**Трек Бизнес**

Номинация «Помощь людям»

* Наименование программы

Программа корпоративного добровольчества Объединенной металлургической компании

1. Описание (3 000 знаков)

Объединенная металлургическая компания рассматривает корпоративное волонтерство, как одну из форм самореализации личностного потенциала сотрудников компании, возможность получения общественного признания, укрепление чувства социальной значимости и приобретение полезных социальных и практических навыков. Также для новых сотрудников это может быть формой быстрой интеграции в коллектив, способность выразить свою гражданскую позицию. Также корпоративное добровольчество для компании – инструмент вовлечения, удержания, творческого и профессионального развития сотрудников и возможность повышения их мотивации. В условиях пандемии фокус программы был смещен на социальное волонтерство, гуманитарную помощь социально -уязвимым группам населения в моногородах и поселках.Системная долгосрочная «Программа развития корпоративного волонтерства среди сотрудников ОМК» началась в 2014 г. с целью повышения нематериального вклада компании в благотворительные программы и повышения вовлеченности сотрудников.

**Корпоративное волонтерство в компании развивается с 2015 года в четырех направлениях:**

* **Социальное волонтерство** – это системная долгосрочная программа среди сотрудников ОМК, которая началась в 2014 г. с целью повышения нематериального вклада компании в благотворительные программы и повышения вовлеченности сотрудников. Руководством компании было принято решение перейти от традиционной адресной помощи к системным программам (проектам), с измеримыми результатами, имеющим долгосрочную перспективу и тиражируемым. Также стоит отметить, что немаловажный фактор перехода к долгосрочным программам- работа компании в моногородах и поселках, где большая часть населения – это сотрудники компании и члены их семей. Сотрудники ОМК были готовы решать наиболее острые проблемы в своих городах. Наличие социально активных сообществ в моногородах позволило внедрить новый инструмент социальных инвестиций, грантовое прозрачное распределение благотворительных денежных средств среди сотрудников компании и НКО – грантовый конкурс «ОМК-Партнерство».
* **Событийное волонтерство** — участие в общекорпоративных волонтерских акциях совместно с фондом «ОМК-Участие» («С миру по елке», «Соберем ребенка в школу», спортивный марафон «Кто бежит? Все бегут!»). Также ежегодно Фонд «ОМК-Участие» реализует несколько общекорпоративных акций, к которым сотрудники могут присоединиться.
* **Волонтерские акции Совета молодых металлургов на предприятиях**. В течение года на всех предприятиях ОМК проводятся волонтерские акции по посадке леса, благоустройству территории, помощи пожилым людям и ветеранам, социально незащищенным слоям населения, ежеквартальные донорские акции
* **Донорство крови**. Раз в квартал на предприятиях ОМК проводились донорские акции с участием ФМБА России. В связи с пандемией донорство крови в компании отменено. (в 1 квартале собрано более 26 мл. крови).

**2. Цель программы (3000 знаков):** Основная цель программы - разработать устойчивую, долгосрочную и системную программу волонтёрства в городах присутствия компании, три из которых –моногорода и поселки: - для формирования навыков и создания механизмов самостоятельного решения социальных вопросов сообществом на территориях присутствия компании; - для передачи сообществу и действующим НКО и последующему автономному развитию социальных программ, запущенных ОМК на территориях присутствия; - для поиска новых ресурсов социально развития территорий.

**Решаемые задачи: -**Создание алгоритма сотрудничества между компанией и работниками, компанией и местными сообществами/НКО, компанией и бизнес-партнерами (например, Металлинвестбанк), дистрибьютерами в вопросах благотворительной деятельности. -Расширение благотворительного вклада компании, поддержка социально уязвимых групп населения, которые редко становятся благополучателями крупных социальных проектов в моногородах. - Развитие фандрайзинга среди персонала компании (staff fundraising), привлечение дополнительных материальных и нематериальных ресурсов для решения острых социальных проблем в городах присутствия. - Развитие нематериального поощрения сотрудников компании, в том числе социальной карьеры, «социальных лифтов». - Повышение степени вовлечения сотрудников в программу в качестве активных участников. - Увеличение год от года числа добровольцев/ вовлечение партнеров, клиентов компании, граждан в реализацию программы корпоративного волонтёрства. - Повышение устойчивости программ через вклады местных сообществ и НКО. - Оценка, описание и распространение лучших волонтерских практик в регионах присутствия компании.

В условиях пандемии – экстренная волонтерская помощь социально-уязвимым группам населения (фасовка, доставка гуманитарных наборов, СИЗ, помощь маломобильным группам населения в отдаленных деревнях и поселка).

**3. Результат (3000 знаков)**

**Количественные показатели.** В 2020 году проведено 239 мероприятий, в которых приняло участие более 7000 волонтеров. Около 65 тысяч волонтеро-часов сотрудники компании провели в добровольческих акциях. Кроме того, силами волонтеров было собрано более 3 млн. рублей на различных акциях, в том числе и на донорских акциях. В 2020 г. к поддержке социальных проектов присоединилась входящая в ОМК металлоломная компания «ОМК-ЭкоМеталл» (ООО «МК ОМК-ЭкоМеталл», г. Москва). Она профинансировала строительство спортивной площадки в одном из поселков городского округа Выкса в размере 250 тысяч рублей. Также «Общероссийский народный фронт» поддержал несколько проектов в г.о.г. Выкса и г. Чусовой в размере 437 тысяч. Благотворительный фонд «Почет» выделили 49 тысяч рублей дополнительного со-финансирования на реализацию проекта в г. Чусовой. В 2021 году ОМК расширила географию проведения программы на 28 городов, где расположены новые предприятия компании (27 вагонно-ремонтных депо, «Белэнергомаш-БЗЭМ»). В этом году мы было подано рекордное количество заявок 129 и 74 из них поддержали.

# **Качественные показатели:** - реальная помощь социально-уязвимым группам населения, что особенно проявилось в период пандемии. Во время пандемии волонтерские инициативы, поддержанные в рамках «ОМК-Партнерство» были направлены на гуманитарную помощь социально уязвимым группам населения, пострадавшим от пандемии коронавируса, в том числе и людям с ОВЗ, ветеранам ВОВ и малообеспеченным семьям, бездомным. Большое внимание в своих инициативах участники уделили работе с детьми, поддержке молодежи, экологии. Также стали появляться совершенно новые инициативы такие, как раздельный сбор мусора, плоттинг, осознанное потребление, вторичная переработка отходов, бумаги. Выкса- первый город, в котором жителям в период пандемии была оказана помощь. Благотворительный Фонд «ОМК-Участие» в партнерстве с местной администрацией, Выксунской епархией и городским штабом волонтеров в рамках всероссийской акции взаимопомощи #МыВместе Общероссийского народного фронта (фонд закупил, а волонтеры передали 3 000 продуктовых наборов жителям городского округа). Волонтеры (молодежь, сотрудники завода) развозили продукты по городу. Также БФ «ОМК-Участие» открыл специализированный счет для пожертвований пострадавшим от эпидемии коронавируса (гуманитарная помощь). Волонтер АО «АТЗ» Даниил Селиванов (проект «Согрей теплом»«) был одним из первых, кто стал развозить продукты жителям города, находящимся на самоизоляции; - повышение активности сотрудников и их готовность продолжать участвовать в благотворительных и волонтерских программах компании, узнаваемость программ среди сотрудников; - повышение социальной стабильности (по направлениям реализации благотворительных программ) в регионах присутствия компании; - переход от адресной помощи к устойчивым проектам социальной направленности, системной благотворительности; - KCO и GR эффект (повышение социальной стабильности в регионах присутствия, оценка программы гос.органами федерального уровня); - появление проектов pro bono; - формирование у благополучателей новых компетенций по соц. проектированию, привлечению со-финансирования и т.д.; - формирование местных сообществ, диалог местных сообществ бизнеса и власти; - HR эффект (способствует росту вовлеченности персонала,); - повышение статуса предприятий в регионах. В 2021 году Объединенная металлургическая компания получила специальный приз от партнеров Всероссийского проекта в области социальной ответственности «Героям – быть!» в. номинации «Команда героев» за успешные практики в области корпоративного волонтерства.

**4. Национальные цели развития России до 2030 года были утверждены Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21 июля 2020 года.**

**В целях осуществления прорывного развития Российской Федерации, увеличения численности населения страны, повышения уровня жизни граждан, создания комфортных условий для их проживания, а также раскрытия таланта каждого человека.**

**Цель – Сохранение населения, здоровья и благополучия людей; - Сохранение возможностей для самореализации и развития талантов. Также программа соотвествует 1, 11, 17 ЦУР ООН, ESG рэнкингу в блоке social.**

**Аннотация (краткое описание программы, которую мы подаем. 1000 знаков)**

Системная долгосрочная программа по корпоративному волонтерству среди сотрудников ОМК создана для повышения нематериального вклада компании в благотворительные программы и повышения вовлеченности сотрудников и имеет долгосрочную перспективу, возможность к тиражированию. Программа- одна из форм самореализации личностного потенциала сотрудников, возможность получения общественного признания, укрепления чувства социальной значимости и приобретение полезных практических и социальных навыков для новых сотрудников – форма быстрой интеграции в коллектив, способность выразить свою гражданскую позицию для компании – инструмент вовлечения, удержания, и профессионального развития сотрудников. Корпоративное добровольчество – это реальный социальный лифт, возможность построения «горизонтальных» связей в компании, проявления своих лидерских качеств, это обучение проектированию, бюджетированию, менеджменту социальных проектов.

5**. Актуальность социальной проблемы (1000 знаков)**

Добровольчество является важным компонентом бизнес стратегии, направленной на поддержку местных сообществ, здравоохранения, образования, сохранение биоразнообразия и окружающей среды. Например, КАФ провел оценку социально-экономического эффекта грантового конкурса «ОМК-Партнерство» методом SROI. Один из значимых показателей оценки – влияние конкурса на развитие персонального лидерства и нематериальной мотивации сотрудников. Сотрудники - волонтеры берут на себя новую ответственность, получая целевое финансирование от компании, пробуют себя в новом качестве, расширяют кругозор, круг общения. У них развиваются новые профессиональные навыки в области менеджмента, управления проектами, закупками, координации, контроля, планирования и т.п. Они отмечают личностный рост и уверенность в себе. Повысилась удовлетворенность сотрудников от жизни в городе и от работы на предприятии. «Получается, раньше без этого был дом-работа-дом-работа, а тут еще проект. Веселее получается, не просто все зацикливается. Просто так ведь не пойдешь, допустим, в приют. Я бы не пошла, потому я даже не знала, где он находится. А тут нас направили, и мы пошли по этому направлению», - волонтер. На предприятиях и в городах сотрудники, реализующие проекты, стали более заметны для руководителей, для жителей, получили признание коллег, родственников, друзей. О многих писали корпоративные издания, о некоторых - федеральные и региональные. Они стали чувствовать себя значимыми людьми, произошел рост в социальной карьере - стали депутатами, получили повышение. В большей степени этот результат проявился в пос. Новосинеглазово и в г. Благовещенск. Также конкурс стимулирует рост гражданских инициатив, персонального лидерства и личную ответственность за улучшение качества городской среды. При этом в реализацию проектов вовлекается гораздо больше людей, чем заявлено в проектах. При реализации волонтерских проектов сотрудниками привлекалось значительное количество дополнительных ресурсов, например, соседи по двору при установке детской площадки, родители школьников/дошкольников для благоустройства дворовой территории, друзья, знакомые и т.п. Таким образом, раскрывается потенциал сообщества, формируется новая ментальность в отношении социальных благ и своей роли в их получении. В условиях пандемии волонтеры взяли на себя ответственность в помощи социально -уязвимым группам населения, доставляли продукты, медикаменты.

6**. Целевая аудитория проекта** - добровольцы- сотрудники предприятий группы ОМК, работающие по трудовому договору.

7. **Сроки реализации программы:**

круглогодичная программа (Ежегодно).

8. **Этапы программы/проекта (1000 знаков):**- **Оценка мотивации руководства к развитию добровольчества в компании** **- Проведение исследования о готовности сотрудников принимать участие в волонтерских проектах и получение информации об их предпочтениях.** Основной принцип волонтерской деятельности – добровольность, в том числе и в выборе благополучателя. - **Определение благополучателей**. Исследование показало, что сотрудники предприятий хотели бы помогать различным группам благо получателей..  **- Проведение тренингов для волонтеров.** Ежегодно на всех предприятиях ОМК проводятся обучающие тренинги по социальному проектированию, фандрайзингу, продвижению в СМИ, краудфандингу и бизнес-процессам (в том числе, 12 тренингов были проведены силами СО НКО). - **Привлечение, подготовка, мотивация, поощрение и сопровождение** - **Мониторинг и оценка волонтерской деятельности (учет затрат, количество добровольцев, акций, благополучателей, отработанного времени, привлеченных ресурсов (материальных и нематериальных).**

9. Форматы и технологии (1000 знаков). Для того, чтобы сотрудники активно участвовали в волонтерском корпоративном движении, ежегодно объявляется конкурс благотворительных и социальных проектов «ОМК-Партнерство», направленный на создание социального партнерства и возможностей для внедрения новых технологий устойчивого развития регионов, а также на развитие волонтерского движения компании. По условиям конкурса, волонтерские проекты должны быть реализованы в городах, где расположены предприятия ОМК. Сотрудники компании могут реализовать проекты помощи социально не защищенным слоям населения, а также предложить проектные идеи в области экологии, пропаганды здорового образа жизни, охраны культурного наследия, духовно-нравственного воспитания, организации благотворительных ярмарок, акций и марафонов с целью сбора средств на социальные программы (проекты должны быть реализованы в партнерстве с некоммерческими, муниципальными и государственными учреждениями). Добровольческие проекты сотрудников были профинансированы на сумму до 50 тыс. рублей, а также получили от компании информационную и организационную поддержку.

Обязательный блок -это обучение волонтеров социальным технологиям, фандрайзингу, краудфандингу.

10. Мероприятия

- Инфорформационная кампания (презентация в регионах с участием представителей власти, бизнеса и общества)

- Проведение тренингов по социальному проектированию

- Грантовый конкурс, формирование экспертных советов,

- Конкурсный отбор лучших проектов

-Организация информационной и методической поддержки добровольцам \ заключение договоров

- Реализация инициатив (проектов), информационная поддержка

-Мониторинг и оценка

- 11. Команда проекта

Направление по корпоративной социальной ответственности и отделы по связям с общественностью на заводах, Советы молодых металлургов на предприятиях

12. Публикации о проекте

<https://www.asi.org.ru/2021/07/01/olga-mironova/>

<https://plus-one.vedomosti.ru/podvig-na-glazah-u-nachalstva>

<https://www.facebook.com/watch/?v=165495548085606>

<https://expert.ru/russian_reporter/2020/04/pandemiya-nauchila-nas-tsenit-zhizn-i-sobstvennoe-zdorove/>

<https://omk.ru/press/32519/?sphrase_id=111891>

<https://omk.ru/press/32521/?sphrase_id=111891>

<https://partnerstvo.omk.ru/public/news/407fabf5-330f-4e2b-a3d7-58fdc391fd7d> (ссылка на видео)

Более подробный мониторинг предоставим по запросу.

13. Планы дальнейшего развития (1000 знаков)

Расширение регионов присутствия проведения корпоративной программы. Привлечение новых партнеров к реализации программы по корпоративному добровольчеству. Поддержка волонтеров в моногородах. Привлечение дополнительного со -финансирования в моногорода в рамках программы по корпоративному добровольчеству. Тиражирование программы. Объединение с другими бизнес-компаниями в реализации добровольческих инициатив.

Ссылка на фото волонтеров: <https://disk.yandex.ru/d/U2x0Nwb1V46RfQ>

Видео волонтерских проектов: <https://disk.yandex.ru/d/eoKRewIjsPeA0g>