



10 июля 2026 года

ПРЕСС-РЕЛИЗ

ТМК обсудила на ИННОПРОМе стратегию привлечения и удержания молодежи в промышленности

Трубная Металлургическая Компания (ТМК) реализует стратегию, направленную на привлечение и удержание современной молодежи, повышает уровень автоматизации рабочих мест, адаптирует систему мотивации и расширяет возможности для самореализации сотрудников в соответствии с их ожиданиями. Этими успешными практиками поделилась директор по управлению персоналом Первоуральского новотрубного завода (ПНТЗ), филиала ТМК, Наталья Бабилурова на Международной промышленной выставке ИННОПРОМ-2026.

Представитель ТМК выступила спикером панельной дискуссии «HR-бренд 4.0: почему старые методы не тянут новое производство», организованной Институтом экономики и управления Уральского федерального университета имени Б.Н. Ельцина. В ходе встречи эксперты обсудили трансформацию подходов к управлению человеческим капиталом, мотивацию молодых специалистов и ключевые компетенции, необходимые для успешного развития промышленных предприятий в ближайшие пять лет.

Наталья Бабилурова поделилась лучшими практиками по повышению привлекательности бренда работодателя и привлечению молодых соискателей. Она презентовала многоуровневую стратегию компании по работе с молодежью — от ранней профориентации в детских садах и школах до среднего профессионального образования, а также рассказала об особенностях существующей в ТМК системы проектного управления и профессиональных соревнований для удержания талантов и их вовлечения в производственные процессы. Она включает целую программу мероприятий, включая ежегодную молодежную научно-практическую конференцию, которая позволяет специалистам предложить идеи по оптимизации и повышению эффективности, а также конкурс профессионального мастерства «Игры мастеров». Реализация этих кейсов, разработанных под руководством кураторов, приносит компании значимый экономический эффект, а победители получают признание и возможность быстрого карьерного роста.

«ТМК отвечает на вызовы поколения Z, для которого приоритетны не только финансовые условия, но и возможность влиять на бизнес-процессы, самореализация, самосовершенствование. Мы диверсифицируем программы развития, охватывая научные, спортивные, творческие и волонтерские треки, чтобы каждый специалист мог реализовать свои таланты и способности. Кроме того, для закрепления молодых специалистов на предприятиях действуют программы помощи молодым семьям и поддержания здоровья, включенные в сбалансированный социальный пакет», — подчеркнула Наталья Бабилурова.

На других сессиях выставки ИННОПРОМ-2026, посвященных работе с персоналом, представители ТМК рассказали об особенностях формирования управленческого



ТРУБНАЯ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ

резерва и опыте укрепления лидерских качеств сотрудников компании, а также о практиках компании по обеспечению устойчивого развития территорий, формирования комфортной среды в городах присутствия и повышению благополучия сотрудников.

ТМК (www.tmk-group.ru) — промышленно-инжиниринговая компания, ведущий поставщик трубных решений и сопутствующих сервисов. ТМК изготавливает стальные трубы, включая трубы из специальных сталей и сплавов, трубопроводные системы и другую продукцию для энергетической и химической промышленности, машиностроения, строительства и других отраслей. Компания также производит сложное оборудование для энергетического комплекса и изделия тяжелого машиностроения, реализуя инфраструктурные проекты «под ключ». Предприятия в составе ТМК обеспечивают комплексный сервис по ремонту труб, нарезке резьбы, управлению складскими запасами, нанесению изоляции и сопровождению спусков. Компания совершенствует свои научно-технические компетенции и ведет разработку передовых решений на базе собственных исследовательских центров в Москве и Челябинске. Акции ТМК обращаются на Московской бирже.

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