

30.06.2020 года



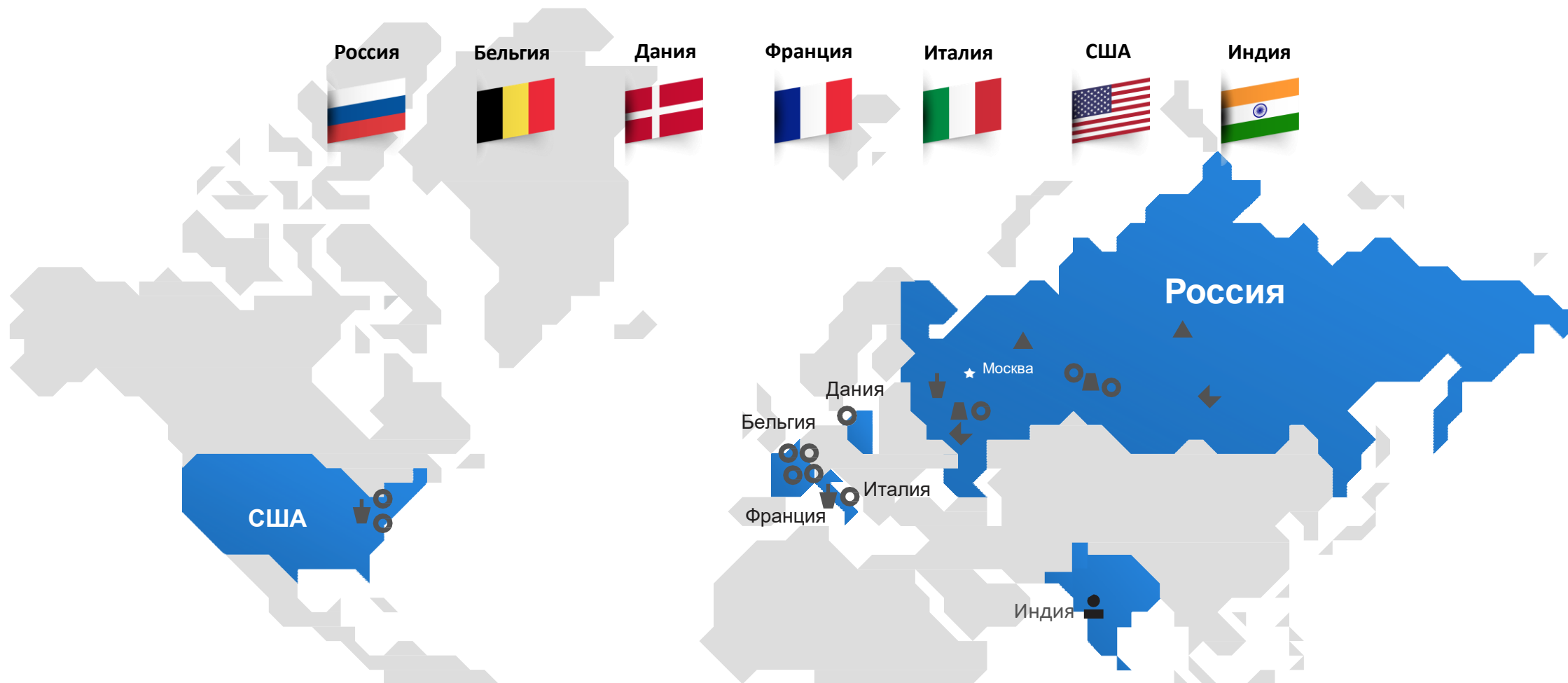
Публичное акционерное общество
НОВОЛИПЕЦКИЙ
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
КОМБИНАТ
г. Москва, ул. Большая Ордынка, 40 стр3

Вызовы рынка труда и проекты в области развития квалификаций Группы НЛМК

Директор по обучению и развитию Группы НЛМК
Ирина Ефимчук



ГРУППА НЛМК — ГЛОБАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ



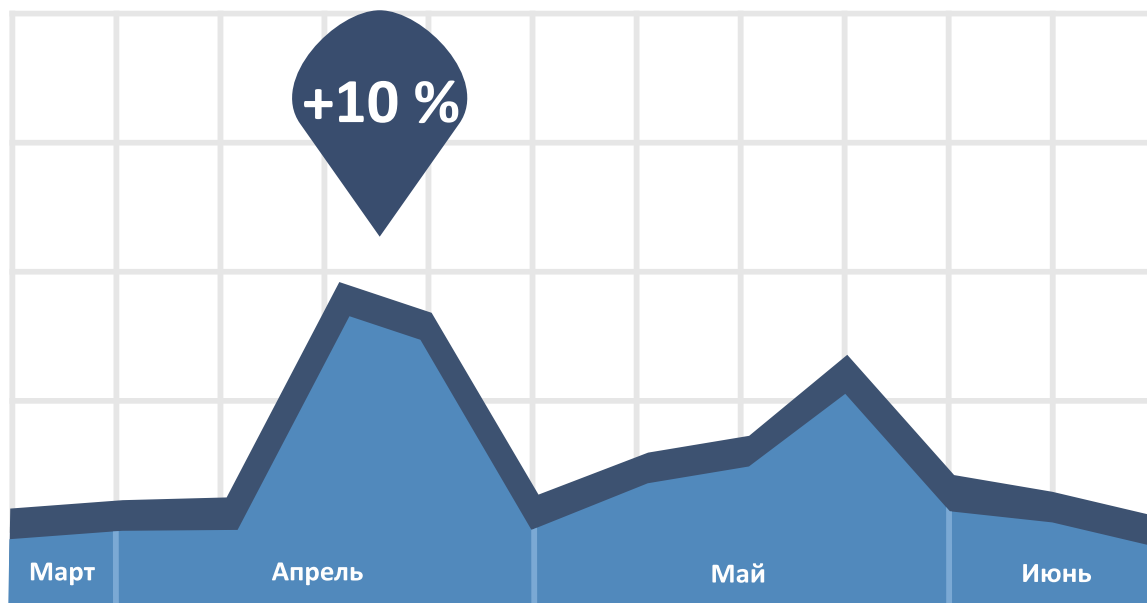
20 предприятий
в **7** странах мира

Продажи в **70**
странах мира

Более **3 000**
наименований продукции

Тенденции рынка труда во 2м квартале 2020 года

Среднее увеличение количества откликов кандидатов по Группе НЛМК



- Выросло количество активных кандидатов из разных секторов. Большой оклик по кандидатам из digital start-up;
- Кандидаты открытого рынка обращают больше внимания на стабильность компании и ее масштаб;
- Кандидаты скрытого рынка менее охотно рассматривают вакансии, особенно проектные роли;
- Большинство работодателей переходят полностью/частично на удаленный формат работы (после окончания самоизоляции), в связи с чем для многих кандидатов стала критичной возможность работать удаленно.

Высокий спрос



- Metallurgical profile (candidates with experience)
- IT/Digital transformation - specialists of various levels (3-10 years of work experience)
- Engineers-chemists, engineers in production (Altaicoke).



«Очередь из соискателей»

- Welder-repairman (SГОК),
- Fitter, bricklayer, electrician (Altaicoke)
- Apparatus operator, granulator operator, doser operator NLMK (without requirements for education),
- Conveyer operator, control operator in production of black metals NLMK (without requirements for technical education)



Снижение потребности

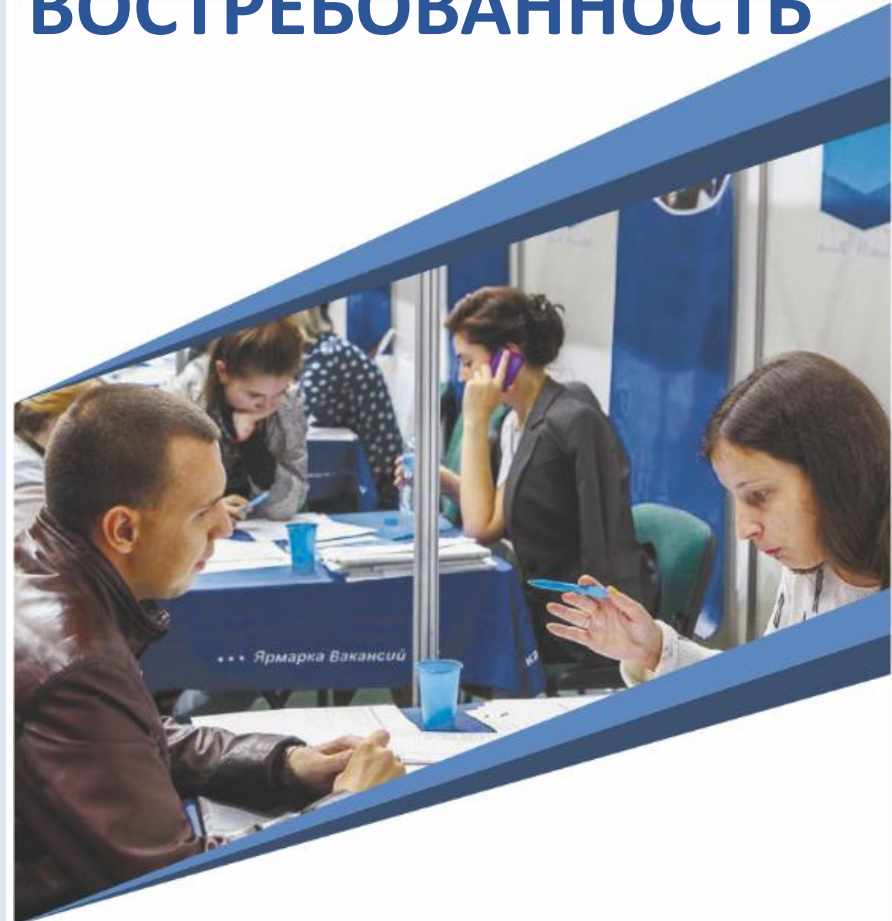
- Construction – project personnel;
- Consulting – hr and operational effectiveness.



Appearance on the market of a large number of low-qualified personnel, which requires further investments (training, internship):

- from the sphere of catering (cooks, waiters),
- from logistics companies (warehouse workers, warehouse keepers)
- and from the sphere of housing and utilities

СТРУКТУРА ВАКАНСИЙ. ВОСТРЕБОВАННОСТЬ



Компетенции, которые нам помогают



- Вовлеченность и ответственность при исполнении своих обязанностей;
- Сохранение 100% эффективности при переходе на удаленную работу;
- Нестандартные подходы в реализации задач «out of box thinking»
- Клиентоориентированность внутри команды

Группа НЛМК: для сотрудников

Глобальная компания, 1 место в России по производству стали

Стабильность и непотопляемость

Достойная компенсация и социальная ответственность

Развитие и обучение сотрудников

Стремление к лучшим практикам и инновациям

Технократическая компания с интересными задачами

Честность, открытость, культура уважения

- Устойчивое развитие градообразующих предприятий.
- Реализация масштабных уникальных проектов по модернизации производства;
- Оперативная организация удаленного рабочего места;
- Развитая система внутренних коммуникаций (портал НЛМК)
- Прозрачная система мотивации и годового премирования.

Группа НЛМК: безопасность

В марте создан оперативный штаб по борьбе с COVID-19

Проходим кризис, балансируя в двух координатах: безопасность сотрудников и обеспечение непрерывности бизнеса

Часть мер останутся на постоянной основе



5 000

сотрудников переведено на удаленную работу



20 млн масок,

10 млн перчаток

24 000 сотрудников

прошли тестирование



2 000

сотрудников 60+ и с хроническими заболеваниями дома с полной оплатой



Изменение графиков работы в целях снижения концентрации сотрудников



Увеличение количества единиц транспорта и маршрутов для доставки сотрудников



1,6 млрд руб.

Затраты на мероприятия против COVID-19, март-июнь: средства защиты, дезинфекция, зарплата сотрудников на самоизоляции и больничных, тестирование на COVID-19

Группа НЛМК: социальная помощь



>450 млн руб.

направлено на борьбу с COVID-19 в регионах присутствия



Помощь больницам

- **47** стационарных аппаратов ИВЛ
- **20** мобильных версий ИВЛ

Концентраторы кислорода, рентгеновские аппараты и прочее оборудование

- **> 400 тыс.** масок, респираторов и других СИЗ
- **14 тыс.** защитных костюмов



Адресная поддержка

Денежную помощь получили:

- **800** многодетных семей сотрудников
- **200** семей сотрудников, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья

- **17 тыс.** продуктовых наборов

Жители регионов присутствия компании – пожилые люди, многодетные семьи, одинокие родители



Проекты в области развития системы квалификации



Текущая ситуация/ проблемные зоны



2 тыс. молодых специалистов

приходит в
Группу НЛМК

ежегодно,

6-8 месяцев

**занимает их
адаптация и**

допуск к

самостоятельной
работе

КОЛИЧЕСТВО

Комплектование трудовыми ресурсами



- Отсутствие объективного планирования потребности в кадрах, в т.ч. на региональном уровне
- Отсутствие качественной профориентации
- Рабочие профессии воспринимаются как не престижные
- Сокращение численности населения трудоспособного возраста
- Низкий уровень автоматизации процессов

КАЧЕСТВО

Система управления профессиональными компетенциями



- Недостаточная эффективность системы взаимодействия с учебными заведениями региона в части синхронизации программ обучения
- 6-8 месяцев занимает адаптация и допуск к самостоятельной работе для новых сотрудников (даже для тех, у кого есть профильное образование и/ или свидетельство по необходимой профессии)

ОЦЕНКА

Система оценки квалификаций



- Несоответствие инструментария и критериев оценки между учебными заведениями и предприятиями
- Отсутствие фокуса на оценке практических навыков, востребованных работодателем



КОЛИЧЕСТВО

Комплектование трудовыми ресурсами

Стратегическое планирование трудовых ресурсов – это определение потребности в персонале, которая гарантирует наличие количественного и качественного состава работников в конкретные сроки для обеспечения имеющейся в настоящий момент и будущей производительности предприятия

Какие задачи помогает решить стратегическое планирования персонала:



**Прогнозирование
возможного спроса или
дефицита трудовых
ресурсов**



**Разработка мероприятий
по сохранению и развитию
собственных работников**








**Привлечение трудовых
ресурсов с внешнего рынка,
обладающих
соответствующими
навыками, опытом и
компетенцией**



**Формирование запроса в
учебные заведения о
потребности предприятия в
специалистах с
релевантным
образованием**

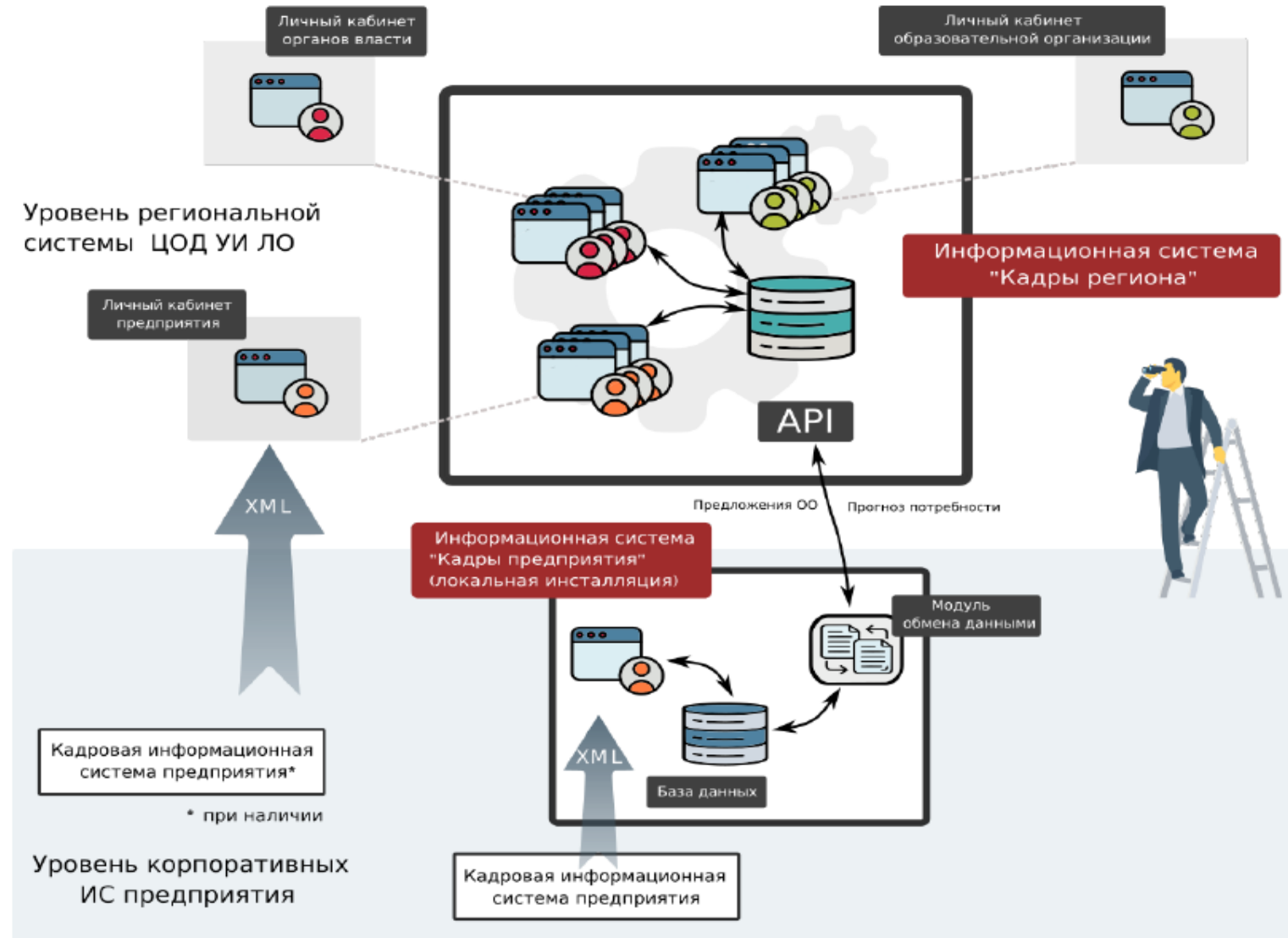
В конце 2019 г во второй волне сбора данных по планированию потребности в персонале на 2020-2024 гг. приняли участие 159 компании из различных отраслей экономики региона. 133 компании предоставили данные

					
133 компании Липецкой области	101 337 штатные единицы	57 учебных заведений	50 634 выпускников за 5 лет	19 488 чел. потребность всех компаний за 5 лет	14 917 чел. требуется профильное образование

В настоящий момент совместно с ИТ-консалтерами из ЛГТУ на базе математической модели стратегического планирования разрабатывается ИТ-система «Кадры региона», позволяющая автоматизировать этапы, которые сейчас делаются вручную (например, этап интервенции)

Дальнейшие шаги:

- ✓ доработка модулей работодателя, органов власти и образовательной организации;
- ✓ соединение этих ИТ-архитектур;
- ✓ тестирование системы;
- ✓ обучение пользователей;
- ✓ использование для планирования трудовых ресурсов на период 2021-2025 гг.





ОЦЕНКА

Система оценки квалификаций

Сформирована концепция создания ЦОК по заинтересованным группам (из ТОП-20)

Создание ЦОК в НЛМК

Учредитель: НЛМК

- ✓ Машинист крана металлургического производства – 1279 чел. (96% НЛМК)
- ✓ Машинист крана – 635 чел. (84% НЛМК)
- ✓ Резчик холодного металла – 459 чел. (98% НЛМК)
- ✓ Термист проката и труб – 380 чел. (96% НЛМК)
- ✓ Разливщик стали – 366 чел. (100% НЛМК)
- ✓ Контролер в производстве черных металлов – 321 чел. (96% НЛМК)*

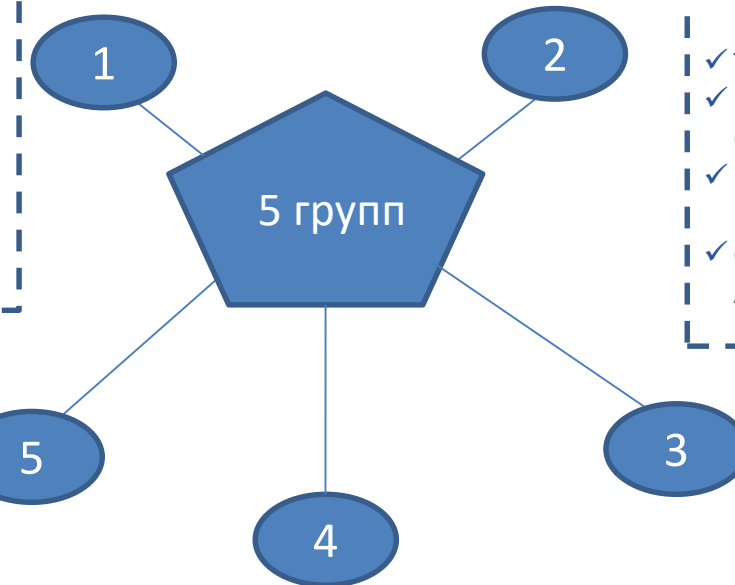
* Не входит в ТОП 20

ЦОК других регионов

Учредитель: один из работодателей другого региона либо пр. организация региона

- ✓ Дефектоскопист рентгено-, гаммаграфирования – 43 чел.*

* - Даная профессиям не входит в ТОП 20, приведена для примера



ЦОК на уровне отрасли

Учредитель: один или несколько работодателей отрасли

- ✓ Машинист тепловоза – 591чел. (88% НЛМК)
- ✓ Помощник машиниста тепловоза – 521 чел.(92% НЛМК)
- ✓ Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования – 526 чел. (92% Газпром)

Создание ЦОК на региональном уровне

Учредитель: регион

- ✓ Слесарь-ремонтник – 3433 чел. (67% НЛМК)
- ✓ Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования – 1894 чел. (90% НЛМК)
- ✓ Токарь 614 чел. (57% НЛМК)
- ✓ Машинист насосных установок – 552чел. (50% НЛМК, 30% Облводоканал)
- ✓ Машинист экскаватора – 404 чел. (33% НЛМК, 14% Стагдок, 14% Горняк)
- ✓ Слесарь по ремонту автомобилей – 349 чел. (31% НЛМК, 18% Автобусные линии)

Создание ЦОК сообществом работодателей региона

Учредитель: один из работодателей либо пр. организация региона, софинансирование несколькими работодателями

- ✓ Овощевод – 2354 чел. (14% Овощи черноземья, 38% Елецкие овощи, 48% ЛипецкАгро)
- ✓ Оператор линии в производстве пищевой продукции – 998чел. (82% Прогресс)
- ✓ Слесарь механо-сборочных работ – 907 чел. (81% Индезит)
- ✓ Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства – 642 чел. (31% Добрыня, 18% Аврора, 10% Трио)
- ✓ Оператор птицефабрик и механизированных ферм -562чел. (90 % Куриное царство)



МультиЦОКи Группы НЛМК



Зачем?

- Инструмент сопряжения рынка труда и образования
- Возможность влиять на качество образовательных программ БУЗ
- Возможность формировать требуемый уровень квалификации выпускников
- Своевременная подготовка к кардинальным изменениям трудового законодательства



Основные цели проекта

- Создать МультиЦОКи в периметре Группы НЛМК:
 - через наделение полномочиями ЦОК в ГКМ
 - через наделение полномочиями ЦОК других отраслей
- Внедрить единый подход к разработке оценочных средств для проведения ДКЭ и профессиональных экзаменов в целях НОК
- Выстроить взаимодействие с БУЗами по проведению независимой оценки квалификации выпускников
- Проводить независимую оценку квалификации работников предприятий Группы НЛМК в собственных ЦОК

МультиЦОК Группы НЛМК в 2020 г.

МультиЦОК – наделение полномочиями ЦОК разными Советами профессиональных квалификаций одного юридического лица



Трансформация концепции создания ЦОК в Липецкой области (версия 2.0)

Создание МультиЦОК в НЛМК

Учредитель: НЛМК

- ✓ Машинист крана металлургического производства – 1279 чел. (96% НЛМК)
- ✓ Машинист крана – 635 чел. (84% НЛМК)
- ✓ Токарь 614 чел. (57% НЛМК)
- ✓ Слесарь-ремонтник промышленного оборудования
- ✓ Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования в промышленности
- ✓ Машинист насосных установок – 552чел. (50% НЛМК, 30% Облводоканал)
- ✓ Машинист экскаватора – 404 чел. (33% НЛМК, 14% Стагдок, 14% Горняк)
- ✓ Резчик холодного металла – 459 чел. (98% НЛМК)
- ✓ Термист проката и труб – 380 чел. (96% НЛМК)
- ✓ Разливщик стали – 366 чел. (100% НЛМК)
- ✓ Контролер в производстве черных металлов – 321 чел. (96% НЛМК)*



Создание МультиЦОК на региональном уровне

Учредитель: регион

- ✓ Слесарь-ремонтник (АПК, ЖКХ)
- ✓ Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования (АПК, ЖКХ)
- ✓ Слесарь по ремонту автомобилей – 349 чел. (31% НЛМК, 18% Автобусные линии)
- ✓ Слесарь механо-сборочных работ – 907 чел. (81% Индезит)
- ✓ Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства – 642 чел. (31% Добрыня, 18% Аврора, 10% Трио)
- ✓ Оператор птицефабрик и механизированных ферм -562чел. (90 % Куриное царство)

Создание ЦОК работодателем или сообществом работодателей региона

Учредитель: один из работодателей либо отдельное юр. лицо, софинансирование несколькими работодателями

- ✓ Овощевод – 2354 чел. (14% Овощи черноземья, 38% Елецкие овощи, 48% ЛипецкАгро)
- ✓ Оператор линии в производстве пищевой продукции – 998чел. (82% Прогресс)
- ✓ Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования
- ✓ Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ! ВОПРОСЫ?



↓

Ветрогенераторы из
высокопрочной стали
Quend НЛМК

Самосвалы IVECO-AMT из
износостойкой стали
Quard НЛМК

↑

