

НАШИ СОТРУДНИКИ

СИЛЬНАЯ КОМАНДА НЕРАВНОДУШНЫХ ЛЮДЕЙ



→ **МЫ НАЗЫВАЕМ МОТОРИКАНЦАМИ НЕ ТОЛЬКО ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ НАШЕЙ ПРОДУКЦИИ, НО И СОТРУДНИКОВ. ИМЕННО ОНИ КАЖДЫЙ ДЕНЬ ИСПОЛЬЗУЮТ СВОЙ ОПЫТ, ЗНАНИЯ И ЖЕЛАНИЕ ИЗМЕНИТЬ МИР К ЛУЧШЕМУ, ЧТОБЫ СДЕЛАТЬ ЖИЗНЬ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ЯРКОЙ И ПОЛНОЦЕННОЙ.**

561 сотрудник

в Группе компаний «Моторика» на 31.12.2024, включая ООО «Завод специального оборудования»

- Команда «Моторики» — это 426¹ уникальных профессионалов в области медицинской кибернетики, протезирования, инженерии, искусственного интеллекта, информационных технологий и других сфер. Ежегодно мы запускаем новые проекты и тестируем новые идеи. Растут наши бизнес и выручка, а вместе с ними расширяется наша команда.
- В конце 2024 года «Моторика» приобрела контролируемую долю в ООО «Завод специального оборудования»², количество сотрудников которого составляло 135 человек на 31 декабря 2024 года.

ГЛАВНЫЕ ЦЕЛИ «МОТОРИКИ» В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

| Цель | Целевое значение к концу 2028 года |
|--|---|
| Удержание квалифицированного персонала | 15% — текучесть кадров |
| Формирование внутреннего кадрового резерва | 70% вакансий закрываются внутренним кадровым резервом |
| Формирование внешнего кадрового резерва | Для 95% ключевых позиций есть кандидаты в базе |
| Привлечение молодых талантов | 50% стажеров переводится в штат после завершения программы |
| Повышение вовлеченности сотрудников (eNPS ³) | 75% высших оценок вовлеченности руководителей и сотрудников |
| Увеличение максимальной адаптации | 95% успешно пройденных адаптационных планов |

¹ Численность персонала на 31 декабря 2024 года.

² Не входит в периметр отчетности.

³ От англ. Employee Net Promoter Score — метод оценки лояльности сотрудников, который показывает готовность людей рекомендовать компанию друзьям и знакомым как место работы.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

→ **ДЛЯ КОМПАНИИ ВАЖНО СОЗДАТЬ ЗДОРОВУЮ АТМОСФЕРУ, ЧТОБЫ КАЖДЫЙ СОТРУДНИК МОГ БЫТЬ ПРОДУКТИВНЫМ, КРЕАТИВНЫМ И ВОВЛЕЧЕННЫМ. ПОЭТОМУ ОСОБУЮ РОЛЬ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ИГРАЕТ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА «МОТОРИКИ».**

В 2024 году «Моторика», как и другие российские компании, столкнулась с нехваткой персонала и текучестью кадров, поэтому удержание квалифицированного персонала и снижение текучести кадров являются одними из наших ключевых задач. К 2028 году мы планируем снизить показатель до 15% за счет работы по нескольким направлениям:

- повышение привлекательности «Моторики» как работодателя и HR-бренда;
- создание годовой оценки, кадрового резерва, пересмотр КПЭ и индивидуальных планов развития;
- создание карьерных треков с возможностью горизонтального и вертикального роста;
- запуск корпоративного университета;
- эффективная программа стажировок.

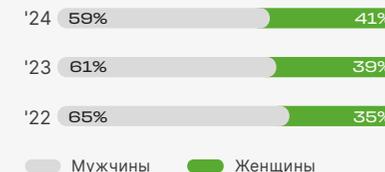
При подборе персонала мы ставим в приоритет компетенции потенциальных сотрудников и соответствие нашим ценностям и целям. Возраст и другие личные характеристики кандидатов при этом не имеют значения. Мы гордимся тем, что в нашей команде молодые профессионалы работают совместно с опытными старшими коллегами: именно большая выборка возрастов сотрудников помогает нам создавать уникальные ассистивные решения.

Талантливые сотрудники получают возможность быстро развивать свои компетенции, руководить новыми направлениями и реализовывать свои карьерные возможности.

ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ:

- следуем ценностям Компании;
- ценим самоуправление и прозрачность;
- держим на виду все процессы и цели, создавая открытое пространство для работы и возможностей;
- поддерживаем и развиваем каждого сотрудника.

Структура персонала в разбивке по полу, человек



43%

действующих руководителей на всех уровнях выросли внутри Компании

100%

сотрудников знакомы с системой ценностей Компании

Компания активно взаимодействует с высшими учебными заведениями по направлениям электроники и конструирования.

В 2024 году «Моторика» запустила стажировки для начинающих специалистов и студентов. Доступные направления для стажировки молодых специалистов:

- инженер — разработчик бионических протезов;
- протезист;
- бухгалтер;
- оператор ОТК;
- слесарь механосборочных работ.

Все стажеры работают в группах до трех человек под руководством ментора — сотрудника с лучшей квалификацией в своей области. Программы на 80% состоят из практики и могут быть как очными, так и удаленными. По итогам программ стажеры проходят собеседование или выполняют выпускное задание, а при успешном завершении могут претендовать на постоянное трудоустройство в «Моторике».

В 2024 году из восьми студентов, успешно завершивших стажировку, двое были приняты в штат по направлению «инженер — разработчик бионических протезов» и двое — по направлению «бухгалтер».

В 2025 году программа стажировок предполагает следующие форматы:

- летняя практика — для студентов третьего и выше курсов;
- преддипломная практика — для выпускников вузов, предполагающая ведение дипломного проекта на базе «Моторики»;
- стажировка по срочному трудовому договору — для студентов выпускных курсов.

Приоритетные направления 2025 года: инженер — разработчик бионических протезов, программист, протезист.

«Моторика» заботится о равных возможностях для всех и обеспечивает доступ к новым профессиям в сфере кибернетической медицины для женщин, а также для людей с ограниченными возможностями здоровья. При приеме на работу, организации обучения и развития карьеры мы ориентируемся на профессиональные навыки и нужные компетенции у каждого кандидата и сотрудника.

Бизнес-модель Компании построена на производстве высокотехнологичной инновационной продукции, поэтому образование наших кандидатов имеет решающее значение при приеме на работу. В Команде «Моторики» 227 сотрудников имеют высшее образование, а четверо из них — ученые степени (кандидаты и доктора наук).

В «Моторике» работает восемь сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. Они занимают значимые позиции в производстве и протезировании и выполняют специализированные задачи.

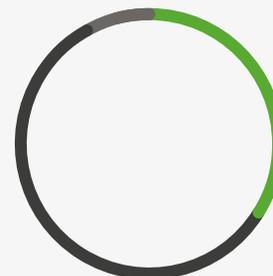
Численность персонала на конец отчетного периода¹, человек



Среднесписочная численность персонала¹, человек



Структура персонала в разбивке по возрасту, %



- 34 До 30 лет
- 58 30-50 лет
- 8 Старше 50 лет

Структура персонала в разбивке по функционалу, %



- 29 Производство и технический контроль
- 24 Научно-исследовательская деятельность и инновации
- 14 Коммерция и маркетинг
- 10 Административно-управленческий персонал
- 8 Протезирование и функциональная адаптация
- 7 Клиентский сервис
- 5 Финансы
- 3 Управление продуктом



Я тестировала, «прошивала» протез, то есть программировала его, и сразу же проверяла на себе. Мне даже создали руку, которую можно подключить к компьютеру, закатать в нее программу и сразу испытать.

Валерия Ранкич

Младший инженер встраиваемого машинного обучения в «Моторике»



Валерия Ранкич

История Валерии в «Моторике» началась в 2021 году, когда она обратилась за бионическим протезом, который помог бы ей выполнять элементарные для многих задачи.

Валерия присоединилась к команде «Моторики» в 2024 году, став инженером — разработчиком программного обеспечения в Департаменте нейротехнологий, который занимается очувствлением протезов с помощью искусственного интеллекта.

¹ Данные за 2024 год включают ООО «Завод специального оборудования».

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

→ «МОТОРИКА» СТРЕМИТСЯ СОЗДАВАТЬ ДЛЯ СВОИХ СОТРУДНИКОВ ДОСТОЙНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА, ЗАБОТИТСЯ ОБ ИХ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ, СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ И УЧИТЫВАЕТ ГЛОБАЛЬНЫЕ И ЛОКАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.

МЫ ПРЕДЛАГАЕМ СВОИМ СОТРУДНИКАМ:



справедливый уровень оплаты труда и регулярное повышение зарплаты по результатам работы;



компенсацию расходов на спорт и фитнес;



дополнительное медицинское страхование (ДМС), включая стоматологию и госпитализацию;



возможность гибридного и удаленного формата работы для части позиций;



материальную поддержку в сложных ситуациях (в случае смерти члена семьи, утраты личного имущества, потребности в лечении и восстановлении здоровья, в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, юбилеем);



безлимитные фрукты, чай и кофе в офисе;



возможность обучения по различным направлениям;



дружелюбную корпоративную культуру.

В 2025 ГОДУ КОМПАНИЯ ПЛАНИРУЕТ ПРОВЕСТИ АНАЛИЗ РЫНКА И ОПРОС СОТРУДНИКОВ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ВОСТРЕБОВАННОГО КАФЕТЕРИЯ ЛЬГОТ.

В Компании не принято учитывать пол, возраст и другие личные характеристики при формировании заработных плат. Оплата труда сотрудников зависит исключительно от вклада каждого из них в развитие Компании. Это подтверждается соотношением заработных плат мужчин и женщин: в 2024 году оно составило один к одному.

В 2024 году Компания разработала систему грейдов, цели которой — повышение мотивации сотрудников, реализация их потенциала и повышение эффективности работы. В соответствии с грейдами была гармонизирована система материального стимулирования, введены единые принципы к формированию вознаграждения, что привело к выравниванию окладов и доходов сотрудников.

В 2024 году в «Моторике» два раза проводился опрос по оценке уровня вовлеченности и лояльности сотрудников. Отмечается рост eNPS до 63% (ноябрь) с 58% (март) при доле участвовавших в опросе в размере 88 и 77% от числа всех сотрудников соответственно. Это означает, что количество сотрудников, удовлетворенных своей работой и готовых рекомендовать «Моторику» в качестве работодателя, значительно превышает количество людей, не удовлетворенных работой, а также тех, кто относится к своей работе нейтрально.

Совокупный показатель уровня вовлеченности и лояльности вырос в 2024 году с 7,8 до 7,9 балла из 10 возможных.



В 2024 году «Моторика» приняла участие в рейтинге работодателей HeadHunter и заняла пятое место в отрасли «Электроника, приборостроение, бытовая и медтехника, компьютеры и оргтехника». При ранжировании компаний учитывались HR-анкеты, опрос сотрудников и соискателей, а также отзывы бывших сотрудников.

ДЕТСКИЙ ДЕНЬ В «МОТОРИКЕ»

30 августа 2024 года был маленьким праздником для детей сотрудников «Моторики». Специально для них мы организовали развлекательную программу и экскурсию по офису в Сколково. Ребята узнали о Компании и о том, какие важные для всего общества задачи решают на работе их родители.

Такие мероприятия очень полезны как для общего развития нового поколения, так и для укрепления отношений внутри семьи: мы уверены, что в глазах своих детей каждая мама и каждый папа стали немного ближе к супергероям.

10/10

показатель удовлетворенности сотрудников Детским днем

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

→ **ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ — НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ «МОТОРИКИ». ОСНОВНЫЕ ЕГО ЦЕЛИ — РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДОЛГОСРОЧНОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ И СОЗДАНИЕ ВНУТРЕННЕГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА.**

«Моторика» придерживается принципа непрерывного развития команды и ее компетенций. В Компании разрабатываются командные и индивидуальные планы развития по следующим направлениям:

- усиление профильных компетенций каждого подразделения;
- усиление управленческих навыков руководителей и кадрового резерва;
- усиление soft skills команды, поддержка корпоративной культуры и ценностей.

Сотрудникам доступно несколько обучающих форматов, в том числе онлайн- и офлайн-семинары, внутреннее и внешнее обучение с экспертами в различных областях, коучинг, обучение на автоматизированной образовательной платформе, корпоративная библиотека.

Все обучающие программы в рамках индивидуальных и командных планов развития бесплатны для сотрудников. При необходимости Компания также компенсирует затраты на внешнее обучение.

100%

сотрудников участвовали в мероприятиях Лектория

70 человек

кадрового резерва и руководителей прошли специальное обучение в Школе лидеров

В «Моторике» действует программа адаптации новых сотрудников. Мы стремимся снизить стресс у новых сотрудников при смене работы, увеличить скорость и повысить шансы на успешную адаптацию. При выходе на работу для каждого сотрудника составляется план адаптации, где указываются цели и ожидания на первые три месяца работы.

WELCOME-ТРЕНИНГИ

На тренингах команда HR рассказывает о Компании, ее ценностях, атмосфере. Также проводятся экскурсии по офису и знакомство с коллегами.

ВСТРЕЧИ С РУКОВОДИТЕЛЯМИ

Новые члены команды и руководители проводят встречи один на один для выравнивания ожиданий от работы и оперативного решения вопросов.

10 млн руб.

составили затраты на обучение и повышение квалификации в 2024 году

КУЛЬТУРА МЕНТОРОВ И НАСТАВНИЧЕСТВА

У каждого новичка есть ментор, который помогает понять специфику Компании, и наставник — дружелюбный коллега, который рад сводить на обед и познакомить с коллективом.

ОНЛАЙН-ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ

На внутренней обучающей платформе «Моторики» есть программа адаптации, в которую включены разделы о миссии, ценностях, команде, продуктах, стратегии и целях. Программа подстроена под каждую конкретную позицию и отличается по содержанию в зависимости от функции. Каждый новичок может проходить ее онлайн в удобное для себя время.

Большинство новичков (более 90%) успешно проходят план и дают высокую оценку периоду своей адаптации.

>120

человек прошли специальное профильное обучение

ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

ЛЕКТОРИЙ

Лекторий — это формат внутреннего обучения «Моторики», который включает в себя вебинары, очные практические встречи и рекомендованную литературу по следующим направлениям:

- эмоциональный интеллект;
- принципы партнерства;
- планирование своих ресурсов;
- баланс и профилактика выгорания;
- адаптивность.

ШКОЛА ЛИДЕРОВ

Школа лидеров — внутренний формат «Моторики» с упором на обучение руководящих кадров. Программа включает в себя:

- управление командой;
- лидерство и личную эффективность;
- управление изменениями;
- управление эффективностью.

ПРОФИЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Для сотрудников со специфичными рабочими задачами доступно профильное очное и онлайн-обучение с внешними экспертами по следующим темам:

- ведение переговоров;
- отработка возражений;
- ораторское мастерство;
- регистрация медицинских изделий;
- сертификация ISO;
- контроль технологической дисциплины;
- управление цепочкой поставок;
- электроника и металлообработка.

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

→ **«МОТОРИКА» УДЕЛЯЕТ ПРИСТАЛЬНОЕ ВНИМАНИЕ ВОПРОСАМ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ КАК В УСЛОВИЯХ ОФИСНОЙ РАБОТЫ, ТАК И НА ПРОИЗВОДСТВЕ. НАША ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СВЯЗАНА ПРЕИМУЩЕСТВЕННО С ОПЕРАЦИЯМИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИМИСЯ МАЛЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ.**

В Компании регулярно проводятся мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, постоянно совершенствуется функционирование системы управления охраной труда. Мы стремимся обеспечить безопасные условия труда на рабочих местах и поддерживать высокие стандарты культуры производственной безопасности.

Действующая система управления охраной труда (СУОТ) в Компании внедрена приказом по ООО «Моторика»¹ от 21 ноября 2022 года № 6/ОТ и соответствует требованиям российского законодательства в сфере охраны труда.

СУОТ регламентирует как общий подход к охране труда и распределение обязанностей, так и отдельные процессы, в том числе:

- обучение и проверку знаний требований охраны труда сотрудников Компании;
- обеспечение сотрудников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ);
- проведение специальной оценки условий труда в Компании;

- управление профессиональными рисками в области безопасности труда и охраны здоровья;
- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований сотрудников;
- реагирование на несчастные случаи и аварийные ситуации на производстве;
- расследование микротравм сотрудников.

В 2024 году в «Моторике» не зафиксировано несчастных случаев на производстве, в том числе с летальным исходом, LTIFR = 0.

В целях предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Компании организовано проведение профилактических мероприятий по охране труда, таких как:

- обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работы, обучение навыкам оказания первой помощи;
- проведение специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков;
- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований);

- информирование сотрудников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях и полагающихся компенсациях;
- контроль соблюдения режима труда и отдыха сотрудников;
- расследование и учет микроповреждений (микротравм);
- обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечение сотрудников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ;
- контроль за безопасностью сотрудников в процессе эксплуатации оборудования и применяемых инструментов;
- планирование и реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда, оценка их эффективности;
- управление документами по СУОТ.

В соответствии с требованиями законодательства для сотрудников Компании проводится обязательное обучение по вопросам охраны труда и производственной безопасности. Оно предусматривает онлайн- и офлайн-форматы.

Все сотрудники «Моторики» проходят обязательные инструктажи по охране труда. Для определенных категорий сотрудников проводятся стажировки на рабочем месте, обучение по оказанию первой помощи, использованию СИЗ и безопасным методам выполнения работ.

Схема управления охраной труда

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

- Осуществляет общее руководство работой по охране труда

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

- Обеспечивает соблюдение требований законодательных, нормативных правовых актов по охране труда, распоряжений и локальных нормативных правовых актов

ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

- Осуществляет координацию и контроль за всей работой по охране труда, организует и осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда

РУКОВОДИТЕЛИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

- Обеспечивают выполнение требований охраны труда и создание безопасных и здоровых условий труда

Количество сотрудников, обученных по программам по охране труда, человек

| Вид обучения | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|------|------|------|
| Инструктажи по охране труда | 128 | 157 | 310 |
| Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим | 26 | 20 | 33 |
| Обучение по использованию СИЗ | 0 | 21 | 33 |
| Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ | 6 | 90 | 59 |

0 LTIFR²

коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности в 2024 году

¹ Основное производственное предприятие Группы.

² Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности в 2024 году.