

## АО «ТРАНСМАШХОЛДИНГ» // ТМН

Трансмашхолдинг – глобальный производитель современных транспортных решений из России, разработчик и производитель подвижного состава для железнодорожного и городского рельсового транспорта. ТМН предлагает заказчикам полный спектр продуктов и сервисов: от дизайна и разработки подвижного состава до комплексного обслуживания и цифровых систем управления движением. В структуре компании – 14 производственных и сборочных площадок в России и мире. Занимает первое место по объемам продаж подвижного состава на пространстве СНГ.

Численность сотрудников – 38 тыс. чел.



**ЛИПА  
КИРИЛЛ  
ВАЛЕРЬЕВИЧ**  
Генеральный директор

**KIRILL  
LIPA**  
CEO

TMN – developer and producer of rolling stock for mainline and urban rail. TMN offers a wide selection of products and services ranging from design and development of rolling stock to turnkey maintenance services and digital traffic control systems. TMN is No. 1 company in terms of rolling stock sales in the Russian and CIS markets.

The number of employees is 38 thousand people.

Для Трансмашхолдинга вопросы устойчивого развития имеют стратегическое значение.

В 2022 г. в ТМХ принята Политика в области устойчивого развития, которая устанавливает приоритеты и принципы работы в экологических, социальных и корпоративных сферах для компаний группы ТМХ.

ТМХ проводит различные мероприятия, направленные на минимизацию негативного воздействия на атмосферный воздух. В 2020 г. в ТМХ была утверждена «Экологическая Политика ТМХ». Действует Энергетическая стратегия ТМХ с горизонтом планирования с 2022 по 2026 г. Один из целевых показателей по сокращению удельного количества потребляемых водных ресурсов – дополнительное снижение объемов потребления на 700 тыс. м<sup>3</sup>. Для сокращения образования отходов осуществляется подбор безопасных материалов, применяется новое оборудование с системами очистки, снижающими негативное воздействие на окружающую среду и доводящими уровень повторного использования воды до 50%. В результате уровень выбросов парниковых газов последовательно снижается, масса образовавшихся отходов уменьшилась на 15% по отношению к 2019 г.

Актуализация повестки устойчивого развития с учётом ESG-факторов стимулирует компанию к расширению инвестиций в новое производство, в экологически и социально ориентированные проекты. Развитие инфраструктуры, благоустройство территорий, забота об экологическом благополучии городов, регионов актуальны и согласуются с политикой развития Трансмашхолдинга.

ТМХ стремится к сохранению более чем столетних традиций российского транспортного машиностроения и обеспечению его динамичного развития, соответствию качества продукции современному миру.

Инвестиции в социальные программы по развитию и поддержке персонала, создание профессиональной команды выступают одним из ключевых приоритетов ТМХ.

### РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

ТМХ – лидер отрасли. Энергичная команда компании объединена общей целью: быть профессионалами и работать с отдачей, производить качественную и безопасную продукцию, первыми узнавать о новейших тенденциях рынка, применять современные технологии цифрового мира.

Высокий уровень лояльности сотрудников позволяет компании эффективно выстраивать бизнес-процессы и повышать продуктивность работы в реализации проектов.

**Концепция обучения.** Развитие персонала компании строится на концепции современного обучения по принципу Life-long learning – получение новых знаний в течение всей жизни. Работники компании учатся новому, чтобы предлагать лучшее.

Руководство компании планомерно совершенствует систему подбора, обучения и развития компетенций персонала. ТМХ взаимодействует с ведущими вузами России, разрабатывает учебные программы, формирует кадровый резерв.

Востребованные компетенции формируют новые модели обучения современным профессиям уже сегодня. Поэтому для 38 тыс. работников Группы ТМХ организован круглосуточный доступ к каталогу электронных курсов.

В настоящий момент в каталоге более 150 электронных курсов, из них: профессиональные навыки (хард скиллс) – 99, личные качества (софт скиллс) – 53, управленческие компетенции – 18, корпоративные компетенции – 12, производственная система и бережливое производство – 10. Разработка новых электронных курсов ведётся на постоянной основе, в среднем в год запускается ещё 20 новых. Все курсы встроены в процесс непрерывного развития персонала, который реализуется в формате смешанного обучения (blended learning).

## Основные корпоративные программы и системы мер в контексте устойчивого развития, его ESG-факторов, направленные на достижение задач нацпроектов и ЦУР ООН – 2030

ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)	СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)	
	НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ	ЦУР ООН – 2030
<b>E – ENVIRONMENT – ЭКОЛОГИЯ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Цикличная система от производства до переработки конечной продукции</li> <li>– Альтернативные источники энергии, цифровые технологии, экологичные материалы</li> <li>– Единая экологическая стратегия для всех предприятий и бизнес-процессов</li> <li>– Охрана атмосферного воздуха и водных ресурсов</li> <li>– Сохранение энергии</li> <li>– Порядок обращения с отходами производства и потребления</li> </ul>	Экология	
<b>S – SOCIAL – СОЦИАЛЬНЫЕ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Программы социальной поддержки, охраны труда, здоровья и здорового образа жизни работников</li> <li>– Программы развития, мотивации и вовлечённости персонала</li> <li>– Спортивная Лига ТМХ</li> <li>– «Поколение Инжен» – проект по развитию молодёжного движения</li> <li>– Волонтерские объединения в проектах защиты природы, помощи ветеранам, турклубов</li> <li>– Научно-инновационный центр</li> </ul>	Здравоохранение Образование Производительность труда	
<b>G – GOVERNANCE – УПРАВЛЕНИЕ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Система управления и обеспечения безопасности производственных процессов</li> <li>– Энергетическая стратегия на 2022–2026 гг.</li> <li>– Управление цифровой трансформацией: «Цифровой завод», «Цифровое депо», «Умный локомотив»</li> <li>– Политики, стандарты в области устойчивого развития: Политика в области устойчивого развития, Кодекс этики, Социальная политика, Антикоррупционная политика, Политика в области охраны труда, Экологическая политика для предприятий ТМХ, Единые корпоративные стандарты в области системы управления охраной окружающей среды, обращения с отходами, производственного экологического контроля, Стандарт благотворительной деятельности</li> </ul>	Цифровая экономика	



На портале реализован процесс преадаптации новых сотрудников, в рамках которого планируемые к приёму кандидаты в электронном виде изучают локальные нормативные документы и знакомятся с компанией до подписания трудового договора.

К системе развития и обучения подключены не только сотрудники компаний группы, но и представители компаний-заказчиков и партнёрских организаций – 5,4 тыс. человек. ТМХ как производитель и поставщик подвижного состава обучает персонал заказчиков.

В рамках договорных отношений специалисты учебных центров предприятий ТМХ обучают машинистов управлению новым подвижным составом «Иволга 3.0» и «Москва 2020», рельсовым автобусом РА-3. Обучение проходит на специальных тренажёрах, которые полностью имитируют будущее рабочее место машиниста.

**Кадровый резерв.** Для успешного развития ТМХ в конкурентной среде одними из приоритетов выступают работа на результат, стремление к росту и развитию, персональные достижения каждого сотрудника. Поэтому формирование и развитие высокопрофессионального кадрового резерва – одна из стратегических для компании задач.

В связи с этим ТМХ формирует среду и экспертное сообщество для реализации программы кадрового резерва для замещения вакантных должностей.

Кадровый резерв действует как эффективный инструмент управления талантами. Основная задача: подготовка и становление в прогнозируемый период высокопрофессиональных кадров.

С 2017 г. в кадровый резерв вступили более 2 тыс. человек, из них более 200 специалистов уже выполнили индивидуальный план развития и заняли должности целевого уровня.

**Учебные центры.** Созданные на предприятиях учебные центры – гордость компании. Один из старейших – им. М. К. Тенишевой Брянского машиностроительного завода. Самый крупный учебный центр – КУЦ НЭВЗ на Новочеркасском электровозостроительном заводе.

Семь центров регионального значения могут как обучать сотрудников предприятия, так и организовывать внешнее обучение, в том числе и специалистов компаний-партнёров, которые занимаются обслуживанием подвижного состава.

Кроме того, во всех регионах присутствия ТМХ заключены стратегические соглашения о взаимном партнёрстве с университетами. Большое количество студентов проходят практику на предприятиях холдинга, а показавшие лучшие результаты по окончании обучения приходят на работу, что способствует повышению престижа машиностроительных специальностей.

**«Лучший по профессии».** С октября 2004 г. ежегодно на предприятиях Группы ТМХ проводятся межзаводские конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», которые играют роль двигателя совершенствования работы, где сотрудники изучают новые методы работы, делятся опытом с коллегами. Победители соревнований представляют компанию на всероссийских мероприятиях. Так, в 2022 г. четыре представителя ТМХ завоевали бронзовые медали на чемпионате «Хайтек» в г. Екатеринбурге.

*В 2022 г. Рейтинговое агентство «Эксперт РА» присвоило АО «Трансмашхолдинг» уровень ESG-II(c) – очень высокий уровень соблюдения интересов в области устойчивого развития при принятии ключевых решений.*