

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.

43%

действующих руководителей на всех уровнях выросли внутри Компании

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

'24 59% 41%

'23 61% 39%

'22 65% 35%

Мужчины

Женщины

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.

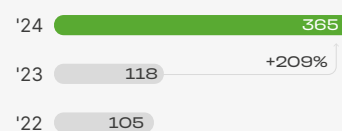
Бизнес-модель Компании построена на производстве высокотехнологичной инновационной продукции, поэтому образование наших кандидатов имеет решающее значение при приеме на работу. В Команде «Моторики» 227 сотрудников имеют высшее образование, а четверо из них — ученые степени (кандидаты и доктора наук).

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, закачать 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» СРЕМИТСЯ 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 личностные 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

LTIFR²

коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности в 2024 году

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

¹ Основное производственное предприятие Группы.

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