

ОРГАНИЗАТОР:



# ВЕБИНАР

8 июля 2026 года 14:00 МСК

Кадровая устойчивость в химической отрасли:  
практики лидера и новое исследование RAEX



Вебинар 8 июля 2026 года

## Кадровая устойчивость: практики лидера и новое исследование RAEX

### Программа

RAEX презентует новое исследование о кадровой политике компаний-участников ESG-рэнкинга.

На вебинаре будут представлены результаты исследования и лидеры по управлению кадрами. С докладом об HR-практиках в химической отрасли выступит представитель компании-лидера – АО «Пигмент». Приглашенный эксперт расскажет, как организованно привлечение новых сотрудников через профориентацию школьников и студентов.

### Темы для обсуждения:

- Исследование RAEX об управлении кадрами и список лидеров.
- Сокращение дефицита кадров через профориентацию и сотрудничество с региональными учебными заведениями.
- Лучшие HR-практики АО «Пигмент».
- Ответы на вопросы.



### Спикеры:

**Анастасия Гречаная**, руководитель направления развития ESG-проектов RAEX.

**Ирина Панкова**, начальник отдела по развитию персонала АО «Пигмент»..

## Выводы



В исследовании было рассмотрено 145 компаний из России, Казахстана, Узбекистана и Монголии; изучение основано на ESG-рэнкинге RAEX, опубликованном в декабре 2025 года.

Как и в прошлом году, экологические риски в цепочках поставок остаются в центре внимания, занимая второе место после взаимодействия с заинтересованными сторонами, с небольшим отставанием всего в 0,1 балла.

Социальные риски демонстрируют удовлетворительные результаты, не занимая лидирующих позиций среди социальных показателей.

Компании горнодобывающего сектора сохраняют лидирующие позиции в организации ответственных цепочек поставок.

## Свыше 30% компаний рэнкинга RAEX за 2025 год демонстрирует высокий уровень качества управления персоналом



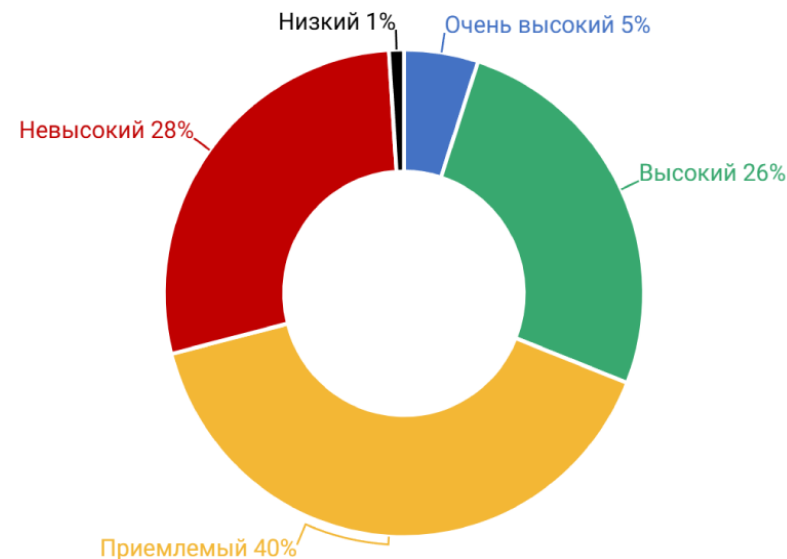
Около трети компаний (31%) демонстрируют очень высокий или высокий уровень управления персоналом. Это свидетельствует о наличии в их среде зрелых HR-практик, ориентированных на комплексное развитие сотрудников.

Наиболее распространённой является группа компаний с удовлетворительным уровнем управления персоналом, ее доля составляет 40%. Большинство организаций функционируют в режиме достаточном для поддержания стабильности.

Невысокий уровень, характерный для 28% организаций, указывает на наличие пробелов в кадровой политике, возможно, отсутствие системной оценки, обучения, мотивации или обратной связи.

Приятно отметить, что крайне низкий уровень управления персоналом зафиксирован лишь у 2% компаний. В компаниях этой группы HR-функция формализована на минимальном уровне.

График 1. Распределение компаний по уровню управления персоналом, %



Источник: RAEX

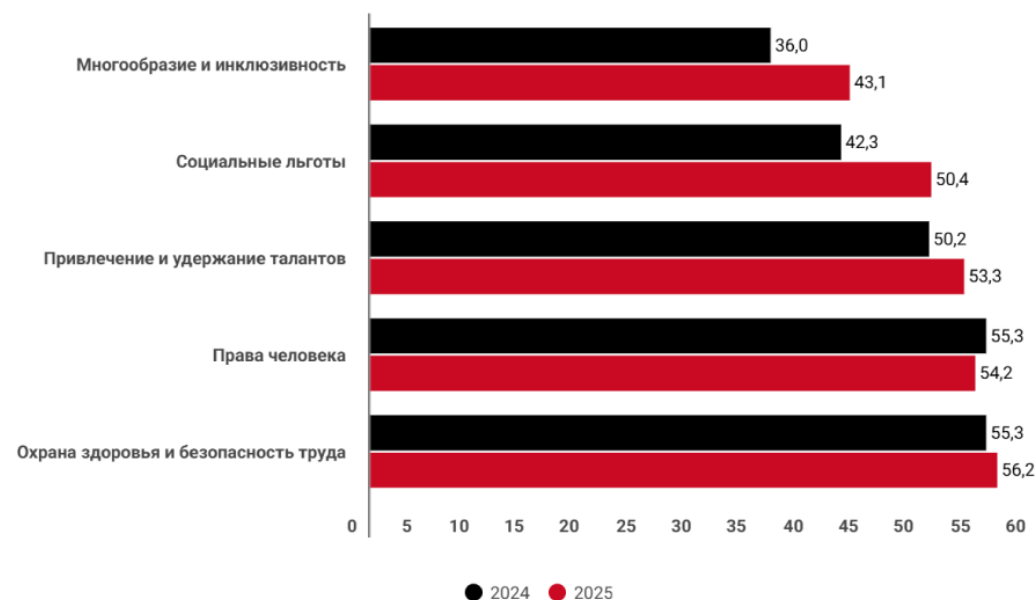
# В управлении персоналом наименее проработаны вопросы многообразия и инклюзивности, а охрана здоровья и безопасность труда остаются приоритетом компаний



В сравнении с предыдущим периодом приоритеты компаний в управлении персоналом остались неизменными: по-прежнему основное внимание уделяется охране здоровья сотрудников и безопасности труда. Информация об усилиях администраций по обеспечению соблюдения прав человека раскрывается достаточно полно, тогда как вопросы многообразия и инклюзивности пока остаются на втором плане.

Следует отметить, что по сравнению с данными рейтинга RAEX 2024 года большинство показателей в области управления персоналом продемонстрировали рост. Наибольший прирост зафиксирован по показателю «Социальные льготы». При этом наблюдается незначительное снижение среднего балла по показателю «права человека», несмотря на высокое раскрытие информации в этой области.

График 2. Показатели уровня управления персоналом и средние баллы по всем участникам исследования, 2024 и 2025 гг.

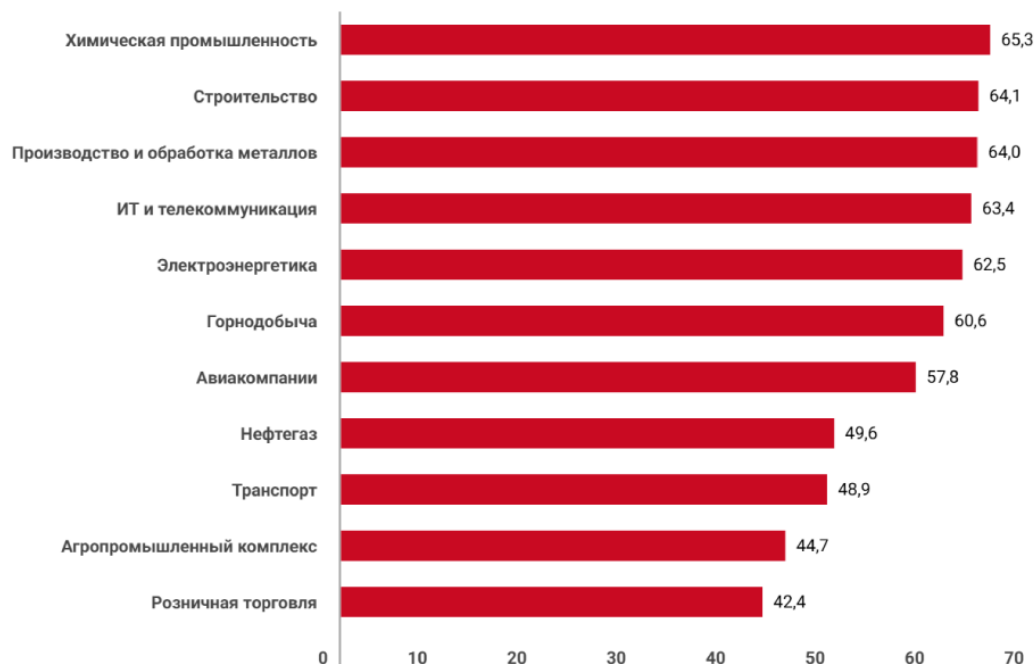


Источник: RAEX

# Наиболее высокие баллы в области охраны труда и безопасности у химических компаний



График 3. Средний балл по отраслям по показателю «Охрана здоровья и безопасность труда»



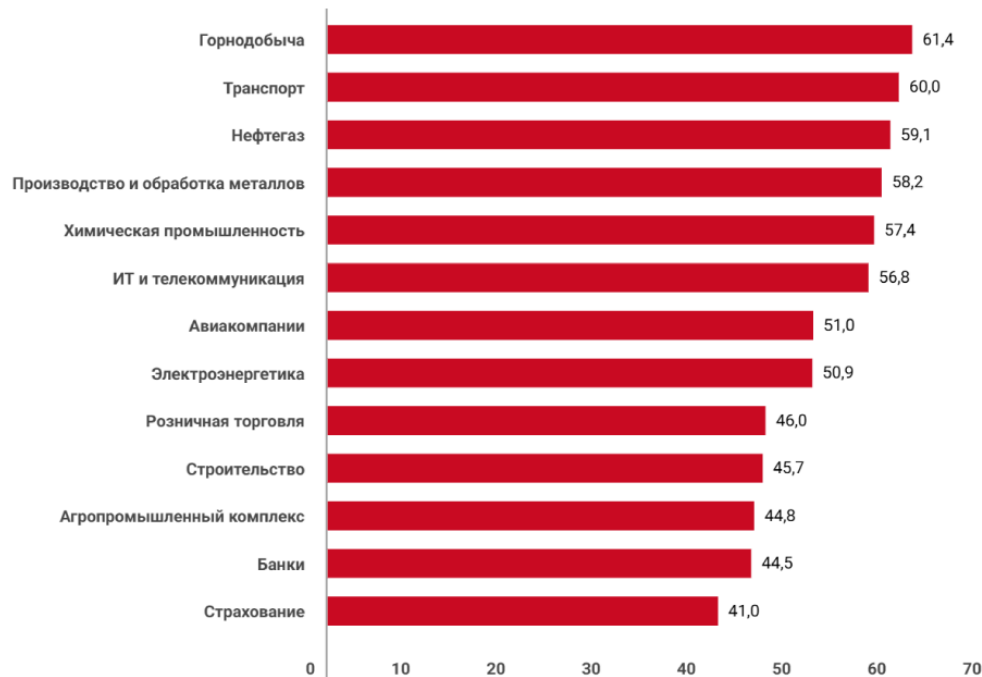
Источник: RAEX

Лидерами по уровню охраны здоровья и безопасности труда стали компании химической промышленности – их средний балл составил 65,3. Незначительно отстают от них строительные компании (64,1 балла) и металлургические предприятия (64,0 балла). Среди отраслей, требующих усиления внимания к вопросам охраны труда и безопасности, розничная торговля (42,4 балла) и агропромышленные комплексы (44,7 балла).

Система охраны труда и безопасности сотрудников подразумевает развитие культуры безопасности персонала через обучение и программы поддержки сотрудников. Лидирующие компании интегрируют систему ОТиПБ в стратегию развития предприятия, проводят оценку рисков, внедряют стандарты безопасности, имеют нулевую смертность на производстве и демонстрируют снижение LTIFR.

Горнодобывающие и металлургические компании лидируют в привлечении и удержании талантов благодаря конкурентоспособным условиям труда, инвестициям в развитие сотрудников и уникальным карьерным возможностям.

График 4. Средний балл  
по отраслям по показателю  
«Привлечение и удержание талантов»



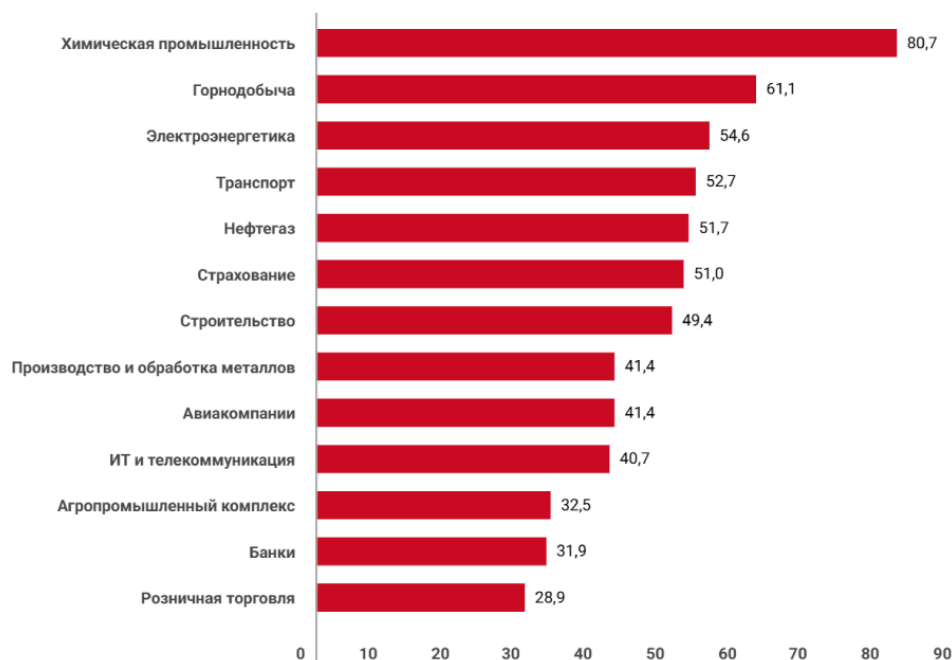
Источник: RAEX

В тройку лидеров по привлечению и удержанию талантов вошли компании горнодобывающей промышленности и металлургии (61,4 балла), транспортные компании – включая железнодорожные, морские перевозки и инфраструктуру (60 баллов), а также нефтегазовые предприятия (59,1 балла).

Лидеры предлагают конкурентоспособные условия труда и высокие зарплаты и дополнительные льготы, такие как медицинская страховка, пенсионные программы. Кроме этого, лидирующие компании инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников, а также предлагают своим сотрудникам уникальные возможности для карьерного роста, работают над созданием инклюзивной и поддерживающей рабочей среды.

# Компании химической отрасли занимают лидирующие позиции в предоставлении социальных льгот своим сотрудникам по сравнению с другими отраслями

График 5. Средний балл по отраслям по показателю «Социальные льготы»



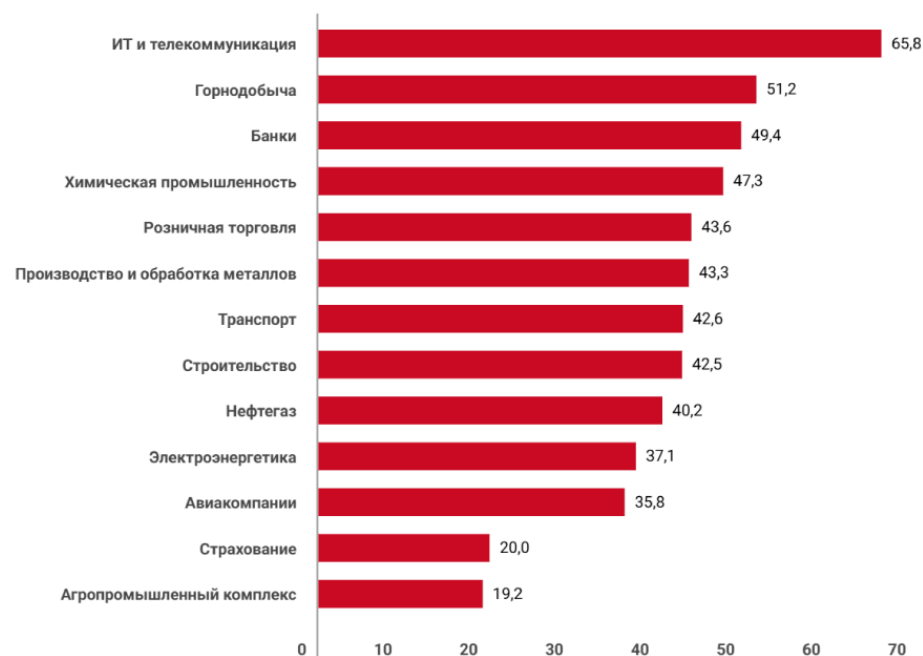
Источник: RAEX

Компании химической отрасли демонстрируют значительное лидерство в предоставлении социальных льгот своим сотрудникам, набирая 80,7 балла. За ними следуют горнодобывающие и металлургические компании, которые набрали 61,1 балл, а также энергетические компании с 54,6 балла.

Социальные программы лидеров включают в себя ДМС и дополнительное медицинское обследование, программы санаторно-курортного лечения и отдыха для сотрудников и их семей негосударственное пенсионное обеспечение, а также мероприятия, способствующие досугу и поддержанию активного образа жизни работников. Также компании могут предлагать жилищные программы и ипотечное кредитование по льготным процентным ставкам.

# Компании IT сектора и телекоммуникаций занимают ведущую позицию в вопросах многообразия и инклюзивности

График 6. Средний балл по отраслям по показателю «Многообразие и инклюзивность»



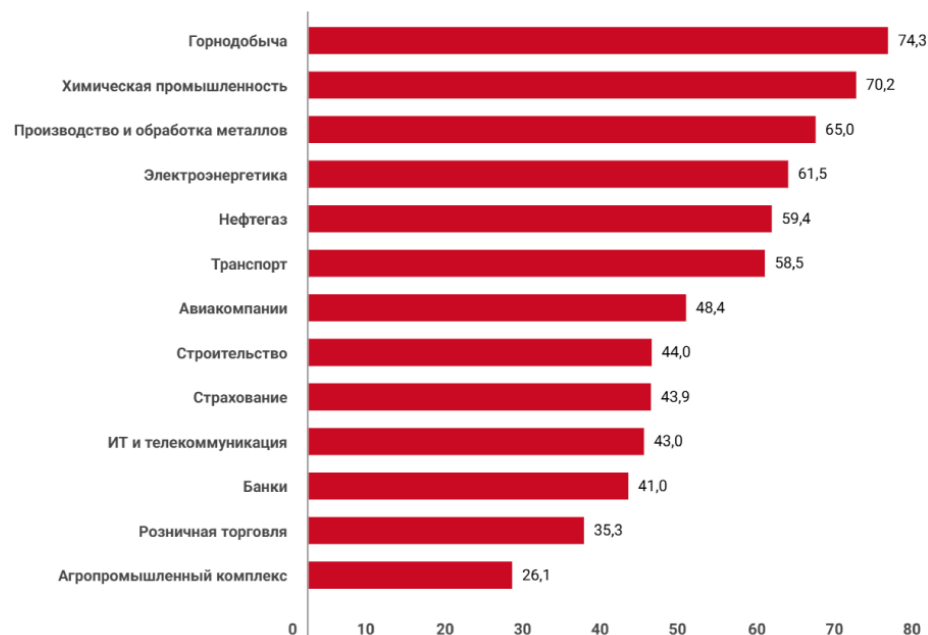
Источник: RAEX

В области многообразия и инклюзивности наилучшие результаты показывают компании IT-сектора и телекоммуникаций, набирая 65,8 балла. На втором месте расположены компании горнодобывающего сектора и металлургии с 51,2 балла, а третью позицию занимают финансовые компании с оценкой 49,4 балла.

Лидеры в сфере многообразия и инклюзивности создают специальные условия для представителей уязвимых групп населения, нанимают сотрудников с ограниченными возможностями и предоставляют рабочие места, учитывающие их индивидуальные нужды.

## Горнодобывающие и металлургические компании лидируют в области соблюдения прав человека

График 7. Средний балл по отраслям по показателю «Права человека»



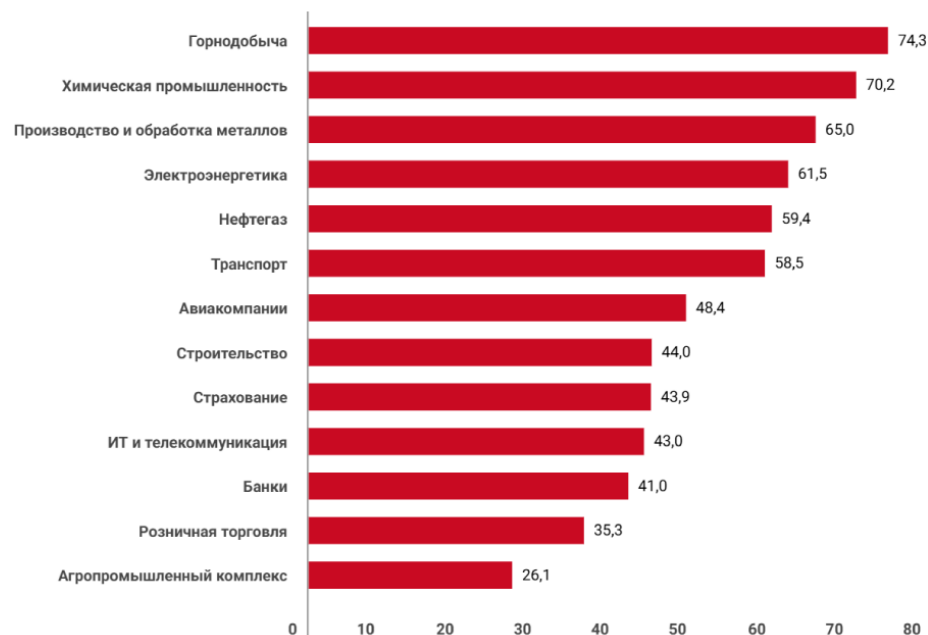
Источник: RAEX

Предприятия горно-металлургического сектора заняли первое место с 74,3 баллами за соблюдение прав человека. На втором месте находятся компании химической отрасли, которые получили 70,2 балла, а третью позицию занимают компании, занимающиеся производством и обработкой металлов, с результатом 65,0 балла.

Лидеры в этой области открыто заявляют о своей приверженности к защите прав человека, предоставляют горячую линию для сообщений о случаях дискриминации по расовым, гендерным и религиозным причинам, а также проводят оценку рисков, связанных с нарушениями прав человека. Эти компании обучают своих сотрудников по соответствующим вопросам и заключают коллективные договоры.

## Горнодобывающие и металлургические компании лидируют в области соблюдения прав человека

График 7. Средний балл по отраслям по показателю «Права человека»



Источник: RAEX

Предприятия горно-металлургического сектора заняли первое место с 74,3 баллами за соблюдение прав человека. На втором месте находятся компании химической отрасли, которые получили 70,2 балла, а третью позицию занимают компании, занимающиеся производством и обработкой металлов, с результатом 65,0 балла.

Лидеры в этой области открыто заявляют о своей приверженности к защите прав человека, предоставляют горячую линию для сообщений о случаях дискриминации по расовым, гендерным и религиозным причинам, а также проводят оценку рисков, связанных с нарушениями прав человека. Эти компании обучают своих сотрудников по соответствующим вопросам и заключают коллективные договоры.

## Лидеры управления цепочками поставок



| № | Название компании | Отрасль                                      |
|---|-------------------|----------------------------------------------|
| 1 | ФосАгро           | Химическая промышленность                    |
| 2 | АЛРОСА            | Горнодобывающая промышленность и металлургия |
| 3 | Пигмент (КРАТА)   | Химическая промышленность                    |
| 4 | Северсталь        | Горнодобывающая промышленность и металлургия |
| 5 | Уралкалий         | Химическая промышленность                    |
| 6 | Норильский никель | Горнодобывающая промышленность и металлургия |
| 7 | Металлоинвест     | Горнодобывающая промышленность и металлургия |

# Все вебинары размещены на сайте

## Рубрикатор вебинаров RAEX

Поиск...

### + Концепция ESG

*Основы устойчивого развития, возникновение и основные понятия ESG*

### + ESG-отчётность

*Как правильно вести, отслеживать и оформлять*

### + ESG-риски

*Вебинары о том, что негативно влияет на рейтинги устойчивого развития*

### + Регулирование

*Какие есть нормы и правила в сфере ESG*

### + ESG-рейтинги и ранкинги

*Всё о работе агентств в сфере ESG: методики, рейтинги, базы данных и индексы*

### + Всё про E

*Экологический аспект, внимание к климату и глобальному потеплению*

### + Всё про S

*Социальные инициативы, права человека и инклюзивность*

### + Всё про G

*Корпоративное управление, работа с персоналом, компетенции руководителя*

### + ESG-трансформация

*Автоматизация, цифровизация, построение стратегий*



[https://raex-rr.com/projects/esg\\_webinars/](https://raex-rr.com/projects/esg_webinars/)



Телеграм-канал  
RAEX Sustainability  
[@raex\\_sustainability](https://t.me/raex_sustainability)

Новости и события,  
посвященные ESG, ЦУР и  
финансовым инструментам  
устойчивого развития

# Присылайте свои темы для вебинаров

## Обратная связь

Напишите нам, если у вас есть вопросы

Саблинская Ирина Константиновна

Предложение темы для вебинара

sablinskaya@raex-a.ru

Интересная тема

Оставляя сообщение, вы подтверждаете, что согласны с нашей [политикой конфиденциальности](#)

Отправить



<https://raex-rr.com/feedback/>

# Старт сбора отчётов для конкурса

Приглашаем к участию в конкурсе годовых отчётов 2026 года!

Независимое жюри бесплатно оценит содержание и дизайн вашего документа. К исследованию принимается нефинансовая отчётность за 2025 год.

В конкурсе могут поучаствовать:

- Финансовые и нефинансовые компании
- НКО и общественные организации
- Образовательные учреждения: школы, колледжи и вузы

Срок подачи заявки: до 1 октября 2026 года



[https://raex-rr.com/news/press-reliz/kgo\\_start\\_2026/](https://raex-rr.com/news/press-reliz/kgo_start_2026/)



Спасибо за внимание!

ООО «РАЭКС-АНАЛИТИКА»  
127006, Москва,  
Весковский переулок, дом 3, этаж 3

Телефон: +7 (495) 617-07-77  
[www.raex-rr.com](http://www.raex-rr.com)  
[sales@raex-a.ru](mailto:sales@raex-a.ru)