

**Воротникова
Юлия,**

Начальник управления по
молодежной политике и соц
вопросам, ПМУ ЕвроХим

**«Реализация корпоративной системы подготовки
новых кадров через взаимодействие с сузами и
вовлечение молодежного сообщества»**

ЧТО ТАКОЕ ГРУППА КОМПАНИЙ «ЕВРОХИМ»?



ДОБЫВАЮЩИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ



ПРОДАЖА
УДОБРЕНИЙ



НЕФТЕГАЗОВЫЕ АКТИВЫ



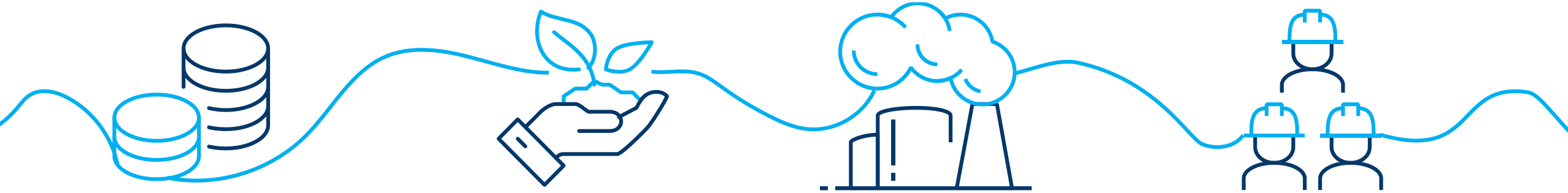
ХИМИЧЕСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ



СОБСТВЕННЫЕ
ПОРТЫ

**ВОЗРАСТ КОМПАНИИ – 23 ГОДА:
ВПЕРЕДИ – ТОЛЬКО МАСШТАБНЫЕ ПРОЕКТЫ**

ЕВРОХИМ РАСПОЛАГАЕТ ВСЕМИ КЛЮЧЕВЫМИ ФАКТОРАМИ УСПЕХА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ САМЫХ АМБИЦИОЗНЫХ ЦЕЛЕЙ



Устойчивое финансовое положение

1,1x

коэффициент долг / EBITDA, 2022 г.

Вертикально-интегрированный бизнес

100%

обеспеченность собственным сырьем¹

Дистрибуция и трейдинг

1,4x

отношение продаж удобрений к произведенному объему, 2022 г.²

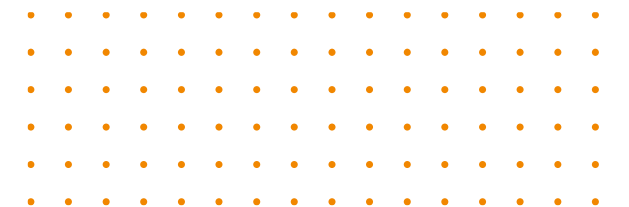
Квалифицированные сотрудники

30 ТЫСЯЧ

квалифицированных сотрудников

Источник: данные ЕвроХим

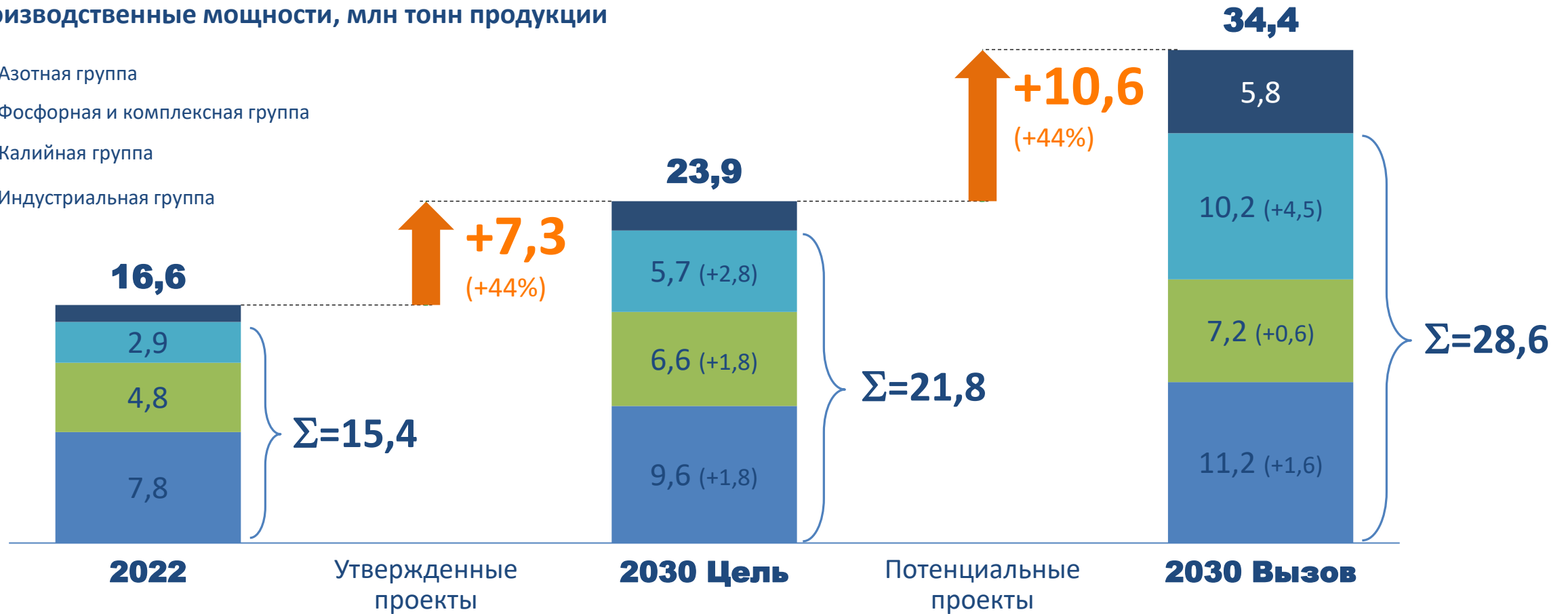
¹ С учётом реализации проектов развития КГОК и Каратау; ² Отношение ОРР+ТРР к ОРР



ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ВСЕХ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ ПРОЕКТОВ РАЗВИТИЯ МЫ СМОЖЕМ УДВОИТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ МОЩНОСТИ К 2030 ГОДУ...

Производственные мощности, млн тонн продукции

- Азотная группа
- Фосфорная и комплексная группа
- Калийная группа
- Индустриальная группа



... И СТАТЬ ВТОРЫМ КРУПНЕЙШИМ ПРОИЗВОДИТЕЛЕМ УДОБРЕНИЙ В МИРЕ

А ЭТО ЗНАЧИТ – СДЕЛАТЬ СТАВКУ НА РАЗВИТИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ ОПЕРАЦИОННОЙ КОМАНДЫ!

ПОТОМУ ЧТО:

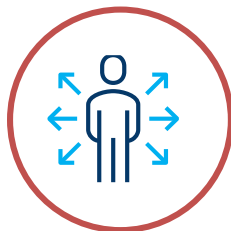
**ЕВРОХИМ
БУДЕТ**



динамично развивать
продуктовый портфель



становиться
цифровым



работать с мульти skills
универсалами*

**ЧЕЛЛЕНДЖ ДЛЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ... НЕ ТАК ЛИ?*





В современных условиях рынка труда наблюдается высокий спрос на выпускников ВУЗов и СУЗов, особенно в регионах с развитыми индустриальными кластерами. Это приводит к проблемам с наймом молодых специалистов, которые стали задавать свои правила: высокая зарплата, интересные проекты, гибкий график и карьерные траектории, социальный пакет и прозрачная меритократическая система оплаты труда.

ЦЕННОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ



Гибкий график

57% студентов последних курсов считают гибкий график важным фактором при выборе работы.



Баланс работы и личной жизни

52% студентов ценят баланс между работой и личной жизнью.



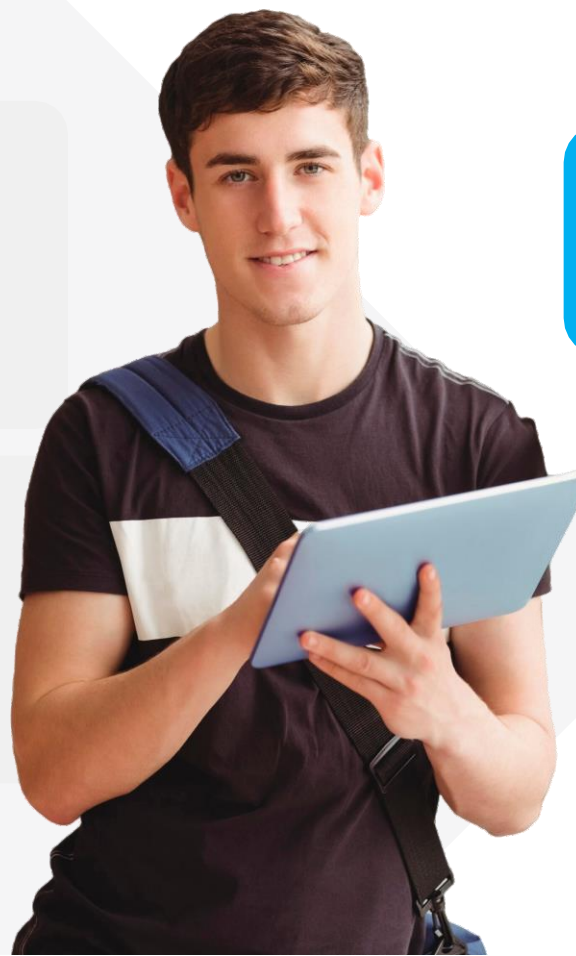
Дружный коллектив

38% студентов ищут работу в дружном коллективе.



Разнообразие задач

28% студентов хотят иметь возможность решать разнообразные задачи.



МАТЕРИАЛЬНЫЕ ЗАПРОСЫ

По сравнению с предыдущими годами заметно выросли материальные запросы молодежи: выпускники рассчитывают получать в среднем 82 000 рублей и иметь возможности для дальнейшего развития.



ЕВРОХИМ

ЧТО ДЕЛАТЬ?

КТО ВИНОВАТ?

ДЕЙСТВОВАТЬ!!!

Потребности ЕвроХим

ЕвроХим нуждается в привлечении молодых специалистов, в том числе студентов высшего и среднего образования.

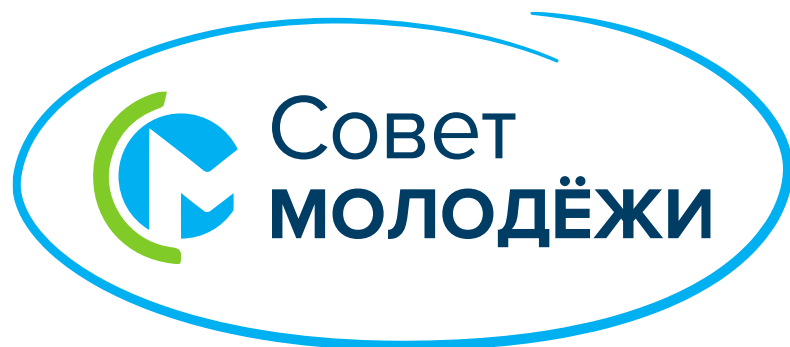
Компания нуждается в **500** молодых специалистах в год, из которых **100** – выпускники вузов.

ТРЕБОВАНИЯ К СОИСКАТЕЛЯМ:

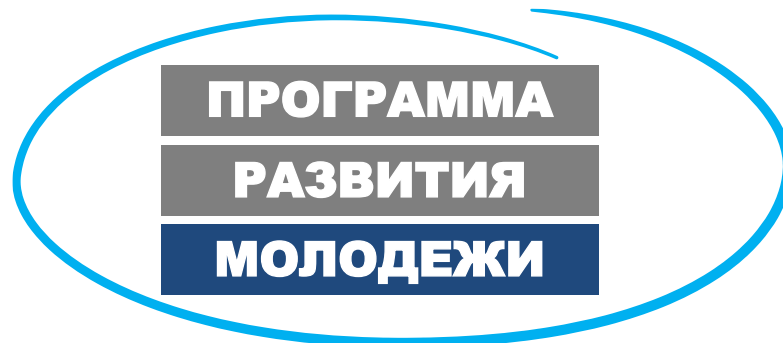
- ▷ компетентность
- ▷ проактивность
- ▷ инновационное мышление
- ▷ владение цифровыми навыками
- ▷ желание развиваться на производстве

НАСТРОИТЬ ВНУТРЕННЮЮ СРЕДУ ДЛЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ

Молодежь ЕвроХим



- ✓ сообщество «старших товарищей» (неформальный бадди)
- ✓ среда адаптации в активно развивающей компании (расскажут все и дальше больше...)
- ✓ команда «развитологов» (научат только хорошему)
- ✓ платформа развития лидеров (а где еще, если не здесь двигать прорывные идеи)



- ✓ 3 года с обязательным требованием повышения уровня экспертизы и ежегодной оценкой результата
- ✓ Возможности реализации в роли наставника и «генератора проектов»
- ✓ Вовлечение в «жизнь завода за периметром»



- ✓ Презентация долгосрочных проектов и «быстрых производственных побед»
- ✓ Возможность учиться у руководителей и у сверстников
- ✓ Карьерные лифты «здесь и сейчас»

РАЗВИВАТЬ СИСТЕМНЫЕ ОТНОШЕНИЯ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ: ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ

- ❑ материально-технической база
- ❑ дуальная подготовка на предприятии
- ❑ включение корп курсов в программу практики
- ❑ обуение по смежным профессиям

1

Функциональная адаптация студентов через вовлечение экспертов производства, социальная – через Советы молодежи

2

Преподаватели СПО = амбассадоры корп. культуры производства и обучения

Примеры использования практикумов из каталога ТУ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОПЦ.08 ОХРАНА ТРУДА»

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины ОПЦ.08 Охрана труда

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические задания, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов		Уровень освоения	Программа ЕвроХима для проведения дублиного обучения
		Теоретический практикум	Практический практикум		
1	2	3	4	5	
Раздел 1. Введение. Правовые и организационные основы охраны труда.	Содержание учебного материала: Сохранение цели и задачи дисциплины «Охрана труда и техника безопасности». Основные термины и определения. Законодательство в области охраны труда. Нормативные документы по охране труда и технике безопасности. Правовые и организационные основы охраны труда в организации. Права и обязанности работников в области охраны труда.	6	10	1	Электронный курс «Основы безопасности производства» Правила проведения Контактса по безопасности, 5-минутки безопасности (очное обучение)
Практическое задание 1: Общие термины и определения охраны труда.		2	2	2	Модульная программа «Примеры охраны безопасности + бизнес-игра «Безопасное предприятие» (онлайн)
Практическое задание 2: Правила и нормы охраны труда, техника безопасности.		2	2	2	Работа с ЛНА ЕвроХим по ОТ/ПБ

Реализация программы пройдет в дублином формате:
1 день обучение (регулярность на территории УЗ) на территории УЦ в микс-активностях (лекция, онлайн, симулятор) с цифровым следом студента на ВБ по гостевым логинам-паролям



ПЛАН ПРАКТИКИ АО «ЕВРОХИМ-СЕВЕРО-ЗАПАД»

ФИО практиканта	
ФИО Наставника	
Даты практики	
Место прохождения практики	

Типовые	Дата / неделя	Тематика / Учебная задача согласно РП СУЗ	Выполняемые задания	Ответственный по блоку	Комментарий ответственного по блоку
до 1	до 1	До старта практики	• Вводное тестирование по проф. знаниям (онлайн) (энергетика/автоматизация) начало октября. • Орг. встреча HR со студентом относительно плана практики и вопросов отчетности/платежей/проживания/логистика	УЦ	Проведено 03.10.24
до 1	до 1	раб		УЦ (онлайн)	28.10 или 29.10 (уточняется)
до 1	до 1	раб		УЦ	с 28.10 по 02.11 (уточняется)
до 1	до 1	трет			

Клиентские Знания Обучение Подбор персонала Эл. библиотека

Обучение

Мой обучение

- Вводный инструктаж по охране труда в ЕвроХим (общий)
 - Осталось до завершения: Без срока
- Лазотное питание
 - Осталось до завершения: Без срока
- Обучение по симуляторам
 - Фосфорная цепочка
 - Пройдено 6%
 - Баллов 0 / 0
 - Значение фосфора и фосфатное сырьё
 - Добыва фосфатного сырья
 - Влияние изменения качества фосфатного сырья
 - Фосфорные удобрения: виды, способы внесения
- Метрология. Основы автоматизации
 - Пройдено 6%
 - Баллов 0 / 0
 - Основы автоматизации. Вводный тест
 - Основы метрологии
 - Методы и средства измерений
 - Приборы для контроля давления
 - Приборы для контроля температуры
 - Основы автоматизации. Итоговый тест

Технологический университет

Базовые знания о производственной деятельности

Основы производства удобрений

Начать



3

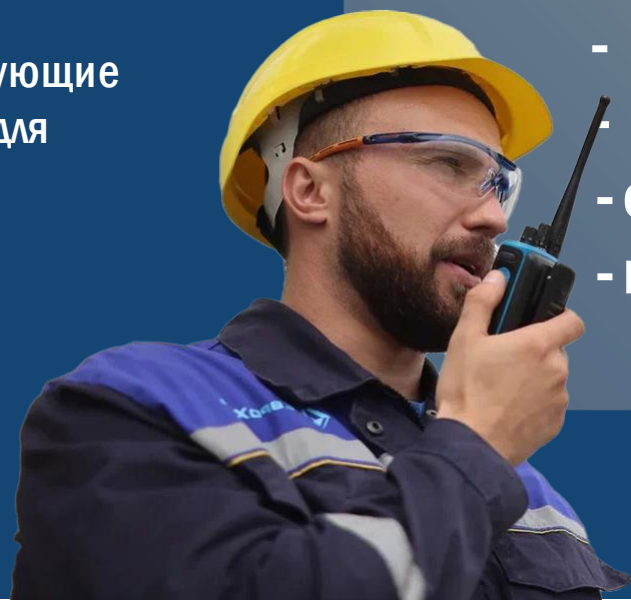
Пробовать новые формы профориентации: «Инженерный буткэмп»

ОСНОВНАЯ ЦЕЛЬ -

- рассказать студентам учебных заведений о компании ЕвроХим,
- показать возможности для молодых специалистов
- дать шанс «прожить жизнь аппаратчика» через действующие корпоративные программы для сотрудников.

Проект предоставляет возможность студентам пройти функциональный путь сотрудника по наиболее востребованным профессиям через

- линейные обходы на производствах,
- решение производственных задач
- менторские сессии с экспертами компании
- обучение на корп. LMS платформе
- вовлечение в сообщество МС



ПРОГРАММА «Инженерного буткэмп», или «как прожить жизнь аппаратчика за 5 дней»

1 ДЕНЬ

- ▷ знакомство с производством
- ▷ ассесмент по корпоративным компетенциям и компетенциям рабочего места (определить текущий уровень к целевому / спроектировать дизайн образовательного трека, сценариев карьерных маршрутов)
- ▷ нетворкинг группы студентов и молодежи предприятий (в формате баддинга) для формирования групп по признаку компетентности для решения конкретных производственных задач.

2 ДЕНЬ

- ▷ работа над проектом в составе мини группы в стенах подразделения, в которое перспективно рассматривается студент
- ▷ погружение в культуру и инструменты операционной эффективности

3 ДЕНЬ

- ▷ работа над проектом в составе мини группы в стенах подразделения, в которое перспективно рассматривается студент
- ▷ погружение в культуру и практики корпоративной безопасности

4 ДЕНЬ

- ▷ предзащита проектных решений
- ▷ отработка обратной связи от менторов
- ▷ беседы о развитии с топ-менеджментом и руководителями цехов

5 ДЕНЬ

- ▷ защита проектных решений
- ▷ получение оффера
- ▷ обратная связь от HR с мини сессиями карьерного консультирования



ЛАЙФХАКИ

для успешной реализации проекта,

потому что вы точно сможете сделать еще лучше!!!

Вовлечение руководителей цехов

Руководители цехов = основные заказчики проекта:

- четкое техническое задание на подготовку с описанием необходимых компетенций,
- производственный кейс «на диплом»
- демонстрация производственной культуры

Роль Совета молодежи

Совет молодежи = бадди для ранней социальной адаптации сотрудников. Это обеспечивает бесшовный переход из статуса «кандидат» в статус «сотрудник».

Интеграция корпоративного обучения

Интеграция курсов корпоративного обучения в регулярный цикл обучения и на практике позволяет обеспечить опережающую адресную подготовку под конкретное рабочее место.

Ставка на преподавателей

Регулярные комплементарные стажировки педагогов для погружения в

- корп практики обучения для интеграции в рабочие программы
- корп соц среду и ценности
- производственные ритуалы