

Review

Обучение в эпоху «цифры»

В ноябре исполняется три года ТМК2U — Корпоративному университету Трубной металлургической компании (ТМК) и Группы Синара. За это время ТМК2U разработал более 150 обучающих программ, 100 электронных курсов, внедрил электронную HR-платформу и мобильное приложение SOTA2U. В перспективе ТМК2U также планирует выйти на рынок профессионального образования.

— практика —

За три года с момента своего создания ТМК2U — Корпоративный университет ТМК и Группы Синара — создал обучающие программы по множеству различных направлений, обучил более 130 тыс. сотрудников и перешел в «цифру» процесс обучения в холдингах.

ТМК2U создан в ноябре 2017 года. В своей работе университет опирается на пять учебных кампусов, расположенных на основных производственных площадках компании. Штаб-квартира ТМК2U находится в Научно-технологическом центре ТМК и Группы Синара в «Сколково». Сейчас в портфеле университета более 150 учебных программ.

Только с начала 2020 года обучение в ТМК2U прошли более 55 тыс. человек. При этом более 13 тыс. обучались на очных программах и онлайн-вебинарах, еще 42 тыс. прошли электронные курсы на объекторпоративной HR-платформе SOTA2U. По итогам года, по прогнозу университета, эти числа вырастут до 16 тыс. и 50 тыс. человек соответственно. Это говорит об успешной адаптации университета к ограничительным мерам, введенным в РФ из-за распространения коронавируса. В период пандемии большую часть обучения ТМК2U перевел в онлайн, а тренинги и практическое обучение, требующее отработки на физических тренажерах или оборудовании, которые в онлайн не перевести, временно приостановил. Также в ТМК2U оперативно разработали ряд курсов, направленных на адаптацию сотрудников к новым условиям работы, и специальные программы по управлению распределенными командами для руководителей.

Как объясняет один из преподавателей ТМК2U, начальник отдела систем улучшения Синарского трубного завода Роман Пыргаев, обучение в корпоративном университете имеет свою специфику, не сравнимую с вузовской. «Саморазвитие, повышение уровня вовлеченности, получение более глубоких знаний в своей родной области и знакомство с тем, чего до настоящего момента вы не касались, прикладной уклон — вот веки корпоративного образования, в частности образования, которое дает ТМК2U», — отмечает он. «Обучающийся практически сам формирует свое расписание. Функционально, удобно, гибко, качественно, современно — весьма точные определения организации процесса и содержания образования в ТМК2U», — говорит бизнес-тренер Ольга Рудь, заместитель начальника управления — начальник отдела оценки и развития персонала Таганрогского металлургического завода, входящего в ТМК.

Олеся Кривова, начальник отдела оборотных средств Волжского трубного завода, отмечает, что одним из главных впечатлений от знакомства

с ТМК2U для нее стал высокий уровень его программ и преподавателей. «При обучении по программе „Эффективный руководитель“ один из акцентов мы делали на отработку и корректирование планирования и тайм-менеджмента. Несомненный плюс учебного процесса — в использовании современных технологий, общении и работе на цифровых площадках», — говорит она.

Корпоративный университет ТМК2U активно сотрудничает с рядом российских вузов как в Москве, так и в других регионах России. В их число входят: Уральский федеральный университет им. Б. Н. Ельцина (УрФУ), Национальный исследовательский технологический университет МИСиС, Уральский институт управления РАНХиГС, Российский государственный университет нефти и газа им. И. М. Губкина, Донской государственный технический университет, Уральский государственный экономический университет. Сотрудничество строится на корпоративном и академическом взаимодействии: ТМК2U обеспечивает вузы практическими кейсами, в то время как вузы предоставляют Корпоративному университету научную базу для дальнейшей работы. В частности, совместно с УрФУ ТМК2U создал две магистерские

программы — «Финансы в цифровой экономике» и «Управление металлургическим предприятием».

Как рассказывает студент магистратуры «Управление металлургическим предприятием» Дмитрий Творогов, заместитель начальника трубопрокатного цеха ВТЗ, курс позволяет, с одной стороны, более глобально увидеть уже, казалось бы, знакомые процессы и явления, а с другой — изучить узкоспециализированные предметы на новом уровне. «Знания помогают под новым углом посмотреть на рутинные рабочие процессы. Нам дают инструменты, которые мы осмыслием и применим на практике с учетом уже имеющегося опыта и практических навыков», — говорит он.

В перспективе ТМК2U продолжит расширять свои горизонты в сфере образования: в следующем году университет планирует получить лицензию на ведение образовательной деятельности по программам ДПО, а также вступить в международные HR-сообщества (EFMD, ATD). В рамках внутрикорпоративного развития планируется завершить процесс унификации всех HR-функций в Группе ТМК, а также продолжать автоматизировать процессы с помощью корпоративной HR-платформы SOTA2U.

Анастасия Самойлова

НОВЫЕ «ГОРИЗОНТЫ» В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

ТМК2U выступает организатором ежегодного Корпоративного форума ТМК и Группы Синара «Горизонты», который обычно проходит в Сочи, однако в нынешнем году полностью перешел на цифровую площадку. На форуме проходят встречи с топ-менеджерами российских и международных предприятий и организаций, профессиональные конкурсы, обучение в школе личной эффективности и другие мероприятия. Ключевое событие «Горизонтов» — Молодежная научно-практическая конференция (МНПК), по итогам которой отбирает лучшие инновационные проекты молодых специалистов для реализации в конторе компаний. Новый цифровой формат позволил увеличить аудиторию и расширить состав спикеров.

«Мы смогли перевести в онлайн почти все мероприятия форума, включая конкурсы для сотрудников, фестиваль команд КВН. Мы сохранили встречи с топ-менеджерами и смогли привлечь ряд спикеров международного уровня. Благодаря дистанционному формату трансляция присоединились многие из наших сотрудников, которые бы не приехали в Сочи», — рассказывает заместитель генерального директора по управлению персоналом ТМК — директор Корпоративного университета ТМК2U Елена Позолотина. Так, в текущем году на форуме выступили: президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин, президент Boeing в России и СНГ Сергей Кравченко, ректор Высшей школы экономики Ярослав Кузьминов, президент Американской торговой палаты в России Алексей Родзянко, председатель правления УК «Роснано» Анатолий Чубайс, советник президента Российского футбольного союза, экс-капитан сборной России по футболу Алексей Смертин и народный артист России Евгений Миронов. Состоялась и традиционное общение участников форума с председателем совета директоров ТМК, президентом Группы Синара Дмитрием Пумпянским, а также с генеральным директором ТМК Игорем Королько и генеральным директором Группы Синара Михаилом Ходоровским.

В онлайн-формате прошла и МНПК, которая в нынешнем году состоялась в 16-й раз. В ходе конференции сотрудники ТМК и Группы Синара представили свои инновационные идеи и разработки по 20 ключевым направлениям: от трубопрокатного производства и внедрения цифровых технологий до управления персоналом и финансового менеджмента. По итогам мероприятия жюри отобрало лучшие проекты, которые получат финансирование и будут реализованы в контуре двух компаний.

Новинка форума текущего года — конкурс проектов «Леонардо 4.0», в котором смогли принять участие сотрудники компаний всех возрастов. Сначала работы были отобраны в рамках заочной оценки, а затем представлены экспертной комиссии во главе с генеральным директором ТМК. Лучшие из них получили шанс на реализацию в масштабах двух компаний.

Также в нынешнем году на «Горизонтах» в новом формате прошла школа личной эффективности SOTA_School, организованная для участников конкурса «Лучший молодой мастер ТМК». «Сотрудники объединились в команды и отработали методологию дизайн-мышления на прикладных производственных задачах для ТМК. Если этот формат приживется, мы организуем эту программу в общекорпоративном формате на базе нашего Корпоративного университета ТМК2U», — говорит Елена Позолотина.

«КАЖДЫЙ БИЗНЕС-ПРОЦЕСС В КОМПАНИИ — ЭТО В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ЛЮДИ»

Корпоративное обучение становится все более важным инструментом развития человеческого капитала в компаниях. «Б» поговорил с заместителем генерального директора — директором Корпоративного университета ТМК2U Трубной металлургической компании ЕЛЕНОЙ ПОЗОЛОТИНОЙ о том, какие требования к корпоративному образованию существуют сегодня, как выстроить эффективное обучение сотрудников и зачем ТМК переводит образовательные программы в цифровой формат.



ФОТО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ КОМПАНИИ ТМК2U

— В последние несколько лет рынок корпоративного образования в России активно развивался. Как бы вы описали ключевые тренды его функционирования на данный момент?

— На мой взгляд, сегодня в образовании все участники рынка образовательных услуг: и корпоративные, и профильные — нашли свое уникальное место. Может быть, впервые за многие годы мы чувствуем взаимодополняемость друг друга, наблюдаем совместное движение в сторону формирования квалифицированного персонала. Кроме того, чувствуется синергия на рынке корпоративного образования. Сегодня корпоративные университеты стали более открытыми, сформировалось уникальное профессиональное сообщество, университеты помогают друг другу в части обеспечения компетенций, в которых являются лидерами рынка, и этот тренд, пожалуй, во многом соответствует мировой модели корпоративного образования. Конечно, этому способствуют и всеобщая диджитализация. Общение в онлайн стирает границы, обмен информацией становится проще, новые форматы помогают быстро и массово транслировать новые компетенции. Еще один тренд, который стоит отметить — это взаимовыгодное взаимодействие корпоративного образования с академическим в части взаимного оказания услуг. Теперь мы работаем в парадигме двустороннего оказания услуг.

— Как выстроена система оценки эффективности работы университета? Какие показатели его функционирования для этого используются?

— Мы используем множество показателей. Это и охват обучения нашего персонала, и качество подготовки — оно определяется по итогам аттестации и по самооценке сотрудников и их руководителей. Это и эффективность процессов после их автоматизации, роботизации, внесения изменений. Кроме того, ежегодно устанавливаются отдельные показатели по таким процессам, как подбор,

кадров, задем стандарты в этой области на уровне компании и корпоративной культуры. Мы формируем цифровую базу для подготовки рабочего персонала по всем профильным компетенциям, создаем программы-трансформеры, позволяющие быстро и качественно готовить персонал и ротируют его в соответствии с потребностями бизнеса. Мы повышаем квалификацию всех категорий персонала по общекорпоративным программам. Например, сейчас наш вектор направлен на повышение цифровой грамотности. Интересный факт: если три года назад мы в основном сами инициировали разработку каких-то программ или автоматизацию процессов, то сейчас 90% инициатив исходит от бизнеса — любой новый проект требует обучения, и мы развиваем необходимые hard skills, все требуемые soft skills: от банального планирования, целеполагания и тайм-менеджмента до навыков управления проектами и внедрения изменений. Мы помогаем руководителям понять: а что же хочет наш персонал? Например, один из наших кампусов — это центр компетенций в области социологии сегодня.

— Как выстроена система оценки эффективности работы университета? Какие показатели его функционирования для этого используются?

— Мы используем множество показателей. Это и охват обучения нашего персонала, и качество подготовки — оно определяется по итогам аттестации и по самооценке сотрудников и их руководителей. Это и эффективность процессов после их автоматизации, роботизации, внесения изменений. Кроме того, ежегодно устанавливаются отдельные показатели по таким процессам, как подбор,

адаптация, оценка, обучение и профориентация. Оцениваются общепризнанные показатели вовлеченности, лояльности персонала. И количественные, а также качественные показатели по снижению травматизма, повышению производительности дисциплины, снижению претензий к качеству продукции, ведь косвенно работа университета влияет и на них. — Важный тренд HR-сферы — цифровизация многих процессов взаимодействия с сотрудниками. Как этому тренду отвечает ваш университет? Изменился ли уровень его диджитализации в связи с эпидемией коронавируса?

— Мы с самого «рождения» ТМК2U пошли по пути диджитализации. Внедрили электронную HR-платформу SOTA2U, корпоративное мобильное приложение Mobi2U. Пандемия показала, что мы все делаем верно — эти инструменты стали еще более востребованными и помогли нам противостоять новым вызовам. Поэтому уместнее будет сказать, что скорее изменилось отношение к диджитализации у наших внутренних клиентов. Одно из новшеств в этом направлении, запущенное в период пандемии, — роботизация рутинных операций, но к этому мы также шли целенаправленно, и старт совпал с пандемией скорее случайно. А почему мы задали этот вектор на этапе становления университета? Ответ прост: нам много, мы разбросаны по всей России и миру, и мы хотим соответствовать основному вызову времени — меняться быстро и мягко для персонала.

— Как выглядят планы по работе университета на 2021 год?

— Мир существенно меняется сегодня, мы каждый день сталкиваемся с новыми вызовами. Как сохранить корпоративную культуру? Какой она должна быть? Как сохранить эффективность персонала на удаленной работе? А что будет с вовлеченностью? Наверное, эти вопросы стоят сейчас перед многими корпоративными университетами. Поиск ответов на них и изменением себя мы и будем заниматься в 2021 году. Важно, что в решении наших задач нас всегда поддерживает руководство компании: председатель совета директоров Дмитрий Александрович Пумпянский и гендиректор Игорь Валерьевич Королько. Именно вовлеченность руководства в работу ТМК2U позволяет нам ставить амбициозные цели и достигать их.

Евгений Иванов

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ НА ВНУТРЕННИХ РЕСУРСАХ

Спустя год с момента своего создания проект «Школа разработчиков электронных курсов», созданный ТМК2U, стал финалистом престижной премии Steele Awards в номинации «Образование и обучение». Организатором премии уже 11 лет выступает Всемирная ассоциация стали (World Steel Association), а ТМК2U становится номинантом в третий раз: ранее проекты «Обучающий виртуальный тренажер „Тренажер—имитатор трубопрокатного агрегата 159-426“» и «Корпоративный чемпионат профессионального мастера — Игры мастеров» также получили высокие оценки международной комиссии.

ТМК2U запустил «Школу разработчиков электронных курсов» год назад, в ноябре 2019-го. Ее основная цель — формирование команды внутренних разработчиков электронных курсов. С помощью внутреннего конкурса в команду отбираются сотрудники самых разных подразделений компании — они лучше, чем внешние разработчики, знакомы со спецификой процессов на предприятиях и при содействии экспертов и кураторов ТМК2U могут создавать уникальные электронные курсы, точно подходящие под специфику работы компании.

Зачисленные в Школу студенты проходят полугодовое обучение, по итогам которого каждый из них под руководством опытных разработчиков ТМК2U выпускает курс на актуальную для предприятия тему.

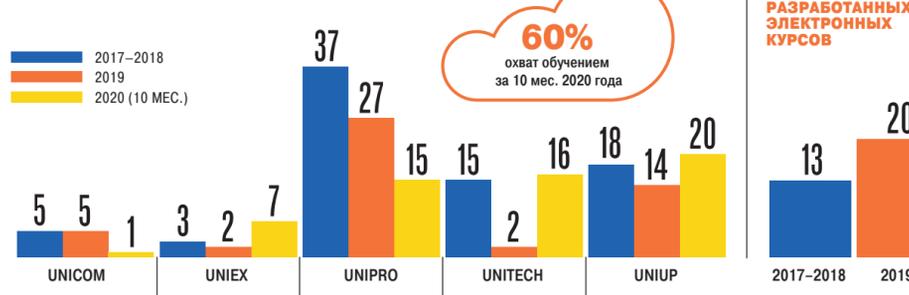
Как поясняет Александр Коновалов, инженер Волжского трубного завода, материалы, предоставленные студентам в «Школе разработчиков электронных курсов», дают массу практической информации и необходимые навыки для дальнейшей работы. «По итогам обучения у меня не осталось дополнительных вопросов. Формат удобный: можно обучаться в любое свободное время, повторно просматривать видеолекции», — рассказывает он. По словам Анны Занадворовой, начальника бюро отдела бюджетирования Синарского трубного завода, создатели школы смогли заинтересовать коллег на всем протяжении программы, начиная от создания сценария и до итогового оформления курса.

За первый год работы проекта его выпускники совместно с экспертами компании создали для своих коллег 35 электронных курсов, которые интегрированы в учебный процесс на корпоративной HR-платформе SOTA2U. Они охватывают такие направления, как охрана труда, промышленная безопасность, технологические инструкции, регламенты и работа с программным обеспечением. Новые курсы оказались достаточно популярными — в SOTA2U сотрудники предприятий прошли их уже более 50 тыс. раз.

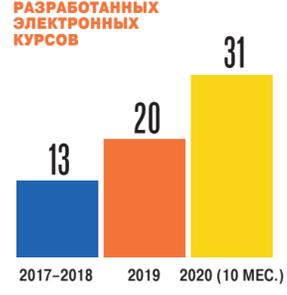
КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТМК2U В ЦИФРАХ ОБУЧЕНИЯ



КОЛИЧЕСТВО РАЗРАБОТАННЫХ ПРОГРАММ



КОЛИЧЕСТВО РАЗРАБОТАННЫХ ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ



КОЛИЧЕСТВО ПРОВЕДЕННЫХ ПРОГРАММ



КОЛИЧЕСТВО ЧЕЛОВЕКО-ОБУЧЕНИЙ (ТЫС.)



ОБУЧЕНИЕ. SOTA2U

Корпоративная HR-платформа SOTA2U
 Дистанционное обучение
 Тестирование по проф.компетенциям
 Библиотека ресурсов
 Сообщества
 Возможность общения с преподавателем
 Возможность общения с коллегами



ЕДИНАЯ СОРЕВНОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

Корпоративный чемпионат рабочих профессий Игры мастеров
 в 2019 году проведен во 2-й раз
 > 500 участников системы внутреннего отбора и обучения
 5 предприятий
 8 компетенций
 2 учебных полигона ТМК2U
 2 категории: YOUNG и PROF
 ≈ 100 финалистов и экспертов
 Результаты: снижение рекламаций и снижение нарушения технологической дисциплины, повышение качества продукта, повышение количества продукции, принятая с первого предъявления