

# СЕРЕБРЯНЫЙ ДАЙДЖЕСТ АКАДЕМИИ РОСАТОМА

- УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ
- УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРОЙ
- УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ И ПРЕЕМСТВЕННОСТЬЮ
- УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ
- РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

---

## • РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

- 
- ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА РОСАТОМА

---

## • КОМПЕТЕНЦИИ РАБОЧИХ И ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

- 
- ЦИФРОВИЗАЦИЯ

## ГЕРОИ НАШЕГО ВРЕМЕНИ

ГЛАВНАЯ ТЕМА

**Серебряный  
век экономики**

ИСТОРИИ УСПЕХА

**Высшая школа**

ИНТЕРВЬЮ

**Когда студенты  
знают больше**



Продолжительность жизни растёт и увеличивается возраст активного долголетия, работодатели все больше ценят опыт, осознанность и ответственность старшего поколения.

Получает распространение идея непрерывного обучения для представителей серебряного возраста — в России уже создаются «Серебряные университеты». Меняются потребности и психология самих серебряных специалистов — они более нацелены на обучение и более мобильны.

В Росатоме представители серебряного поколения всегда были и являются интеллектуальной опорой, носителями уникальных знаний и компетенций, которые сегодня актуальны как никогда.

Их многолетний опыт, острый ум, жизнестойкость и уверенность в победе крайне важны и для совершенствования среды партнерства, связывающей все поколения сотрудников Росатома, и для выполнения ключевых бизнес-задач.

В «Серебряном Дайджесте Академии Росатома» мы рассказываем о талантах и потенциале старшего поколения, последних тенденциях рынка труда и образования, делимся историями успеха легендарных руководителей Росатома.

**Юлия Ужакина**  
Генеральный директор  
Корпоративной Академии Росатома

# СОДЕРЖАНИЕ

## **Серебряный век экономики**

Последние тенденции рынка труда и образования для представителей серебряного поколения.....4

## **Когда студенты знают больше**

Интервью с Наталией Прахт, директором Центра оценки персонала Академии Росатома.....6

## **Высшая школа**

Блиц-интервью с представителями старшего поколения Росатома.....8

## **Тандем научных поколений**

О возрастном балансе научных команд Росатома и их потребностях в обучении и развитии.....12

## **Навыки мудрых**

О результатах участия сборной Росатома в I Национальном чемпионате по стандартам WorldSkills «Навыки мудрых».....16

# Серебряный век экономики

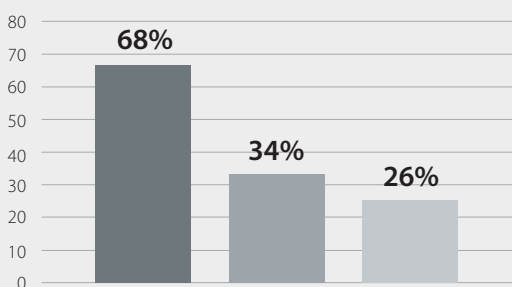
Одна из главных тенденций, определяющих образ экономики будущего, — увеличение продолжительности активной жизни населения. Согласно прогнозу ООН, к 2050 году около трети людей планеты будет представлено старшим поколением (люди старше 50 лет), социально-экономическая активность которого будет очень высока.

Этот демографический тренд уже начинает влиять на рынок труда и образования. Меняется менталитет работодателей — в представлении большинства профессиональная ценность сотрудников уже не коррелирует с возрастом.

В 2018 году международное консалтинговое агентство Kelly Services провело исследование среди 300 российских работодателей и 1000 соискателей, чтобы определить насколько современные компании готовы к найму сотрудников старше 50 лет и насколько сами сотрудники этой возрастной группы мотивированы к обучению и развитию.

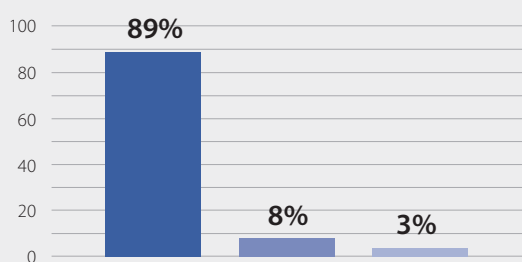
## Согласно данным исследования:

Работодатели



- **68%** работодателей делают выбор в пользу кандидатов старшего возраста из-за отсутствия профессионалов высокого уровня среди молодежи
- **34%** считают, что люди с большим опытом работы более эффективны
- **26%** считают, что люди старшего возраста позитивно влияют на молодежь в коллективе

Соискатели



- **89%** соискателей старшего поколения заявили, что с радостью начнут обучение в любой области, если того потребует новая работа
- **8%** готовы освоить только несложные навыки и знания
- **3%** откажутся от работы, если она потребует дополнительного обучения с их стороны

## Тенденции «серебряного» рынка труда



Увеличение числа людей в возрасте 50 лет и старше, продолжающих работать в своей профессиональной нише, создает условия для обострения конкурентной среды.



Во всех областях экономики растет спрос на специалистов, понимающих специфику психологии старшего поколения.



Растет востребованность навыка межвозрастной коммуникации не только в работе с клиентами, но и в выстраивании взаимодействия внутри коллектива. В скором будущем можно будет встретить команды, которые объединяют представителей пяти поколений (младше 18 или старше 80 лет).

Распространено мнение, что у молодежи больше шансов добиться успехов в технологическом предпринимательстве, чем у представителей старшего поколения.

Однако исследование Age and High-Growth Entrepreneurship, которое проведено представителями британской организации MIT Sloan School of Management среди основателей стартапов в Кремниевой долине, опровергает этот стереотип. Согласно данным исследования — самые перспективные технологические компании создаются предпринимателями в возрасте 45-59 лет. В качестве критериев оценки перспективности стартапа были выбраны: успешный выход на рынок (выход на биржу или привлечение стратегического инвестора), интенсивность набора сотрудников.

## Тенденции «серебряного» образования

- Происходит окончательное разрушение границ между жизненными периодами «подготовка-работа-пенсия», что приводит к признанию необходимости учиться и переучиваться в течение всей жизни.
- В последнее десятилетие в мире набирает популярность практика серебряных университетов, которые создают программы развития для людей старшего поколения. В 2017 году такой образовательный проект стартовал при Департаменте труда и социальной защиты населения Москвы (Серебряный университет МГПУ), с 2015 года серебряных студентов обучают на базе Самарского государственного экономического университета.
- Одной из целей «серебряного образования» является смена вектора репродуктивного обучения — не от старших поколений к младшим, а от младших к старшим.
- Серебряные университеты также поддерживают модель креативного образования, ориентированного на развитие творческих способностей и инновационного мышления. Вопреки стереотипам, креативная функция у людей старшего возраста не только не утихает, но и имеет тенденцию к возрастанию.
- Растет популярность образовательных программ, которые помогают людям старшего поколения сориентироваться на рынке труда и получить новую профессию. Такие проекты появляются и в России (некоммерческий проект «Центр новых возможностей» при Центре развития социальных технологий, курсы «Профориентация для взрослых» и др).

## Специфика серебряных университетов



Ориентация не на знания, которых итак накоплено достаточно, а на понимание (герменевтический подход\*)



Мировоззренческое образование и самообразование, ориентированное на оформление и переосмысление собственного интеллектуального багажа



Ориентация не на приобретение, а на осознание и оформление собственного накопленного жизненного и профессионального опыта



Развитие пользовательских навыков и цифровой грамотности

\* Подход, основанный на толковании и интерпретации знаний.

# Когда студенты знают больше

**О том, какие практики образования для представителей старшего поколения развиваются сегодня и что важно знать о «серебряных» студентах рассказывает Наталия Прахт, директор Центра оценки персонала Академии Росатома.**



В последнее время в связи с повышенным вниманием к людям старшего возраста в СМИ часто появляются материалы о серебряных университетах. Какова их роль? Что и кому там преподают?

Серебряными университетами сегодня часто именуют образовательные курсы для представителей старшего поколения, которые активно развиваются в последние 15 лет. Изначально они создавались как проекты в помощь успешной социализации и поддержания активного образа жизни людей, вышедших на пенсию. Они включают курсы компьютерной, юридической и экономической грамотности, курсы языков, серии творческих мастер-классов и так далее.

Но сегодня приходит понимание, что этого недостаточно. Меняется демографический облик страны и мира в целом, население стремительно взрослеет. Увеличение числа людей старшего возраста влечет изменения во всех сферах — рынки труда, образования, медицины и потребительских услуг готовятся к приходу новых клиентов, которые сильно отличаются от стереотипного представления о людях пенсионного возраста. В первую очередь, у людей серебряного поколения меняется самоощущение, ожидания от жизни и, безусловно, растут потребности. И речь уже не просто об активном образе жизни. Люди старшего поколения все чаще задумываются о реализации своего профессионального и личностного потенциала, возможности развиваться дальше и получать новые знания и компетенции, чтобы оставаться не номинальными, а активными «субъектами» экономики.

Чтобы удовлетворить эти потребности, «серебряное» образование должно стать полноценным государственным институтом. Большую роль в этом процессе будут играть корпоративные университеты. Многие компании уже сегодня уделяют особое внимание этой аудитории и внедряют подходы и практики, которые позволяют создать комфортную среду для профессионального развития сотрудников старшего возраста.

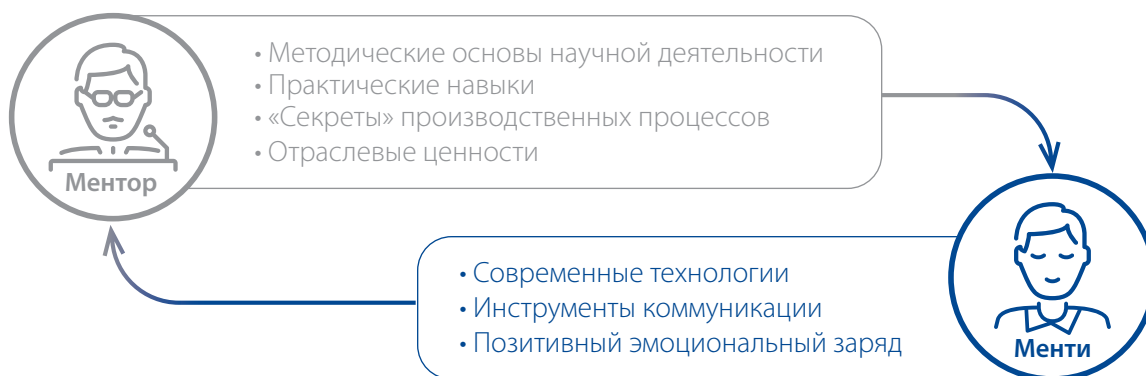
**Чем отличаются эти подходы и практики от тех, что применяются в обучении представителей других поколений? Какие особенности старшей аудитории необходимо учитывать, чтобы обучение было эффективным?**

У представителей старшего поколения высокая мотивация к передаче знаний и профессионального опыта молодым сотрудникам. Неслучайно в компаниях, где работают несколько поколений, активно развиваются практики наставничества. Росатом делает огромные шаги в этом направлении и старшее поколение отрасли глубоко вовлечено в этот процесс.

Интеллектуальный и профессиональный уровень наших 60-летних и 70-летних сотрудников просто беспрецедентный и поэтому опыт Росатома в наставничестве, в частности в науке и на производстве, может стать ориентиром для многих других корпораций.\* При этом старшее поколение воспринимает наставничество в том числе и как возможность развиваться и получать полезные навыки от молодых, как процесс взаимообогащения

\* Подробнее о Форуме «Наставник» и системе наставничества в Росатоме в мартовском номере (#18) Дайджеста Академии Росатома за 2018 год.

## Реверсивное наставничество



знаниями. Это очень важно учитывать при разработке практик. Именно поэтому Росатом проводит активное внедрение практик реверсивного наставничества.

Мотивации к обучению у сотрудников старшего возраста более прагматичная, чем у молодежи. Им важно четко видеть практическую пользу. Развитие ради будущего успеха не будет здесь мотивирующим фактором.

Кроме того, серебряным студентам с трудом дается ученическая позиция, им свойственно критическое отношение к попыткам передавать информацию в директивном тоне. Это вполне объяснимо, учитывая, что их профессиональный опыт часто превосходит опыт преподавателей.

Любую поступающую информацию представители старшего поколения, как показывает практика, пропускают через призму накопленного жизненного и профессионального опыта. При этом восприятие информации сопровождается ее эмоциональной оценкой. Серебряным студентам свойственно поляризовать информацию или в негатив, или в позитив.

Студенты старшего поколения часто критически воспринимают повышенное внимание к западным теоретическим моделям и зарубежным авторам, усматривая в этом неуважение к российским и к советским работам. Вот почему программы обучения для них всегда должны основываться на балансе зарубежных и отечественных практик.

У старшей аудитории высокая потребность в живом общении и быстрой обратной связи, желательно с эмоциональным откликом и обсуждением только что освоенного материала. Не менее важна

интерактивность и постоянная практика, которая позволяет увидеть первые результаты. Обучение обязательно должно приносить ощущение успешности, поскольку серебряные студенты в ученической позиции чувствуют себя достаточно уязвимо.

Если говорить о серебряных студентах Росатома — это, конечно, уникальная аудитория. Работа с ними — настоящий вызов для тренеров и разработчиков учебных программ.

«**Интеллектуальный и профессиональный уровень наших 60-летних и 70-летних сотрудников просто беспрецедентный и поэтому опыт Росатома в наставничестве, в частности в науке и на производстве, может стать ориентиром для других корпораций.**»

# Высшая школа

**Атомная отрасль объединяет людей с редкой профессиональной судьбой, которым удалось не только состояться в профессии, заслужить высокие звания, но и повлиять своей историей, своим образом на многие поколения вперед. Какой путь им предстояло пройти в отрасли, и было ли труднее, чем сегодняшней молодежи?**

Об этом мы поговорили с представителями старшего поколения отрасли, которые сегодня продолжают работать на передовой Росатома.



*«Человек никогда не остановится в познании и развитии — он обязательно полетит на Марс»*

## **Николай Николаевич Пономарев-Степной**

Доктор технических наук, академик Российской академии наук, научный консультант генерального директора АО «Концерн Росэнергоатом»

— Для ученых, на мой взгляд, в любое время путь сложен. Но эти сложности не могут остановить его поиск, его желание что-то открыть, сделать новое. В 1946 году я окончил 10-й класс в городе Камышине Сталинградской области (теперь Волгоградская). И я решил поехать учиться в Москву. У меня не было тогда мысли, что я стану заниматься наукой. Мне просто хотелось активно жить и была важна творческая увлекательная работа. На первой же узловой станции не оказалось билетов, поезд с юга проезжали один за другим, но не открывали двери. В Москву же надо было ехать: желание остановить нельзя. Из Донбасса до Харькова пришлось добираться на крыше вагона. Потом я уже смог купить билет на товарный поезд. В нем перевозили скот, но и продавали места для таких, как я. Добрался в Москву и поступил в институт.

В то время были некоторые ограничения в знаниях и жизни. Невозможно было изучать философию, глубоко иностранные языки, этого очень не хватало в моей последующей жизни. Тяжело было развиваться и в рамках искусства. Я из театральной семьи, но жизнь была такая, что не до сцены, надо было выживать. Не было возможности и заниматься спортом, потому что питание было очень скудное. Если вернуться назад, я бы обязательно вобрал эти знания и навыки в себя. Ученый, да и любой человек, должен развиваться всестороннее

и впитывать как можно больше — наука, технологии, искусство.

Сегодня мои задачи, прежде всего, связаны с развитием двухкомпонентной атомной энергетики и технологий водородной энергетики. Но у меня есть еще одна задача или, скорее, мечта, сейчас я этим мало занимаюсь. У меня в кабинете висит снимок сделанный 28 июля этого года. На нем — полное затмение Луны и великое противостояние Марса, когда он максимально приблизился к Земле. В 1989 году мы выступали на международной конференции по космическим реакторам, и один из докладов был о полете на Марс. Полет планировали на 2018 год, когда будет великое противостояние, и к этому моменту нужно создать технологию, ракеты, защиту от облучения, чтобы полететь на Марс. 2018 год уже проходит, и человечество пропустило шанс. Следующее сближение будет в 2032 году. Его я думаю мы тоже, скорее всего, пропустим. В мире сложная обстановка. Я не могу объяснить, почему для меня важна идея полета на другую планету. Наверное, причина одна — интерес к новому невозможно остановить. Человек никогда не остановится в познании и развитии. Он обязательно полетит на Марс. Когда это будет — другой вопрос. Мне кажется, что ученый, работая в реальном мире, должен всегда мечтать о большем.





*«Я бы сказал себе:  
«Это твой путь, твоя судьба! Иди уверенно!»*

### **Юрий Васильевич Ильин**

Советник генерального директора.  
Старейший работник АО «АЭМ-технологии». Трудовой стаж более 60 лет.  
Участвовал в создании первых энергетических установок АПЛ

Есть две категории инженеров: заводские инженерные кадры (линейный персонал от мастера до начальника цеха, сотрудники технологических и конструкторских служб, лабораторий и т.п.) и творческие инженерные кадры (работники проектно-конструкторских организаций и исследовательских институтов).

Заводские инженерные кадры — это основа производства. От них зависит производительность труда, от них зависит качество труда и качество продукции, безопасность труда и многое другое.

Заводские инженеры разрабатывают рабочую конструкторскую документацию, детальные чертежи, технологические процессы, программы испытаний продукции. Внедряют наиболее прогрессивное производственное оборудование, оснастку, инструменты.

Понятно, что уровень образования, уровень знаний, кругозор современных заводских инженеров значительно выше, чем был в прошлом веке.

У творческих инженерных кадров своя, особая специфика. Когда в 50-х годах только начинала зарождаться атомная энергетика (первые реакторы для лодок, для атомных станций), корифеев в этой отрасли было мало. Установленных стандартов, многочисленных в настоящее время, федеральных норм и правил в атомной энергетике (ПНАЭГ, НП, РД и др.) не было. Отталкивались от норм и правил тепловой энергетике, правил устройства паровых котлов и сосудов давления. Возможности для роста молодых и энергичных инженеров-проектировщиков и конструкторов в тот период были значи-

тельно выше. Сейчас за многие годы подготовлены сотни высококвалифицированных специалистов в отраслевых институтах, поэтому, естественно, быстрый рост и продвижение по службе получают наиболее талантливые.

В первую очередь, молодым инженерам, как и всем сотрудникам, приходящим в атомную отрасль, необходимо развивать в себе чувство ответственности, умом осваивать культуру безопасности, изучать действующие в атомной энергетике нормы и правила, руководствоваться ими, повышать свой профессиональный уровень, желать «стать генералом».

Если бы я мог сказать напутствие себе, только пришедшему в отрасль — я бы сказал: «Это твой путь, твоя судьба! Иди уверенно!».



*«Пренебрегать второстепенным, не упустить главное, создавать и лелеять команды под результат»*

**Евгений Олегович Адамов**

Доктор технических наук, академик Российской академии инженерных наук, научный руководитель проектного направления «Прорыв», научный руководитель АО «НИКИЭТ»

Думаю, что сегодня молодым ученым труднее развиваться в отрасли. В СССР была лучше подготовка в ВУЗах, а молодые специалисты, где бы они не оказывались после распределения, как правило, могли расти под наблюдением и с поддержкой высоких профессионалов, окружавших их. В Курчатовском институте, куда я был распределён, было созвездие великих учёных и инженеров: Александров, Кикоин, Арцимович, Леонтович, Мигдал, Беляев, Галицкий, Кадомцев, Гончаров, Меркин — и это лишь часть списка. Вокруг них формировались школы. Значительной части таких школ сейчас не существует, и возможности роста квалификации молодых специалистов зависят от удачи попасть в актуальный проект, «Прорыв» например, и сосредоточиться не на процессе, а на реальном значимом результате.

Чтобы быть востребованными в таких проектах, им необходимо развивать принципиально новые для ученого компетенции — цифровое моделирование, конструирование новых материалов под требуемые служебные свойства, робототехнические средства.

Пренебрегать второстепенным, не упустить главное, создавать и лелеять команды под результат, — это то, что я посоветовал бы себе, начинающему свой путь в отрасли.

Сегодня моя главная задача — доказать, что энергоблоки с реакторами на быстрых нейтронах могут быть конкурентоспособными с парогазовыми установками, реализовать технологии радиационно-эквивалентного обращения с радиоактивными отходами, вывести ядерную энергетику на устойчивый путь превращения в крупномасштабную генерацию.



*«Сегодня человека без амбиций и инициативы  
«затолкают локтями»*

### **Юрий Николаевич Бармаков**

Доктор технических наук,  
первый заместитель научного руководителя ВНИИА им. Н.Л. Духова

Многое зависит от характера человека: человеку с большими амбициями сложнее было раньше, а человеку с небольшими — сложнее теперь. Это связано с тем, что раньше к людям с большими амбициями относились настороженно и легко могли «притормозить». Сегодня человека без амбиций, без инициативы «затолкают локтями».

Большинству из современных молодых ученых не хватает глубоких математических знаний, без которых невозможно установить новые закономерности, и любознательности, без которой нельзя увидеть, где можно использовать новые решения. Не говоря уже о практике, которая в институтах часто примитивна — студенты без дела болтаются на предприятии, где не планируют работать. Когда специалист получает диплом, он уже должен быть готов к работе на предприятии.

Например, сегодня мы взяли на вооружение дуальную систему образования для подготовки инженеров, когда теоретическая часть подготовки проходит в образовательной организации, а практическая — на будущем рабочем месте. Сейчас перед нами стоит задача организовать массовый переход на «дуальное» техническое образование в НИЯУ МИФИ, которое экономит у выпускника 3-4 года жизни для профессионального и карьерного

роста, а у работодателя — экономит 2-3 млн. рублей, которые он бы потратил на доучивание молодого специалиста, не прошедшего «дуальное обучение».

Но какой бы ни была подготовка, без веры в себя и правильность своего выбора в профессии состояться сложно. Если бы мне предстояло пройти свой путь в отрасли заново, главное, что я бы себе посоветовал — не бояться критики и неудач.

# Тандем научных поколений

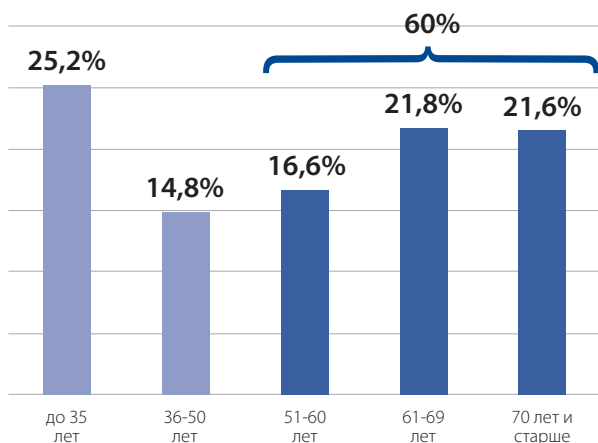
2018 год объявлен в Росатоме годом науки. В рамках Отраслевой научной конференции были определены семь ключевых направлений развития науки: перспективные реакторные технологии, замкнутый топливный цикл, ядерная медицина, атомные станции средней и малой мощности, водородная энергетика, новые материалы, плазменные и лазерные технологии. До конца текущего года будет сформирован единый отраслевой тематический план НИОКР по этим направлениям, и аванпроекты, которые будут включены в тематический план, получают централизованное финансирование.

Для осуществления столь масштабного скачка в науке потребуются слаженная работа всех поколений. Центральной движущей силой развития ключевых научных направлений станет именно старшее поколение ученых, имеющих значительный практический опыт в проведении теоретических и экспериментальных исследований. Не менее важную роль в этой работе должно сыграть и молодое поколение ученых Росатома, с их энергией, амбициями и жаждой новых знаний.

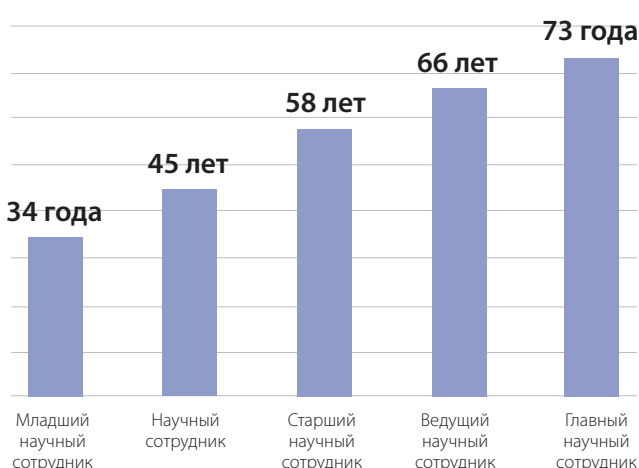
## Баланс возрастов научных команд Росатома

По данным совместного исследования АО «Наука и инновации» и Академии Росатома, 60% сотрудников научного дивизиона являются представителями старшего поколения в возрасте от 50 до 70 лет и старше. Поколение ученых в возрасте до 35 лет составляет 25% сотрудников\*.

Распределение сотрудников научного дивизиона по возрастным группам



Соотношение среднего возраста научных сотрудников с их квалификационным уровнем



Исследуемая аудитория 1506 человек из 12 институтов АО «Наука и инновации»

Эти данные подтверждают общероссийскую тенденцию к значительному взрослению научных кадров в целом и демонстрируют заметный диапазон возрастного «разрыва» молодого и старшего поколений ученых. По данным Исследования «Российская наука в цифрах» НИУ ВШЭ 2018 года, каждый третий исследователь в отечественной науке уже достиг пенсионного возраста, а ученые средней возрастной категории в возрасте 40-49 лет продолжают покидать научную сферу.

\* Аналитические данные по персоналу предприятий Научного дивизиона, подготовленные Академией Росатома, совместно с АО «Наука и инновации».

Разрыв в диапазоне средних возрастов стал следствием оттока кадров из науки и низкой привлекательности научной карьеры для молодежи в 90-е годы, когда российская наука, вместе со страной переживала не лучшие времена.

Сегодня главной причиной «взросления» ученых и исследователей России остается низкая привлекательность научной карьеры для российской молодежи: невысокая заработная плата и размытые карьерные перспективы. Вот почему сегодня так важно одновременно сохранять ценные кадры старшего поколения, которое является носителем критически важных знаний в различных областях науки и привлекать в область исследований и разработок одаренную молодежь, выстраивая среду для их эффективного партнерства.

## Наставничество и передача критически важных знаний

Результаты фокус-групп, проведенных в апреле этого года Академией Росатома и АО «Наука и инновации», представители старшего поколения нацелены на взаимообучение и испытывают высокую потребность в передаче знаний и коммуникациях с молодым поколением, а молодежь нуждается в повышении престижа профессии ученого и совершенствовании системы наставничества.

### Какое обучение нужно ученым двух поколений?



#### Ответы молодых сотрудников:

- Аспирантура;
- Обучение хотя бы раз в 3-5 лет в смежных областях для продолжения исследований;
- Обучение работе на новом оборудовании;
- Экономика, финансы, маркетинг, менеджмент, иностранный язык;
- Поиск научной информации (патенты и т.д.);
- Наставничество по трехэтапной схеме: наблюдение, выполнение работы под руководством наставника, самостоятельное выполнение работы.



#### Ответы старшего поколения:

- Трансляция ценностей научного сообщества — научные школы, семинары, конференции;
- Молодые специалисты должны быть вовлечены в процесс написания научных статей, работы по грантам;
- Необходимо формирование условий взаимообучения наставника и молодого специалиста, это является важным аспектом при современных темпах роста информации и технологической оснащенности;
- Процесс наставничества должен реализовываться на рабочем месте (на предприятии).

### Как привлечь молодежь в науку?



#### Ответы молодых сотрудников:

Нужна популяризация науки. Сейчас наука и работа в науке в целом в обществе не престижны.



#### Ответы старшего поколения:

Для привлечения в науку требуется, прежде всего, любовь к науке. Научную работу нужно начинать еще в вузе на профильной кафедре. НИИ должны привлекать студентов 4-5 курсов к научной работе, выбирать наиболее достойных для продолжения работы по специальности после вузов. Возможность совмещения обучения и работы.

**Уже в декабре 2018 года стартует Программа развития научного кадрового потенциала атомной отрасли, разрабатываемая АО «Наука и инновации» совместно с Академией Росатома. Пилотный запуск программы запланирован для институтов контура управления АО «Наука и инновации». Об основных задачах и направлениях программы мы попросили рассказать заместителя генерального директора по персоналу и организационному развитию АО «Наука и инновации» Екатерину Рахманкину.**



### Екатерина Рахманкина:

Программа развития научного потенциала — это масштабный и четко спланированный комплекс мероприятий, который базируется на стратегических направлениях научно-технологического развития и кадровых приоритетах Росатома. Главная задача — выстроить эффективную систему подготовки научных кадров всех уровней, от молодых исследователей до опытных управленцев и руководителей крупных НИОКР.

Программа состоит из нескольких уровней.

Первый направлен на привлечение одаренных студентов, которые после окончания университета начнут свой профессиональный путь в атомной отрасли. На этом этапе мы тщательно планируем потребности в молодых сотрудниках по ключевым научным компетенциям, а также тесно взаимодействуем с вузами в части подготовки студентов. Мы планируем активно привлекать отраслевых экспертов к проведению семинаров и лекций в партнерских вузах, проводить совместные обучающие мероприятия, активно привлекать студентов на преддипломную практику и стажировку в научных предприятиях Росатома. Это позволит студентам узнать отрасль изнутри, а нам приглашать на работу лучших выпускников, максимально соответствующих высоким отраслевым требованиям.

Второй — это научные школы по стратегическим направлениям научно-технологического развития отрасли. Научные школы призваны интегрировать молодых исследователей в профессиональное сообщество, способствовать сохранению уникальных знаний и поддерживать диалог поколений исследователей.

Всего запланировано 7 научных школ, включая Высшую школу физики, первый модуль которой состоится уже в декабре. Для обучения в Высшей школе физики будут выбраны всего 30 молодых сотрудников, а преподавателями будут ведущие отраслевые ученые, академики и доктора наук.

На третьем уровне мы предложим участникам сделать выбор — сконцентрироваться на научной или управленческой карьере. Те, кто выберет управленческую карьеру, продолжат своё развитие в отраслевой программе управленческого кадрового резерва. Для погружения их в научную специфику мы запланировали несколько специализированных визитов в крупные исследовательские центры, а также участие в отраслевых научных мероприятиях.

Те же, кто выберет научную карьеру, смогут пройти программу развития. В центре которой станут вопросы реализации крупных НИОКР, международной научной кооперации, участия в реализации стратегических направлений научно-технологического развития РФ и других важных тем, необходимых современным ученым. В формировании и проведении программы будут активно участвовать ключевые руководители отраслевой науки. Мы также запланировали несколько партнёрских визитов в ведущие исследовательские центры России и мира.

Мы считаем крайне важным создать пространство обмена опытом и практиками между опытными научными руководителями, лидерами научных компетенций отрасли. Поэтому на четвертом уровне мы будем организовывать для них бизнес-клубы по актуальным тематикам, а также стажировки и партнерские визиты в самые современные центры науки. Участники этого уровня будут проходить программу развития кадрового резерва Достояние, как и все высшие управленцы отрасли.

Нашей задачей также является увеличение количества кадров высшей квалификации — кандидатов и докторов наук. Последнее время отношение к научной степени изменилось — сотрудники не всегда знают, как наличие степени будет способствовать их профессиональному развитию, а организацию работы над диссертацией бывает нелегко совместить с динамичной работой в Госкорпорации. Именно поэтому мы запланировали ряд поддерживающих мероприятий для тех, кто уже начал подготовку или только планирует защищать диссертацию. При этом ученая степень не должна быть самоцелью, а должна стать «сопутствующим» продуктом основной научной деятельности института.

Развитие науки является одним из приоритетов развития не только Росатома, но и признано одним из приоритетов развития государства. Перед нами стоят большие вызовы и при этом сейчас мы имеем огромную поддержку руководителей высокого уровня и видим высокую готовность внешнего научного сообщества к сотрудничеству. Новая программа развития станет необходимым и очень важным шагом на пути к нашему общему успеху.

## Структура пилотной программы в контуре АО «Науки и инновации»

### Менеджерская вертикаль

### Научная вертикаль



### Программа строится на стратегических направлениях Росатома:

Материалы и технологии	Топливный цикл с переработкой ОЯТ и мультирециклированием ЯМ (ТЦПМ)	
Плазменные, лазерные технологии	Ядерная медицина	Перспективные реакторные технологии
Сверхпроводимость	Цифровизация НИОКР	Водородная энергетика

\* «КиТ» — Капитал Росатома и Таланты Росатома

# Навыки мудрых

Доля сотрудников старшего возраста в атомной отрасли составляет около 40%. Люди, накопившие уникальный опыт и знания за десятилетия трудовой жизни, по праву являются ее самой большой ценностью. Это продвинутые зрелые специалисты, которые много и охотно работают, делятся знаниями с молодым поколением специалистов и с легкостью осваивают передовые технологии в науке, экономике и производстве.

С 22 по 23 сентября прошел Национальный чемпионат по стандартам WorldSkills — «Навыки мудрых». Это новое направление чемпионатов по стандартам WorldSkills для профессионалов старше 50 лет. В чемпионате приняли участие более 130 человек из 28 регионов России, которые соревновались в 26 компетенциях. Сборную Росатома представляли 10 сотрудников в возрасте от 51 до 62 лет в 6-ти компетенциях: «Электроника», «Токарные работы на станках ЧПУ», «Лабораторный химический анализ», «Электромонтаж», «Сантехника и отопление» и «Столярное дело».

Итоги соревнований показали, что специалисты старшего поколения Росатома справляются «на отлично» с высокими профессиональными требованиями конкурса. Идеальная организация рабочего пространства и рабочего процесса, способность найти выход из нестандартной ситуации, тщательное выполнение задания, соблюдение техники безопасности, регламентов и бесценные навыки стратегирования у опытного поколения «в крови». В копилке нашей сборной 3 золотых и 3 бронзовых медали.



В 2018 году чемпионат был организован Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» при поддержке Правительства Москвы, Департамента науки, промышленной политики и предпринимательства города Москвы, а также Федеральной службы по труду и занятости «Роструд».



## Наши поздравления Сборной Росатома!



**Петраченко Александр Яковлевич,**  
монтажник сантехнических систем и оборудования  
цеха, филиал АО «Концерн Росэнергоатом»,  
«Кольская атомная станция»  
**Компетенция: «Сантехника и отопление»**  
Хобби: рыбалка, автомобили



**Учанев Вячеслав Сергеевич,**  
ведущий инженер–технолог,  
АО «Чепецкий механический завод»  
**Компетенция: «Токарные работы на станках с ЧПУ»**  
Хобби: авиамодельный спорт (мастер спорта),  
футбол, шахматы



**Зорин Леонид Анатольевич,**  
электрослесарь по ремонту и обслуживанию  
автоматики и средств измерения,  
филиал АО «Концерн Росэнергоатом»,  
«Курская атомная станция»  
**Компетенция: «Электроника»**  
Хобби: электроника, рыбалка



**Рожков Александр Иванович,**  
ведущий инженер,  
АО «ФНЦП «ПО «Старт» имени М.В. Проценко»  
**Компетенция: «Электроника»**  
Хобби: туризм, краеведение Пензенской области



**Шоломова Наталья Юрьевна,**  
лаборант (6 разряд),  
АО «Чепецкий механический завод»  
**Компетенция: «Лабораторный  
химический анализ»**  
Хобби: садоводство, вышивание,  
настольный теннис, спорт



**Лысаковский Геннадий Владимирович,**  
электромонтёр по ремонту и обслуживанию  
электрооборудования, 6 разряд,  
АО «Уральский электрохимический комбинат»  
**Компетенция: «Электромонтаж»**  
Хобби: судомодельный спорт



**Олейник Евгений Григорьевич,**  
инженер электросвязи отдела информационно-  
консультационных технологий,  
филиал АО «Концерн Росэнергоатом»,  
«Курская атомная станция»  
**Компетенция: «Электроника»**  
Хобби: радиотехника, рыбалка



**Храпов Сергей Александрович,**  
электрослесарь по ремонту и обслуживанию  
автоматики и средств измерения,  
филиал АО «Концерн Росэнергоатом»,  
«Ленинградская атомная станция»  
**Компетенция: «Электроника»**  
Хобби: диагностика и ремонт автомобилей



**Седунков Виктор Яковлевич,**  
инженер по подготовке производства 1-ой категории,  
филиал АО «Концерн Росэнергоатом»,  
«Смоленская атомная станция»  
**Компетенция: «Столярное дело»**  
Хобби: изготовление мебели, вырезание из дерева  
фигурок (краснодеревщик)



**Тагиев Олег Геннадьевич,**  
оператор станков с программным управлением,  
АО «Чепецкий механический завод»  
**Компетенция: «Токарные работы на станках с ЧПУ»**  
Хобби: рыбалка, садоводство

Условные обозначения:



Золото



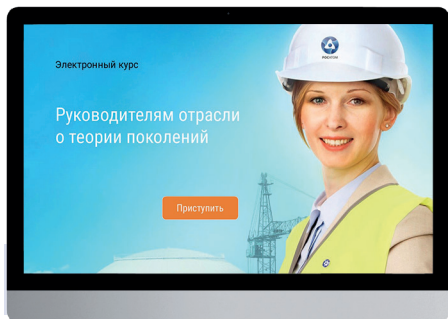
Бронза

Возраст сотрудника



Стаж работы в отрасли

# ЭЛЕКТРОННЫЙ КУРС «РУКОВОДИТЕЛЯМ ОТРАСЛИ О ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ»



Курс предназначен для линейных руководителей молодых сотрудников, руководителей службы управления персоналом, специалистов службы управления персоналом, наставников молодых сотрудников.

### Ключевые темы:

- Теория поколений: основы основ



- Знай, кем управляешь: советы по управлению «бумерами», «иксами» и «игреками»

- 5 инструментов супер-руководителя для «игреков»

- Ценностное предложение Росатома для представителей молодого поколения

- Тест: кто ты в теории поколений

- Практика: управление командой на основе теории поколений



[Пройти курс](#)



ПОДРОБНОСТИ НА САЙТЕ