

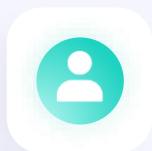
# TMK2U:

НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

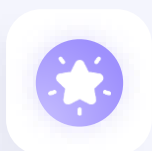


# TMK2U

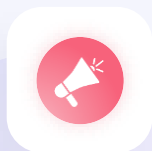
больше, чем просто обучение



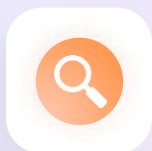
Развитие персонала: очная и дистанционная форма обучения



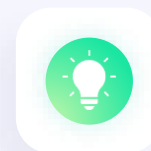
Управление талантами



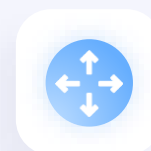
Формирование HR-бренда  
Компании



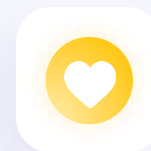
Исследовательская деятельность (вовлеченность, удовлетворенность, социологические исследования)



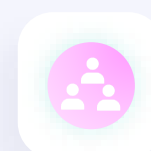
Поддержка рационализаторской деятельности



Масштабирование R&D разработок



Формирование корпоративной культуры



Внутренние коммуникации

# Штаб-квартира

в НТЦ «Сколково»

580 м<sup>2</sup>

7 аудиторий

оснащенных самым современным  
оборудованием

Специализация:  
Digital skills  
Soft skills



# Учебные полигоны

9143 м<sup>2</sup>

общая площадь

150+

профессий

Специализация:

Hard skills

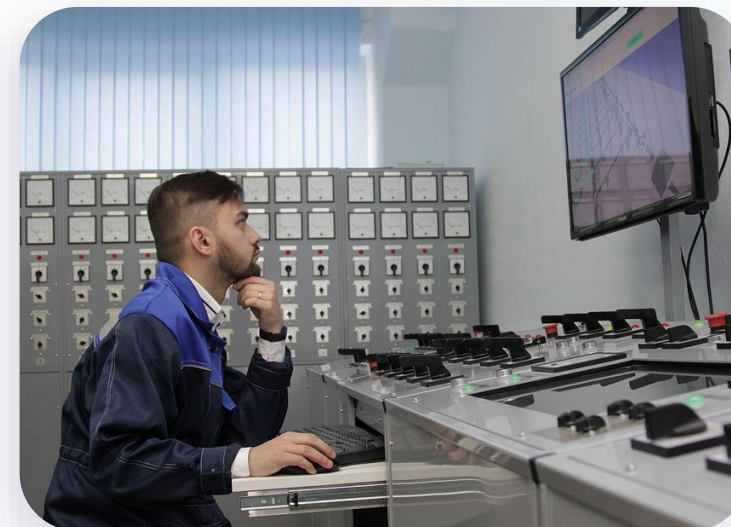
Digital skills

Soft skills

6

регионов присутствия:

- Москва
- Челябинская область
- Свердловская область
- Ростовская область
- Волгоградская область
- Оренбургская область



Обучение на тренажерах, имитирующих реальное оборудование, физических стендах

# ОБУЧЕНИЕ TMK2U



# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

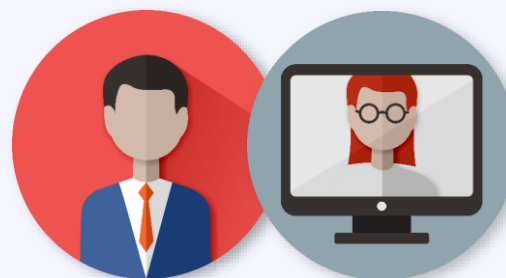
UniUp

UniEx

Дистанционное обучение

Очное обучение

Вебинары



Электронные курсы



# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

# 90

программ

# 9

Очный  
формат

# 81

Дистанционный  
формат

Программы развития компетенций по основным производственным и технологическим функциям

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

## ГИДРАВЛИКА



- Актуализировать знания по теоретическим основам гидравлики и гидропривода
- Сформировать знания о типах, моделях, технических характеристиках и аналогах гидрооборудования ведущих производителей
- Освоить навыки ввода в эксплуатацию, обслуживания, диагностики и устранения неисправностей гидрооборудования и гидравлических систем
- Актуализировать (сформировать) знания о способах повышения надежности и ресурса современного гидрооборудования и гидравлических систем

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

## ТЕХНОЛОГИИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА LEAN SIX SIGMA



6 очных программ

4 электронных курса

Фабрика процессов:

1. Организация эффективного офиса
2. Металлургическое производство



# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

10

программ

3

Очный  
формат

7

Дистанционный  
формат

Программы развития компетенций в области коммерции

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

## ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРОДАЖИ



- Изучение инструментов анализа рынка: клиенты и конкуренты
- Изучение этапов продаж
- Формирование навыка продаж на рынке b2b: изучение инструментов и технологии
- Развитие умения эффективного ведения переговоров с ЛПР
- Освоение навыков противодействия давлению со стороны клиентов

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

97

программ

31

Очный  
формат

66

Дистанционный  
формат

Программы формирования углублённых знаний и развития навыков профессиональной деятельности

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

## ЭФФЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ В РАМКАХ ПРЕТЕНЗИОННОЙ РАБОТЫ



- Отработать навыки эффективной работы с претензиями/уведомлениями
- Научиться вести результативные переговоры по отработке претензий и рекламаций
- Понять круг полномочий и порядок действий в процессе претензионной работы
- Понять, как принимаемые в ходе претензионной работы решения отражаются на финансовых результатах Компании

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

76

программ

6

Очный  
формат

70

Дистанционный  
формат

Программы развития корпоративных, личностных компетенций, а также базовых инструментов работы

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

## МАСТЕРСТВО ПУБЛИЧНЫХ ВЫСТУПЛЕНИЙ



- Научиться планировать концепцию презентации с учетом потребностей аудитории
- Приобрести навык проведения выразительных и интересных выступлений
- Научиться привлекать и удерживать внимание аудитории
- Научиться техникам преодоления стресса и устойчивому психологическому состоянию во время выступлений
- Приобрести навык управления голосом и техникой речи

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

## ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ



10 Программ по продуктам MS Office

16 Вебинаров по современным цифровым технологиям (от big data до нейронных сетей)

А также:

- Цифровая безопасность
- Поддержка проектов цифровизации (MES, СИП)
- Регулярные форумы ProIT для различных направлений ИТ-блока

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

42

программы

Программы экспертного уровня для руководителей и курсы бизнес-образования

11  
Очный формат

31  
Дистанционный формат

# Обучение

UniTech

UniCom

UniPro

UniUp

UniEx

ИНСТРУМЕНТЫ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА. УЙТИ НЕЛЬЗЯ ОСТАТЬСЯ.



- Сформировать персональную ответственность руководителей за удержание персонала, сместить акценты с привлечения на удержание персонала
- Сформировать умение вести переговоры с сотрудником, который планирует уволиться из компании по собственному желанию с целью удержания сотрудника или сохранения лояльного отношения к компании после увольнения

# Программы развития менеджеров

## ЭФФЕКТИВНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

**2** уровня программы

**10** управленческих компетенций

**150** часов – уровень 1

**90** часов – уровень 2

Ведущие программы «Эффективный руководитель - 1» - корпоративные бизнес-тренеры

**4000+** руководителей прошли обучение

## ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ В РАБОТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ

**4** часа - теория на примере данных компании

**2** часа – практика с разбором кейсов по функциям

### Цели:

- Закрепить глубокое понимание показателей эффективности деятельности компании / предприятия на уровне функционального влияния руководителя на финансовый результат
- Показать, как любой уровень руководителя может влиять на показатели эффективности компании

# БЛОКИ ПРОГРАММ ТМК2U



# Дополнительное профессиональное образование

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

## ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ ДЛЯ НЕФИНАНСОВЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

- Формирование практических навыков управления персоналом и подразделением организации в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»
- Изучение инструментов управления эффективностью HR подразделений

- Понять экономическую модель функционирования предприятия в области финансовой деятельности
- Научится видеть на своем уровне управления возможности оптимизации, способные повлиять на финансовые результаты Компании
- Понять, как принимаемые управленческие решения отражаются на финансовых результатах Компании

3  
сессии  
252  
часа

ДОКУМЕНТ  
Диплом о профессиональной  
переподготовке

48  
часа

ДОКУМЕНТ  
Удостоверение о повышении  
квалификации

# Магистерские программы

## УПРАВЛЕНИЕ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Подготовка эффективных лидеров, обладающих междисциплинарными навыками, сочетающими управленческие, экономико-математические компетенции и знание современных производственных систем и технологий для развития и обеспечения конкурентоспособности предприятий трубной промышленности

## HR-СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Подготовка руководителей, способных организовывать работу системы управления персоналом полного спектра, повышать эффективность деятельности компании в реализации стратегических, тактических и оперативных задач, через управление кадровым потенциалом персонала предприятия

# СИСТЕМА ОЦЕНКИ TMK2U



# Виды оценки



Ассесмент-центр в цифровом формате ТМК2U

наиболее надёжный и достоверный инструмент комплексной оценки



Оценка внутренней клиентоориентированности

оценка качества корпоративных коммуникаций между сотрудниками компании при решении различных задач



Профессиональные тесты

стандартизированный набор вопросов разного формата для комплексной оценки знаний и навыков сотрудника в предметной области



Проведение индивидуальной оценки по компетенциям

экспертная оценка личностных и управленческих компетенций кандидата

# Онлайн ассесмент

Преимущества цифрового ассесмент-центра TMK2U

## Методологическая компетентность

формируем набор методов и инструментов под каждую оценочную процедуру, понимаем, что будет работать в конкретных условиях

## Опыт

Наши ассессоры оценили более 1000 человек, участвовали в Ассесмент-центрах в производственном, банковском, торговом и других секторах

## Нацеленность на решение конкретной бизнес-задачи

мы умеем слушать и слышать клиента

## Экономия

сокращение временных и финансовых затрат более чем в 2,5 раза



Наведите камеру телефона на QR-код и посмотрите видео про ассесмент-центр TMK2U

# ОРГАНИЗАЦИЯ БИЗНЕС-ВСТРЕЧ И МЕРОПРИЯТИЙ



# Фасилитационные сессии

## ФОРСАЙТ-СЕССИЯ



20-80

количество участников



2-4

количество часов

## СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ



10-100

количество участников




8-16


количество часов




# Мероприятия


## КОНКУРСЫ ЛИДЕРСТВА

 **10-100**  
количество  
участников


 **8-16**  
количество  
часов


## КОНФЕРЕНЦИИ

 **10-100**  
количество  
участников

 **8-16**  
количество  
часов


## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЧЕМПИОНАТЫ

 **10-100**  
количество  
участников

 **8-16**  
количество  
часов

## ФАБРИКА ПРОЦЕССОВ БИЗНЕС-СИМУЛЯЦИЯ

 **11-18**  
количество  
участников

 **8**  
количество  
часов

# Форсайт-сессия

## Цели

Совместное проектирование, прогнозирование и формирование будущего, формирование дорожной карты проекта, направления деятельности

## Формат

Уникальная методика прогнозирования будущего, инновационный мозговой штурм, позволяющий максимально эффективно понять достоинства и недостатки прошлого и учесть это в создании новых технологий

## Компетенции

Навыки прогнозирования и проектирования сценариев будущего

## Адресная группа

Все сотрудники, от рабочих профессий до ТОП-менеджеров

## Структура

- Определение систем и надсистем
- Выявление трендов
- Определение стейкхолдеров
- Определение возможностей и угроз
- Определение неизбежного и желаемого будущего и точек разрыва
- Моделирование возможных действий стейкхолдеров, построение карты будущего
- Рефлексия

## Продолжительность

2-4 часа

## Численность

20-80 человек



# Стратегическая сессия

## Цели

Вовлечение команды в выработку решений, влияющих на поведение компании на рынке и по отношению к сотрудникам. Требуется участие первых лиц и предъявляет высокие требования к способности людей сотрудничать и не переходить от дискуссии к спору

## Формат

Очное мероприятие, где ведущий (модератор или фасилитатор) сопровождает серию дискуссий и мозговых штурмов, облегчая выработку решений стратегического уровня

## Компетенции

Общее видение, разделяемое всеми участниками  
Повышение вовлечения команды  
Осознание участниками необходимости изменений

## Адресная группа

Все сотрудники, от рабочих профессий до ТОП-менеджеров

## Структура

- Подготовка и разработка
- Выработка практического видения
- Выявление глубинные противоречия
- Проработка стратегических направлений
- Формирование сфокусированного плана внедрения
- Подведение итогов

Развитие нестандартного мышления сотрудников  
Улучшение обстановки в коллективе



## Продолжительность

1-2 рабочих дня (по 8 часов)

## Численность

10-100 человек

# Конкурсы лидерства

## Цели

Выявление и поощрение лучших сотрудников компании, командообразование и формирование связей внутри коллектива, отработка навыков и компетенций у персонала

## Формат

- HR-премия
- Конкурс линейных руководителей и руководителей среднего звена
- Лига управленцев
- Управленческие шахматы

## Компетенции

Общее видение, разделяемое всеми участниками  
Повышение вовлечения команды  
Осознание участниками необходимости изменений

## Адресная группа

Все сотрудники, от рабочих профессий до ТОП-менеджеров

## Структура

- Формирование темы и формата конкурса
- Согласование заданий и номинаций
- Отбор участников, формирование команд
- Демонстрация навыков участников
- Выявление лучших участников
- Подведение итогов и награждение

Развитие нестандартного мышления сотрудников  
Улучшение обстановки в коллективе



## Продолжительность

1-2 рабочих дня (по 8 часов)

## Численность

10-100 человек

# Конференции

## Цели

Собрание, которое организовано для обсуждения определённой проблемы или вопросов и обычно длится несколько дней.

Подразумевает выступления участников с докладами, при необходимости обсуждение спорных вопросов, дискуссии, круглые столы

## Формат

Очное собрание

## Компетенции

Общее видение, разделяемое всеми участниками

Повышение вовлечения команды

Осознание участниками необходимости изменений

## Адресная группа

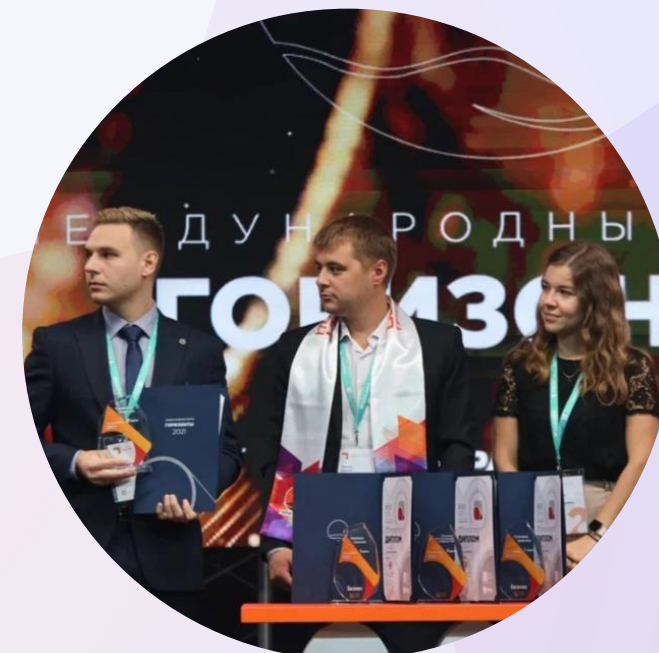
Все сотрудники, от рабочих профессий до ТОП-менеджеров

## Структура

- Приветственное слово
- Выступления докладчиков
- Сессия вопрос-ответ
- Подведение итогов

Развитие нестандартного мышления сотрудников

Улучшение обстановки в коллективе



## Продолжительность

1-2 рабочих дня (по 8 часов)

## Численность

10-100 человек

# Профессиональные чемпионаты

## Цели

Выявление и поощрение лучших сотрудников компании, командообразование и формирование связей внутри коллектива, отработка навыков и компетенций у персонала

## Формат

- Игры мастеров
- Управленческие шахматы
- Переговорный чемпионат

## Компетенции

Общее видение, разделяемое всеми участниками  
Повышение вовлечения команды  
Осознание участниками необходимости изменений

## Адресная группа

Все сотрудники, от рабочих профессий до ТОП-менеджеров

## Структура

- Формирование темы и формата чемпионата
- Согласование заданий и номинаций
- Отбор участников, формирование команд
- Демонстрация навыков участников
- Выявление лучших участников
- Подведение итогов и награждение



## Продолжительность

1-2 рабочих дня (по 8 часов)

## Численность

10-100 человек

Развитие нестандартного мышления сотрудников  
Улучшение обстановки в коллективе

# Фабрика процессов

## Бизнес-симуляция

### Цели

Практическое освоение современных технологий повышения эффективности производства за счет снижения потерь, сокращения цикла создания ценностей, снижения запасов, развития человеческого потенциала. Повышение лояльности людей к преобразованиям.

### Формат

Очное процессно-ориентированное обучение с симуляцией бизнес-процессов с применением Lego

### Компетенции

Способность предвидеть и диагностировать различные виды производственных потерь, управлять запасами, ожидающими обработки или перемещения между этапами потока, знать инструментарий внутренней логистики

### Адресная группа

Любой участник производственного процесса, от студента колледжа до директора предприятия

### Структура

- Изучение базовых инструментов бережливого производства
- Изучение разновидностей производственных потерь
- Изучение производственного цикла (в базовом варианте трубное производство)  
Изучение функционала ролей в производственном цикле (начальник производства, планер,
- машинист тепловоза, вальцовщик, слесарь наладчик, термист, оператор поста неразрушающего контроля и т.д.  
Игровые итерации, в ходе которых происходит повышение эффективности
- производственной линии за счет устранения потерь



### Продолжительность

Полный рабочий день  
(8 часов без учета перерывов)

### Численность

11-18 игроков  
2-3 тренера

# Социологические исследования



# Социологические исследования

## Оценка внутренней клиентоориентированности

---

Определение качества корпоративных коммуникаций между сотрудниками компании при решении различных задач

## Оценка удовлетворенности персонала

---

Способ, позволяющий понять, насколько сотрудники компании довольны своей работой, атмосферой в коллективе, условиями труда и другими аспектами деятельности

## Оценка удовлетворенности IT-продуктами

---

Оценка отношения сотрудников к применяемому в компании IT-продуктам

## Оценка вовлеченности персонала

---

Оценка заинтересованности работников в результатах своего труда и достижении стратегических целей компании

# Внутренняя клиентоориентированность

## Цель

Оценка качества корпоративных коммуникаций между сотрудниками компании при решении различных задач

## Целевая аудитория оцениваемых:

ЗГД, УД, Директора по направлениям на предприятиях, иные руководители, у которых в KPI есть показатель внутренней клиентоориентированности

## Цифровые инструменты

### Оценка

онлайн (корпоративная HR-платформа SOTA2U)

### Обработка

- Индивидуальные отчеты - Макросы Visual Basic в Excel
- Общий сводный отчет - Power Query
- Аналитический отчет (конфликты) – аналитика в Excel

### Рассылка результатов

Robotic Process Automation (RPA)

14 индикаторов

360

оценка методом 360 градусов

# Оценка вовлеченности персонала

**ВОВЛЕЧЕННОСТЬ** – интегральный показатель, характеризующий внутреннее состояние сотрудника, при котором он готов прикладывать значительные усилия для достижения значимых результатов. Вовлеченный сотрудник демонстрирует высокий сервис, тем самым создавая конкурентное преимущество компании.

## Достигаемые бизнес-эффекты при высокой вовлеченности:

- Повышение производительности труда
- Снижение уровня текучести персонала
- Повышение уровня удовлетворённости клиентов
- Снижение ошибок, допускаемых при выполнении трудовых функций
- Увеличение прибыли компании

## Суть исследования:

Углубленный опрос направлен на исследование удовлетворенности персонала по компонентам вовлеченности и индикаторам удовлетворенности, попавшим в зону риска (по результатам глобального исследования).

Аспекты рабочей среды, исследуемые в опросе, распределены на 13 организационных индикаторов

## Типы вопросов, используемые в исследовании:

- Закрытые
- Альтернативные с возможностью выбора одного ответа
- Альтернативные с возможностью множественного выбора
- Открытые

# Оценка вовлеченности персонала

## Структура

- Углубленное исследование вовлеченности (по результатам глобального опроса)
- Обработка результатов
- Формирование отчета по уровню вовлеченности персонала
- Рекомендации по дальнейшим действиям (проведение стратегических и рабочих сессий по выработке решений и формированию плана повышения вовлеченности персонала)

## Конфиденциальность

Каждому участнику оценки присваивается индивидуальный код для входа в систему (персональные данные в систему не вводятся)

## Результаты

Отчет по исследуемым индикаторам с выделением зон, требующих разработка плана повышения вовлеченности персонала

## Адресная группа

Работники всех категорий (рабочие, специалисты, служащие, руководители)

## Формат

Онлайн с использованием платформы внешней SOTA2U

# Разработка HR- процессов



## Подбор персонала

---

Своевременное обеспечение компании квалифицированным персоналом

## Адаптация персонала

---

Закрепление и удержание вновь принятых или переведенных работников

## Управленческий резерв

---

Качественное удовлетворение потребностей компании в квалифицированном управленческом персонале

## Аттестация персонала

---

Процедура оценки результатов деятельности, компетенций и квалификаций сотрудника

## Единая система оплаты труда

---

Установление единой формы оплаты труда для всех категорий сотрудников компании

# Управленческий резерв

## Цели

Своевременное и качественное удовлетворение потребности Компании в квалифицированном управленческом персонале, создание условий для повышения мотивации сотрудников на развитие

## Адресная группа

Сотрудники, имеющие высокий потенциал развития и способности к управленческой деятельности

## Результаты

- Мотивирование и закрепление квалифицированных сотрудников
- Развитие управленческих и профессиональных компетенций
- Снижение затрат на поиск, подбор и адаптацию новых сотрудников на управленческие позиции
- Сокращение срока адаптации сотрудников к новой должности
- Снижение текучести персонала

## Структура

- Принципы работы с управленческим резервом
- Виды управленческого резерва: оперативный и перспективный
- Этапы работы с управленческим резервом
- Формирование управленческого резерва
- Проведение оценочных процедур
- Подготовка управленческого резерва: индивидуальный план развития
- Оценка эффективности работы с управленческим резервом

# 70%

не менее

Количество резервистов, назначенных на резервируемые должности

# Единая система оплаты труда (ЕСОТ)

## Цели

- Унифицированная система оплаты труда на производственных предприятиях
- Реализация проекта в пределах согласованного допустимого увеличения затрат на персонал
- Полное соблюдение трудового законодательства, отраслевых и региональных соглашений
- Единая форма системы оплаты труда для всех категорий сотрудников – повременно-премиальную, которая включает в себя тарифно-премиальный и окладно-премиальный виды оплаты труда

## Результаты

- ЕСОТ гарантирует сохранение уровня нормативной заработной платы для каждого из работающего на предприятии сотрудника
- Достижение установленных плановых показателей
- Повышение эффективности деятельности подразделения/отдельного сотрудника, личной эффективности и вовлеченности персонала в результат труда
- Возможность влиять на увеличение своей заработной платы

## Структура

- Форма системы оплаты труда, применяемая на предприятиях
- Структурные элементы системы оплаты труда
- Цели и порядок применения каждого элемента системы оплаты труда
- Показатели эффективности функционирования системы оплаты труда
- Полномочия и ответственность подразделений и специалистов данных подразделений, функционирующих в рамках системы оплаты труда
- Другие структурные элементы ФОТ списочного состава и выплаты по несписочному составу

## Адресная группа

Для всех категорий сотрудников

более

**45000**

человек

Охват проекта

# Свяжитесь с нами любым удобным для Вас способом:



РУДЬ

ОЛЬГА ВЛАДИМИРОВНА

Директор по развитию клиентских программ  
Корпоративного университета TMK2U



[tmk2u@tmk-group.com](mailto:tmk2u@tmk-group.com)



[t.me/tmk2u](https://t.me/tmk2u)



+7 (8634) 65-00-65, доб. 55555  
+7-928-17-82-376