ТМК. Первоуральский новотрубный завод. Привлечение и удержание молодых специалистов.

ЧТО ТАКОЕ ТМК и ПНТЗ? ДАВАЙТЕ ЗНАКОМИТЬСЯ!

ТМК (ТРУБНАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ) – российская металлургическая компания, крупнейший российский производитель труб, входит в **ТРОЙКУ ГЛОБАЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ МИРОВОГО** трубного бизнеса.

НЕМНОГО ЦИФР:

- РОССИЙСКИЙ ДИВИЗИОН включает в себя 6 крупных трубных заводов, в том числе **ПЕРВОУРАЛЬСКИЙ НОВОТРУБНЫЙ ЗАВОД**
- ТМК отгружает продукцию в 80 из 193 стран мира
- В число клиентов ТМК входят такие компании, как Роснефть, Газпром, Транснефть, ЛУКОЙЛ, Shell и другие

Привлечение молодых специалистов

Работа с ССУЗами

- ✓ Заключение целевых договоров со студентами профильных учебных заведений (Первоуральский металлургический колледж, Первоуральский политехнический техникум, учебные заведения Екатеринбурга)
- ✓ Приглашение на учебную и производственную практику студентов 2,3,4 курсов
- ✓ Заключение трудового договора со студентами во время прохождения производственной практики на последнем курсе обучения

КАК НАШИ СТУДЕНТЫ ПРОХОДЯТ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ПОДГОТОВКУ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ПНТЗ (рабочие специальности)

1 КУРС	2 КУРС	3 КУРС	4 КУРС	4 КУРС
экскурсия + квест-ознакомление с выбранной специальностью	учебная практика	производственная практика	производственная практика	преддипломная практика
СОПРОВОЖДАЮТ кураторы групп, преподаватели, классные руководители	**СОПРОВОЖДАЮТ** мастер-инструктор, кураторы групп, преподаватели	**СОПРОВОЖДАЮТ** наставники кураторы практики	**СОПРОВОЖДАЮТ** наставники кураторы практики	**СОПРОВОЖДАЮТ** наставники, руководитель дипломной работы

ПРАВА

В ПЕРИОД ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ **СТУДЕНТЫ ПРИОБРЕТАЮТ**

- бесценный опыт собственного взросления
- знания о корпоративной культуре ТМК, ПНТЗ и о производстве в целом
- основные профессиональные навыки по выбранной профессии
- профессиональное удостоверение

ОБЯЗАННОСТИ

В ПЕРИОД ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ **МЫ ПРОСИМ**

- соблюдать правила охраны труда (мы **заботимся о здоровье** каждого из наших работников)
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (мы **несём ответственность** друг за друга и за коллектив в целом)
- быть вовлечённым в процесс освоения профессии (мы стремимся выполнять нашу работу **отлично**)

Привлечение молодых специалистов

Работа с ВУЗами

- ✓ Приглашение на учебную и производственную практику студентов профильных учебных заведений
- ✓ Помощь в написании дипломной работы, закрепление научного руководителя
- ✓ Заключение трудового договора со студентами во время прохождения производственной практики
- ✓ Профориентирование
- ✓ Участие в ярмарках вакансий
- ✓ Олимпиада «Я профессионал»
- ✓ Профстажировка 2.0.

Работа со студентами

Совместно с президентской платформой «Россия — страна возможностей» при поддержке Министерства образования и науки России и ведущих вузов страны, организуется всероссийская акция «Время карьеры».

Масштабная ярмарка вакансий

УрФУ - один из ведущих партнеров для ТМК

ТМК выступает Национальным партнером акции и принимает участие в выставке работодателей.

Привлечение молодых специалистов

Работа с выпускниками ССУЗа после возвращения из армии

- ✓ Встреча сразу после завершения срочной службы
- ✓ Информирование об открытых вакансиях
- ✓ Финансовая поддержка сразу после трудоустройства

Адаптация персонала, система наставничества

Вхождение вновь принятого сотрудника в производственный процесс Компании, усвоение им корпоративных норм и правил, действующих в компании, овладение системой профессиональных знаний, навыков и эффективное их применение на практике

ДЛЯ ЧЕГО АДАПТИРОВАТЬ?

- Достижение эффективности в минимальные сроки
- Закрепление на рабочем месте
- Снижение текучести персонала
- Повышение производительности труда
- Оптимизация прямых и косвенных затрат предприятия на подбор, трудоустройство, подготовку персонала

Адаптация персонала, система наставничества

НАСТАВНИК – опытный работник предприятия, имеющий необходимую профессиональную квалификацию, способный обучать и передавать свой опыт адаптанту.

ЦЕЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА:

- закрепление новых сотрудников;
- повышение уровня профессиональных знаний и умений новых работников;
- оказание помощи в процессе адаптации в трудовом коллективе;
- снижение риска ухода молодого сотрудника в первый год работы

Польза наставничества

ДЛЯ НОВИЧКА

- постоянное консультирование по трудным вопросам;
- своевременность ответов на возникающие вопросы;
- наличие поддержки в лице «наставника»;
- развитие профессиональных навыков, умений и компетенций;
- рост профессионализма.

ДЛЯ НАСТАВНИКА

- профессиональный/карьерный рост;
- развитие управленческих навыков;
- повышение мотивации за счет признания опыта и авторитета наставников со стороны компании;
- бонус в виде денежного стимулирования;
- повышение личной удовлетворенности работой;
- снижение напряженности в работе;
- возможность реализовать скрытый (педагогический) потенциал;
- возможность применить неиспользованные знания и умения.

ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

- повышение производительности труда за счет более быстрого вхождения в профессию и повышения компетентности;
- сокращение текучести кадров;
- повышение активности сотрудников;
- формирование управленческого резерва;
- повышение вовлеченности персонала;
- рост экономических показателей.

КАК МОЖНО РАЗВИВАТЬСЯ НА ПНТЗ: КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, КОНКУРСЫ

Международный корпоративный форум ТМК «Горизонты» проводится ежегодно **В СОЧИ**. Форум направлен на выявление и поддержание АКТИВНОЙ, ИНИЦИАТИВНОЙ, ПЕРСПЕКТИВНОЙ МОЛОДЕЖИ Компании.

Молодёжная научно-практическая конференция – центральное событие форума.

Это интерактивная площадка для продвижения инновационных идей для модернизации производственных и управленческих процессов, новых продуктов и услуг.

Корпоративный чемпионат профессионального мастерства «Игры мастеров» - проводится ежегодно на всех площадках ТМК.

Направлен на обеспечение высокого уровня развития технических компетенций производственного персонала, мотивацию работников к непрерывному развитию профессионального мастерства, повышению качества работ и уменьшение уровня брака на предприятиях. Конкурс - отличная возможность заявить о своем мастерстве, обменяться опытом между предприятиями ТМК!

Чемпионат проводится в двух категориях - Янг (до 28 лет) и Профи (старше 28 лет).

Заводские конкурсы профмастерства ПНТЗ

- ✓ Цель – развитие профессиональных компетенций
- ✓ Проводятся по основным рабочим профессиям на постоянной основе (14 рабочих профессий)
- ✓ Проводятся в двух возрастных категориях - Янг и Профи

Социальные гарантии, льготы и медицинское обслуживание

- «Жилищная программа»**;**
- ДМС;
- Путевки и возможность отдыха по льготным программам (Сочи, Архыз, Билимбай, Первоуральск);
- Детский оздоровительный отдых
- Материальная помощь сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

РОМАНТИК
ГОСТИНИЧНЫЙ КОМПЛЕКС

ОЗДОРОВЛЕНИЕ, ОТДЫХ, ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ДОСУГ

- Ежегодная заводская спартакиада - 9 видов спорта, более 1000 сотрудников ежегодно.
- Участие в первенствах ГО Первоуральск среди КФК и областных спортивных мероприятиях, в ежегодной комплексной Спартакиаде трудящихся Свердловской области.
- «Дни здоровья» на спортивных площадках ЧУ ФОК «Гагаринский и игровом зале ПМБУК ФКиС «Старт» (п. 10.7 КД).
- Общекорпоративные турниры по футболу и баскетболу
- Спортивные площадки Соснового Бора

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

- Культурно досуговая деятельность: Заводской Фестиваль команд КВН, Фестиваль «Стихия металла», детские праздники и поздравления для детей сотрудников; участие сотрудников в городских и областных слётах, форумах, круглых столах; флэш-мобы в честь праздничных дат 23 февраля и 8 марта.

- Спортивно-оздоровительное: чемпионат по рафтингу, пейнтбол, кибертурниры Группы ТМК по компьютерным играм, чемпионат по сноуборду и горным лыжам среди новотрубников, участие в Федеральном проекте по управлению беспилотными аппаратами «Кибердром», соревнования по бездорожью off-road «Покорение Шишима».

- Туризм: сплавы, пешие походы, проводятся ежегодные конкурсы и мастер-классы по спортивной ловле рыбы.

- Корпоративное волонтёрство

- Программа мероприятий в рамках соглашения с Детским домом о наставничестве над детьми, оставшимися без попечения родителей. Цель проекта – социализация детей в обществе, путём вовлечения их в корпоративные мероприятия компании

Спасибо за внимание