



24 ноября 2022 года

ПРЕСС-РЕЛИЗ

ТМК за 1,5 года успешно интегрировала 17 тыс. новых сотрудников благодаря HR-инструментам

Трубная Металлургическая Компания (ТМК) поделилась опытом успешного развития корпоративной культуры в результате интеграции 17 тыс. сотрудников предприятий, вошедших в состав компании в 2021 году, на форуме газеты «Ведомости» по трансформации работы с персоналом в компаниях (People & Organization Forum). Заместитель генерального директора ТМК по управлению персоналом – директор Корпоративного университета ТМК2U Елена Позолотина представила HR-инструменты, которые помогли добиться положительного результата.

На пленарной сессии «Корпоративная культура компаний: настало время реформ?» Елена Позолотина рассказала, какие способы и формы использует Корпоративный университет ТМК2U в целях развития корпоративной культуры. Она отметила, что «в компаниях, у которых есть такой инструмент как корпоративный университет, в момент трансформации и развития корпоративной культуры он становится ключевым, потому что именно он помогает формировать ее через обучение, образовательные продукты, общекорпоративные мероприятия, постоянные коммуникации».

Значимым инструментом развития корпоративной культуры стала внутренняя социальная сеть Mobi2U, которая дает сотрудникам возможность узнавать новости компании, общаться друг с другом, получать обратную связь от руководства. Еще одним важным фактором культурной интеграции стало наличие собственной HR-платформы SOTA2U, где сосредоточены возможности онлайн-обучения, оценки персонала, проведения социологических исследований.

Элементами построения корпоративной культуры выступают и мероприятия, через которые общие правила и стандарты работы в компании транслируются как в рамках самих соревновательных блоков, так и в результате прямого общения с топ-менеджерами: это и корпоративный форум «Горизонты», центральным событием которого является Молодежная научно-практическая конференция (МНПК), и чемпионат рабочих профессий «Игры мастеров». За все эти инструменты и мероприятия отвечает ТМК2U.

При этом ключевым аспектом управляемости корпоративной культуры, по словам Елены Позолотиной, является масштабирование этических ценностей, закрепленных в Кодексе этики ТМК. Она отметила, что компаниям важно следить за соответствием Кодексу этики приоритетов, которые транслируются на практике, в том числе карьерных решений и системы поощрений. Этот принцип был взят за основу и при интеграции персонала вошедших в состав ТМК предприятий, таких как Первоуральский новотрубный завод (ПНТЗ), Челябинский трубопрокатный (ЧТПЗ) завод и ряд других предприятий.



**ТРУБНАЯ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ
КОМПАНИЯ**

«Мы провели интеграцию 17 тыс. сотрудников за достаточно короткие сроки – 1,5 года. Мы считаем, что этот процесс прошел удачно, мы сохранили персонал, повысили производственные планы, получили синергию активов и корпоративных культур. И на своем опыте можем утверждать, что чем больше у компании инструментов и форматов, позволяющих общаться с сотрудниками, тем быстрее удастся сформировать у персонала модель поведения, к которой стремится компания», – отметила Елена Позолотина.

ТМК (www.tmk-group.ru) — ведущий поставщик стальных труб, трубных решений и сопутствующих сервисов для различных секторов экономики. ТМК производит нарезные трубы, включая специальные трубы и трубопроводные системы, и другую продукцию для энергетики, химической промышленности, машиностроения, строительства и других отраслей. ТМК оказывает широкий комплекс сервисных услуг по подбору трубной продукции, включая разработку новейших образцов, а также по ее сопровождению, складированию и ремонту. Компания совершенствует свои научно-технические компетенции и ведет разработку передовых решений на базе научно-технического центра (НТЦ) в Москве и Русского научно-исследовательского института трубной промышленности (РусНИТИ) в Челябинске. Акции ТМК обращаются на Московской бирже.

Пресс-служба ПАО «ТМК»: тел. +7 (495) 775-76-00, e-mail: pr@tmk-group.com