



КОРПОРАТИВНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

# КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ОМК

Российская организация высокой  
социальной эффективности 2022

Совершенство  
продуманных  
решений

By OMK



## Карьерное развитие персонала. Работа с целевыми группами

### ВОРОНКА ОТБОРА: кадровый резерв и потенциальные сотрудники

### ОТБОР

#### Выдвинул руководитель:

- Кадровый резерв – 515
- Потенциальные сотрудники - 196

**Самовыдвиженцы** в потенциальные сотрудники – 609

# 1320

**всего**

#### ВХОД

САМОВЫДВИЖЕНИЕ  
НОМИНИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ

#### 0 ЭТАП

САМОВЫДВИЖЕНИЕ: отсутствие дисциплинарных взысканий, результаты ГЦ (кроме 8, 9 квадранты)

НОМИНИРОВАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ: отсутствие дисциплинарных взысканий, результаты ГЦ (кроме 7, 8, 9 квадранты)

#### Прошли 0 этап:

#### Выдвинул руководитель:

- Кадровый резерв – 473
- Потенциальные сотрудники - 187

**Самовыдвиженцы** в потенциальные сотрудники - 452

# 1112

**всего**

#### 1,2 ЭТАПЫ:

Оценочные мероприятия:

1. Дистанционная оценка (тесты, опросники)
2. Очная оценка (для кандидатов в Потенциальные и для кандидатов в Кадровый резерв категории С)

Анализ результатов оценки, распределение по программам развития, информирование кандидатов и HR-партнеров о результатах отбора

**Участие в программах развития**

Целевая группа	Вошли в оценку по итогам 0 этапа отбора	Прошли дистанционную оценку	Включены в состав целевых групп по итогам очного этапа
Кадровый резерв	705	255	280
Потенциальные сотрудники (выдвинуты руководителем)	187	128	85
Потенциальные сотрудники (самовыдвиженцы)	452	261	186
<b>Итого</b>	<b>1344</b>	<b>813</b>	<b>501</b>

**Очная оценка:** Оценочная конференция + групповые и индивидуальные ассесмент центры (КР, потенциальные, уровень С) – 120 человек  
Деловые игры для кандидатов в потенциальные (уровень E, D) – 281

**Персональные отчеты** загружены в профили сотрудников на портале Точка Роста (доступ для сотрудника, HRBP и руководителя)

## Программы развития кадрового резерва

### Энергия лидерства



**Цель:** формирование у руководителей среднего звена представления о том, как управлять собой, командой и процессами, чтобы достигать большего.

**Целевая аудитория:** сотрудники всех БЕ ОМК, руководители уровня С

**Обучено:** 22 руководителей ОМК

**Продолжительность:** ноябрь 2021 – октябрь 2022,

**Ритмичность обучения:** 5 модулей по 1-2 дня. Интервал 2 недели.

**Содержание программы:** В программе два трека:

- **Управление людьми и задачами** – серия тренингов, посвященная освоению навыков управления и проработке текущих бизнес-задач.
- **Команда лидеров** – серия мастерских по лидерству, в рамках которых участники будут вести работу над общим проектом под руководством опытного эксперта по командной работе.

# 31

**сотрудник** - завершили обучение 2021-2022 гг.

# 39

**сотрудников** – начали обучение 2022-2023 гг.

### Основы лидерства



**Цель:** развитие линейных руководителей и высокопотенциальных сотрудников, планирующих строить управленческую карьеру.

**Целевая аудитория:** сотрудники всех БЕ ОМК, руководители уровня D

**Обучено:** 29 руководителей ОМК

**Продолжительность:** ноябрь 2021 – апрель 2022

**Ритмичность обучения:** 6 модулей по 1-2 дня. Интервал 1 месяц.

**Модули программы (название тренингов):**

- Модуль 1: Я и моя карьера / 4 часа.
- Модуль 2: Управленческий масштаб мышления / 4 часа.
- Модуль 3: Основы управления / 1 день.
- Модуль 4: Инструменты управления / 2 дня.
- Модуль 5: Личная эффективность руководителя / 2 дня.
- Модуль 6: Итоговый модуль / 1 день.

# 94

**сотрудника** - завершили обучение 2021-2022 гг.

# 224

**сотрудника** – начали обучение 2022-2023 гг.



## Повышение уровня **профессиональных квалификаций сотрудников**

### Грант на обучение в профильных образовательных организациях

**Цель** - получение сотрудниками высшего/среднего профессионального образования технического профиля (профиля, соответствующего должности) и являющегося необходимым требованием должностной инструкции/матрицы описания деятельности.

#### В 2022г.:

- утверждено **86 кандидатов** на обучение,
- **49 сотрудников**, которые обучались за счет средств предприятия в ВФ НИТУ «МИСиС», получили документ о высшем образовании, из них 2 с отличием.



### Повышение квалификация сотрудников предприятия на базе ВФ НИТУ «МИСиС»

**Цель** – совершенствование профессиональной квалификации и подготовки сотрудников для выполнения новых видов профессиональной деятельности

- **Наименование курсов по повышению квалификации:** Технология бурения скважин и добыча нефти в РФ, Особенности бесшовных труб предназначенных для нефтяной промышленности, Технология производства горячекатанных бесшовных труб, Термообработка металлоизделий и труб, Производство прямовосстановленного железа (ПВЖ) и снижение выбросов парниковых газов в чёрной металлургии и пр.
- **Наименование курсов по профессиональной переподготовке:** Металлургия, Современные проблемы технического обслуживания и ремонта технологических машин и оборудования.

#### В 2022г.:

- **482 сотрудника** прошли курсы по повышению квалификации,
- **26 сотрудников** приступили к курсам по профессиональной переподготовке.

## HR ПРАКТИКА - живая площадка для линейных руководителей, где можно обсуждать, искать решения, обмениваться и делиться опытом управления персоналом

- **Заказчик:** Директор по персоналу Выксунского завода ОМК
- **Участники:** Руководители производственных подразделений уровня D (ст. мастера, мастера, начальники участков, начальники цехов)

### 1 сессия. Персонал надолго», онлайн

#### Результаты сессии:

- Поговорили о ситуации на рынке труда: в РФ, регионе, городе. Что происходит с персоналом сегодня на ВМЗ?
- Узнали, как удерживать сотрудников? Какая практика работы с персоналом на местах?
- Познакомились с инструментами, которые применяет Компания - Инкубационные бригады, акция «Приведи друга» и др

**93** участника  
онлайн-сессии

### 2 сессия. «Вовлеченность персонала», онлайн

#### Результаты сессии:

- Разобрали, что такое вовлеченность персонала, в чем ее ценность; Поговорили об опыте работы с вовлеченностью.
- Обсудили, нужно ли включаться в исследование вовлеченности руководителей производственных участков;
- Узнали, как вовлеченность сотрудников влияет на результаты бизнеса. Опыт промышленных компаний.

**95** участника  
онлайн-сессии

### 3 сессия. «Внутренняя командировка - универсализация», очно

#### Результаты сессии:

- Узнали, что такое универсализация, рассмотрели процесс с позиции мастера;
- Разобрали, ключевые моменты принимающей стороны во внутренней командировке – универсализации, через решение практических кейсов;
- Узнали, сколько получит прикомандированный сотрудник за работу в другом цехе;
- Обсудили, что делать, если сотрудник не решается на внутреннюю командировку

**140** участников  
очной сессии

### 4 сессия. «Ролевая модель руководителя» сессия для саморазвития

#### Результаты сессии:

- Узнали, что рабочие кейсы можно брать из литературы и кинофильмов;
- Обсудили, чем руководствуются персонажи, у кого какие мотивы, ценности;
- Познакомились с ролевыми моделями руководства и взаимодействия в команде на примере советских персонажей;
- Познакомились с вдохновляющими историями успешных людей совместно с детьми

**150** адресатов  
рассылки

#### Саморазвитие

Сформированы подборки рекомендованных книг и фильмов для самостоятельного развития. [Ссылка](#) на подборки

# HR практика для HR. Внутреннее развитие команды ВМЗ

▪ **Заказчик:** Директор по персоналу Выксунского завода ОМК

▪ **Участники:** сотрудники Дирекции по управлению персоналом

## 1 Сессия. Киноклуб. Фильм «Премия», очно

**27**  
участников

**Цель:** Развитие компетенций, налаживание коммуникации и сотрудничества

### Результаты сессии:

- Рассмотрели характеристики главных героев через призму компетенций и личный опыт;
- Отметили сложность внедрение изменений: важно учиться говорить о проблемах и предлагать пути решения;
- Поговорили, чему можно поучиться у героев фильма, например - как вести сложные переговоры или как опираться на идеи и ценности и благодаря этому преодолевать рабочие разногласия.



## 2 Сессия. Совещание-ретроспектива на тему «Универсализация», очно

**17**  
участников

**Цель:** Получить общее внутрикомандное видение на новую задачу

### Результаты сессии:

- Визуализировали события в рамках проекта в событийной и эмоциональной плоскостях;
- Проанализировали методы, средства и процедуры того, как были достигнуты текущие результаты проекта;
- Выделили лучшие и провальные аспекты деятельности внутри проекта;
- Переформулировали оценку своей прошлой деятельности в нормы реализации будущего.



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ОМК

### 4. Устав проекта. «Памятки себе».

3 Памятка реализации проекта ДУП

«Всегда»	«Никогда»
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определяем образ желаемого результата</li> <li>• Примерем результат на ЗС (Р,С,HR) бизнес</li> <li>• Прорабатываем несколько сценариев</li> <li>• Применяем каналы ОС, корректируем действия</li> <li>• Прописываем правила / нормы</li> <li>• Фиксируем результаты (мониторинг, контроль, отчетность)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Никогда не забываем про этап «внедрения» (информирование, вовлечение, пилотирование, памятки)</li> <li>• Не забываем про риски</li> <li>• Не забываем про уроки</li> </ul>
«Если»	«Если»
<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Хорошо» - тиражируем</li> <li>• «Плохо» - анализ : обстоятельство-способности</li> <li>• «Ошибка» - «слонов не раздают» + см,!</li> <li>• коммуникация - конкретно и неостратимо</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Хорошо» - тиражируем</li> <li>• «Плохо» - анализ : обстоятельство-способности</li> <li>• «Ошибка» - «слонов не раздают» + см,!</li> <li>• коммуникация - конкретно и неостратимо</li> </ul>

## Конкурс «Профессионал 2022» - это площадка для взаимного развития и обмена опытом

**Цель:** повышение престижа человека труда, развитие наставничества, обмен лучшими практиками. Длительность: апрель-июнь 2022 г.

**470** заявок на участие в конкурсе

### Конкурсные мероприятия

- **124** финалиста из 7 площадок ОМК: Выксунский, Альметьевский, Чусовской, Челябинский, Благовещенский заводы ОМК, Вагоноремонтная компания «ОМК Стальной путь» и Металлоломная компания «ОМК-Экометалл».
- **60** опытных экспертов
- Призовой фонд около **2 млн.руб.**
- От **20-40** часов на разработку конкурсных заданий
- **35** победителей в 11 номинациях:

**Выксунский завод:**

10 золотых медалей  
9 серебряных медалей  
9 бронзовых медалей

**Челябинский завод:**

1 золотая медаль  
1 серебряная медаль  
2 бронзовых медалей

**Чусовской завод:**

1 серебряная медаль  
1 бронзовая медаль

**Альметьевский завод:**

1 бронзовая медаль

### Корпоративная программа

- **Церемония открытия:** формат «Интеллектуальный турнир»
- **Участие в мастер-классах:** #Будь профи «при установлении контактов»; #Будь профи в «живых эмоциях»; #Будь профи в «аргументации»; #Будь профи в поиске баланса
- **Экскурсии:** Выксунский музей и Усадьбно-промышленный комплекс Баташевых; Промышленный туризм
- **Церемония закрытия:** торжественное награждение победителей во Дворце культуры Лепсе



## ПРОФЕССИОНАЛ

конкурс профессионального мастерства

### Что дальше?

- Формирование профилей компетенций участников (уровень владения навыками в разрезе своей профессии)
- Разработка обучающих мероприятий по недостающим навыкам

# Наставничество на производстве

## Улучшение текущих процессов: Обучение и развитие персонала

«Наставничество угасает» ?

**Задачи:** диагностика текущего состояния наставничества на производстве, поиск и внедрение решений по улучшению процесса наставничества

### 1. Диагностика

- Проведены две сессии: «Что для вас наставничество и как вы его видите»; «Построение эффективной системы наставничества на производстве»;
- Выполнен статистический анализ фактов наставничества на производстве (бизнес - случаи, выплаты, загрузка);
- Проведены аудиты квалификационных пробных работ и итоговых экзаменов у «машинистов крана»
- Проведены интервью с HR других БЕ и представителями предприятий НЛМК, Сибур, Алмаз-Антей, РЖД

**Задачи:** сверить гипотезы, услышать боли, посмотреть на процесс изнутри, привлечь целевую аудиторию к поиску лучших решений, поиск лучших практик

### 2. Повышение престижа наставничества

- Проведены соревнования среди сотрудников ОМК- наставников по рабочей профессии в новой номинации «Лучший наставник» в рамках конкурса «Профессионал- 2022»;
- Победа во всероссийском конкурсе среди предприятий (из 30-ти заявившихся) в номинации «Лучший наставник» - В. Бодрова наставник ЦЗЛ;
- Подготовлены предложения о дополнительной выплате в размере 5000 руб. за достижение качественных показателей наставничества;
- На портале ОМК наставникам присваивается новый стикер «Наставничество»



**Задачи:** развитие инструментов материальной и нематериальной мотивация

### 3. Настройка улучшений в процессы

- **Развитие наставников**  
Разработана программа развития наставников, 2 модуля  
**Модуль 1 базовый** «Технология наставничества», Пилот 20.12.2022  
**Модуль 2 продвинутый** «Работа со сложной мотивацией», старт в 2023 г
- **Пилот оценки эффективности наставничества**  
Разработана и направлена анкета обратной связи для ученика по итогу наставничества. Анкеты направлены 235 сотрудникам кат.Г. Обратную связь дали 15 человек. Прорабатываются другие варианты получения обратной связи.



## Обучающий проект «Гид про зарплату»

**Цель проекта:** Снижение текучести персонала и повышение уровня вовлеченности, за счёт повышения информированности сотрудников о том, как формируется заработная плата и от чего зависит.

### Возможности

- Развитие навыков эффективной коммуникации и публичных выступлений
- Формирование личного бренда и расширение внутренних связей
- Обмен знаниями и опытом. Участие в решении интересных профессиональных задачи внутри ОМК.
- Корпоративный бонус за участие.

### Задачи

- Внедрение практики «диалога» через коммуникацию сотрудник-руководитель
- Проведение обучающих встреч со сменными мастерами и передача необходимых знаний для трансляции в своих коллективах

### Специальная подготовка, состоящая из 3 ключевых этапов

21-25 ноября  
2022

1

- Обучающая встреча с экспертным центром по оплате труда
- Передача знаний и экспертизы по методике расчета ЗП, доплат, надбавок и тд.

28-30 ноября  
2022

2

- Обучение эффективной коммуникации и публичных выступлений
- Про то, как проводить обучающие занятия со сменными мастерами

16 декабря  
2022 – пилот

3

- Обучение пилотной группы с обсуждением итогов
- Проведение пробного Обучения при поддержке КУ

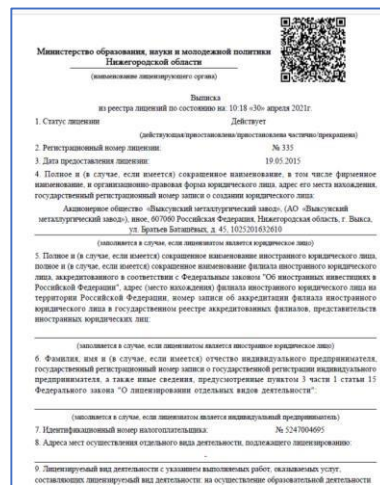
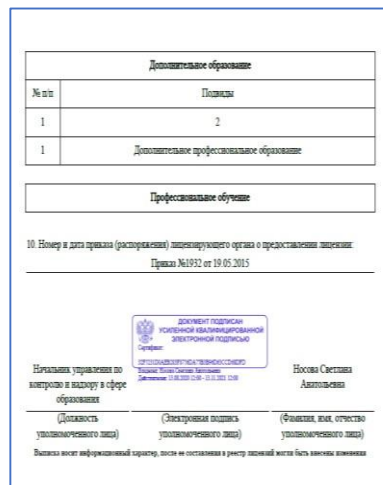
23-29 декабря 2022  
10-12 января 2023

Обучение сменных мастеров АО «ВМЗ»

# Реализация образовательной деятельности в рамках аккредитации и лицензии на дополнительное профессиональное образование

Сегодня:

**ВМЗ имеет:** аккредитацию на оказание услуг обучения по охране труда; лицензию на дополнительное профессиональное образование; аттестацию на едином портале тестирования; Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФИСФРДО).



**Учим:** В рамках аккредитации АО «ВМЗ» на оказание услуг в области охраны труда:

- Общие требования охраны труда
- Безопасное выполнение работ на высоте
- Безопасное выполнение работ в замкнутых пространствах
- Оказание первой помощи
- Использование средств индивидуальной защиты
- Работы повышенной опасности
- Вредные и опасные производственные факторы

Планы 2023:

**Аккредитация:** получение допуска с 01.03.2023г. к оказанию услуг в области охраны труда, согласно новым требованиям законодательства (Постановления Правительства РФ от 16.12.2021 N 2334 "Об утверждении Правил аккредитации организаций, индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги в области охраны труда, и требований к организациям и индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги в области охраны труда«).



## Портал «Точка роста» Профиль сотрудника

### Профиль сотрудника в полном объеме доступен:

- Самому сотруднику
- Руководителям сотрудника от непосредственного и выше
- HR партнеру сотрудника
- HR экспертам, поддерживающим процессы годового цикла – по курируемым подразделениям.

**Выведены дополнительные сведения** об образовании, опыте работы, наградах, взысканиях, целевых группах

**Выведены полученные отчеты** по пройденным сотрудником оценкам (раздел «Результаты оценки»).

**В тестовом режиме реализована возможность вывода** памяток, инструкций и прочих документов сотрудникам в профиле для ознакомления.

**Механизм загрузки** позволяет выбирать сотрудников для вывода документов по городу, БЕ, функции, категории. Функционал полностью готов, может использоваться для различных типов документов в интересах функций HR.

Сотрудник  
**Мартынов Константин**

ИНФОРМАЦИЯ О СОТРУДНИКЕ

ФИО	Мартынов
Рабочий телефон	821-4204
Мобильный телефон	+7 (906) 0
E-mail	MARTYNOV
Штатная должность	Старший м
Подразделение	Корпорати
Организация	АО ОМК
Табельный номер	88178
СР сотрудника в SAP	50472429
Полный путь по орг структуре	АО ОМК/Д
Функциональная сфера	Управл. пе
Категория должности	E1
Дата последнего приема	04.09.2017
Стаж работы в компании	4 года 9 м
Общий стаж	22 года 10
Местонахождение	Москва
Административный руководитель	<a href="#">Кавинская</a>
Функциональный руководитель	---
HR бизнес-партнер	<a href="#">Гришина А</a>
Администратор процесса целеполагания	---

▪ [ССЫЛКА](#) на портал