

→ Основные направления образовательной деятельности корпоративного университета ТМК2U — техника и технологии, управление и бизнес-образование, а также программы подготовки для коммерческих подразделений. «Важным блоком программ являются технические курсы по металлургии, сталеплавлению, прокатному, сварочному производству, механике, электрике, энергетике — все технические области знаний. Для специалистов в области сбыта предусмотрены тренинги и геймификационные кейсы по продажам. Серьезное внимание уделяется стратегическому и производственному менеджменту», — рассказала директор корпоративного университета Елена Позолотина.

По ее словам, Корпоративный университет ТМК2U — это центр научных и профессиональных знаний, эффективный инструмент формирования единого информационного пространства для сотрудников компании. Эксклюзивность образования университета ТМК2U заключается в программах, которые разработаны с учетом специфики компании и подходят для всех дивизионов ТМК, в каких бы регионах и странах они не находились. Компания стремится к тому, чтобы компетенции персонала были на одинаково высоком уровне независимо от места работы сотрудника.

Вторая особенность университета — это электронная образовательная платформа, которая сейчас находится в стадии разработки и скоро будет запущена. Благодаря этому ресурсу и дистанционным формам обучения непрерывно повышать свои компетенции смогут сотрудники всех уровней. Такие образовательные платформы в промышленности уже есть, но ТМК будет в числе первых, кто сможет объединить на этом ресурсе такое большое количество людей и предприятий.

Университет ТМК2U обеспечивает единый подход при участии компании в федеральных образовательных проектах «Сириус», «Я — профессионал», движении WorldSkills. Кроме того, университет сам выступает организатором уникального проекта в сфере формирования развивающей среды — международного форума «Горизонты», который проходит ежегодно. Форум уже стал площадкой, где самая активная молодежь предприятий компании может раскрыть свой потенциал, показать творческие и профессиональные достижения, обменяться опытом, получить поддержку для своих идей, рассказывает Елена Позолотина. Несмотря на свою корпоративную составляющую, форум «Горизонты» расширяет границы: к участию в нем приглашены студенты ведущих российских вузов.

НЕ ДОРОЖЕ ДЕНЕГ Раньше каждое предприятие компании самостоятельно создавало обучающие программы. «Усиление конкуренции на рынке, проведенная масштабная модернизация производства, появление новых технологий подтолкнули нас изменить подход к обучению. Председатель Совета директоров ТМК Дмитрий Пумпянский всегда выступал за развитие образовательного направления в компании. Он и инициировал создание корпоративного университета, — пояснила Елена Позолотина. — Университет позволяет внедрять в рамках всей компании единые профессиональные стандарты, формировать и продвигать единую корпоративную образовательную идеологию, чтобы было единое понимание всех процессов между дивизионом и предприятиями».

Корпоративный университет ТМК2U можно воспринимать как инвестиционный проект — это инвестиции в будущее компании и людей, работающих в ней. Основная цель вложений ТМК в образование — это комплексное повышение эффективности обучения и всестороннее развитие персонала. За счет применения современных дистанционных форм обучения и универсальности программ, компания сокращает время и затраты на обучение сотрудников.

К примеру, Центр профессионального образования СТЗ обеспечивает более 70% потребности предприятия в квалифицированном персонале. Кроме того, жители Полевского имеют возможность пройти обучение на этой площадке. Так, например, учащиеся школ, планирующие связать свое будущее с металлургией, могут пойти учиться в профильный колледж, и часть лекций и практика будут проходить в учебном центре трубного завода. Также любой полевчанин, поступивший на работу на СТЗ, может повысить свою квалификацию или получить новую профессию в рамках обучающих программ корпоративного университета ТМК2U.

ПОТРЕБНОСТЬ В КАДРАХ Свердловская область по итогам первого полугодия 2018 года показывает позитивную динамику по снижению уровня безработицы. По данным Департамента по труду и занятости населения региона, в июне на учете в центрах занятости состояло 24 тыс. человек. На сегодняшний день уровень регистрируемой безработицы составляет 1,08%. Для сравнения в 2008 году этот показатель был на уровне 3,16%. В отдельных муниципалитетах показатели гораздо лучше, чем по региону в целом. Среди лидеров Полевской городской



ОБУЧЕНИЕ ЭЛЕКТРОМОНТЕРОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ЦЕНТРЕ СТЗ В ПОЛЕВСКОМ

округ, где уровень регистрируемой безработицы составляет 0,47%.

При этом город испытывает потребность в новых квалифицированных кадрах. «Полевскому требуются дипломированные медицинские и педагогические работники, специалисты инженерных профессий, рабочие и служащие, имеющие специальную подготовку. Между тем зарегистрированные безработные, как правило, не имеют профессии или потеряли квалификацию, так как долгое время не работали», — обрисовала ситуацию директор центра занятости Полевского Ирина Глызина.

Чтобы ответить на эти вызовы, сотрудники центра занятости организуют обучение или профессиональную переподготовку специалистов, в том числе женщин во время отпуска по уходу за ребенком. По словам Ирины Глызиной, кроме программ центра занятости, обучением будущих специалистов под стандарты предприятия занимается Управление развития и привлечения персонала градообразующего Северского трубного завода (СТЗ). У завода нет проблем с укомплектованностью рабочей силой, однако новые кадры, как и другим крупным развивающимся предприятиям, ему также нужны — необходимо обеспечивать смену

поколений работников. В связи с этим компания ТМК и запустила в Полевском собственную программу повышения квалификации персонала.

ВЛОЖЕНИЯ В БУДУЩЕЕ С помощью корпоративного университета ТМК2U компания проводит оценку, подбор и комплектование кадров для своих структурных подразделений. Это позволяет минимизировать затраты и уже на первоначальном этапе получить специалистов с нужными компетенциями, соответствующими требованиям трубной компании к должности. Кроме того, проект позволяет оценивать перспективы людей, потенциальные зоны их профессионального роста.

«Должно пройти время, чтобы компетенции, которые мы развиваем в сотрудниках, превратились в конкретные показатели деятельности компании. И это, безусловно, произойдет и будет выражено и в снижении травматизма, и в быстром выполнении поставленных производственных задач. И все это в целом будет значительно влиять на бизнес-результаты ТМК и ее предприятий», — подчеркнула Елена Позолотина.

В настоящее время университетом разработаны более 30 программ, которые проводятся на всех площадках. Учебный центр СТЗ стал первой площадкой проведения общекорпоративной программы по развитию управленческих компетенций, через которую прошли все руководители предприятий ТМК. Здесь же проводятся конференции для специалистов по информационным технологиям и кибербезопасности. Совместно с Уральским федеральным университетом запущена программа дополнительного профессионального образования по переподготовке персонала и повышению квалификации. Базовой площадкой для этого также стал учебный центр СТЗ.

«В месяц программы университета проходят до 500 человек. Мы отслеживаем результативность нашего обучения. Это не всегда выражается в карьерном росте специалистов. Но уже сегодня можно сказать, что все сотрудники, прошедшие обучение, используют рассмотренные техники и приобретенные навыки в своей дальнейшей деятельности, повышая профессионализм и скорость своей работы», — подчеркнула представитель ТМК.

Среди перспективных задач ТМК2U — увеличение пула действующих корпоративных программ, в итоге в своем арсенале университет стремится создать 100–150 постоянно действующих обучающих модулей. Таким образом, в рамках проекта ежегодно очное обучение смогут проходить до 4 тыс. сотрудников, а дистанционно — до 25 тысяч.

Как отметила Елена Позолотина, в настоящее время ведется строительство еще одной площадки ТМК2U в будущем научно-техническом центре (НТЦ) ТМК в Сколково, развитие которой позволит выйти на качественно новый уровень образования, а также транслировать и масштабировать научные разработки на все дивизионы компании. ■



ТРУБОПРОКАТНЫЙ ЦЕХ СТЗ