнениях сотрудников.