



КОРПОРАТИВНАЯ  
АКАДЕМИЯ  
РОСАТОМ

# ОТЧЕТ

## О САМООБСЛЕДОВАНИИ

АНО «Корпоративная  
Академия Росатома»

# 2020

Генеральный директор  
Ю.Б. Ужакина



# СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	04
<b>I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ .....</b>	<b>07</b>
Миссия и стратегические цели .....	08
Система управления .....	10
Кадровое обеспечение .....	11
<b>II. РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ ЗА 2020 ГОД .....</b>	<b>13</b>
Ключевые цифры 2020 года .....	14
«Квантовый скачок» в обучении во время пандемии .....	16
Награды Корпоративной Академии .....	18
Финансовые показатели деятельности Академии в 2020 году .....	19
<b>III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ. СОДЕРЖАНИЕ И КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ .....</b>	<b>21</b>
Контроль качества .....	22
Программы категории «Дополнительное профессиональное образование» .....	25
<b>IV. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОГРАММЫ И ПРОЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ .....</b>	<b>27</b>
Развитие управленческих компетенций .....	28
Гуманитарный трек .....	34
Развитие тренеров, локализация обучения .....	35
Карьерное консультирование .....	35
Развитие цифровых компетенций .....	36
Обучение компетенциям корпоративных функций .....	38
Развитие компетенций международного бизнеса .....	38
Развитие бизнес-компетенций .....	39
Профориентация и развитие инженерных компетенций .....	41
Развитие культуры безопасного поведения .....	46
Продвижение бренда работодателя .....	47
Развитие молодежного сообщества Росатома .....	52
Поддержка международных проектов Росатома .....	53
<b>V. ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ .....</b>	<b>55</b>
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ .....	58
ПРИЛОЖЕНИЕ .....	60



# Введение

АНО «Корпоративная Академия Росатома» (далее — Корпоративная Академия) является ключевым ресурсом для исполнения функции Госкорпорации «Росатом» по реализации кадровой политики и подготовке кадров в соответствии с Федеральным законом № 317-ФЗ от 01.12.2007 «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

Корпоративная Академия обладает лицензией Департамента образования г. Москвы на осуществление образовательной деятельности серия 77Л01 № 0001568, регистрационный № 034150 от 12.09.2013.

Корпоративная Академия учреждена по Приказу Госкорпорации «Росатом» №1/358-П от 25.04.2012 «О совершенствовании отраслевой системы обучения и развития персонала» и принятым Решением №1 от 02.07.2012 единственного учредителя Корпоративной Академии — АО «Атомный энергопромышленный комплекс». Решение о государственной регистрации Корпоративной Академии Росатома принято 13.08.2012 Главным управлением Министерства юстиции Российской Федерации по г. Москве. Корпоративная Академия зарегистрирована 03.09.2012 за основным государственным регистрационным номером 11277990172792 Управлением Федеральной налоговой службы по г. Москве по юридическому адресу 115114, г. Москва, Летниковская улица, д. 10 стр. 5 и осуществляет фактически деятельность по указанному адресу.

Для обеспечения открытости и доступности информации об образовательной организации Корпоративной Академией проведено самообследование за 2020 год и подготовлен отчет в соответствии с Уставом Корпоративной Академии, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России № 499 от 01.07.2013 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» и приказом Минобрнауки России № 462 от 14.06.2013 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» (в редакции от 14.12.2017).

В процессе самообследования проводится оценка образовательной деятельности, системы управления организации, содержания и качества подготовки обучающихся, организации учебного процесса, востребованности выпускников, качества кадрового, учебно-методического, библиотечно-информационного обеспечения, материально-технической базы, функционирования внутренней системы оценки качества образования, а также анализ показателей деятельности организации, утвержденные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №1324 от 10.12.2013 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» (в редакции от 15.02.2017).



Внутренняя нормативная документация Корпоративной Академии разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в сфере регулирования деятельности некоммерческих организаций и образовательных организаций, а также соответствует действующему Уставу Корпоративной Академии. Документация Корпоративной Академии подлежит обязательной корректировке в случае внесения изменений в указанные выше законодательные акты.

# I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ



## Миссия и стратегические цели

### Миссия Корпоративной Академии:

Мы заряжаем энергией знания, создаем возможности для бесконечного развития и роста.

В основе деятельности Корпоративной Академии лежат **четыре стратегические цели Росатома**:

1. Повышение доли на международных рынках
2. Снижение себестоимости продукции и сроков протекания процессов
3. Новые продукты для российского и международных рынков
4. Достижение глобального лидерства в ряде передовых технологий

В соответствии со стратегическими приоритетами отрасли было разработано Видение-2030 «Стать лучшими в раскрытии кадрового потенциала», в рамках которого реализуются три основные задачи:

- Создаем среду для непрерывного развития
- Строим открытую культуру. Поощряем сопричастность
- Обеспечиваем устойчивое развитие



## Система управления

Куратором Корпоративной Академии является **Татьяна Анатольевна Терентьева**, заместитель генерального директора по персоналу Госкорпорации «Росатом» (в соответствии с приказом Госкорпорации «Росатом» № 1/172-П от 22.02.2013). Высшим коллегиальным органом управления Корпоративной Академии является Наблюдательный совет.

С 2019 года Наблюдательный совет работает в следующем составе:

<b>Д.А. Гастен</b>	директор по управлению персоналом и социальной политике АО «Концерн Росэнергоатом»;
<b>Н.Б. Шафалович</b>	вице-президент по персоналу и внутренним коммуникациям АО ИК «АСЭ»;
<b>А.А. Лещев</b>	директор АО «ПСП»;
<b>А.В. Москвин</b>	вице-президент по маркетингу и развитию бизнеса АО «Русатом Оверсиз»;
<b>Д.В. Ходаков</b>	директор Сварочно-технологического центра ГНЦ РФ АО «НПО «ЦНИИТМАШ»;
<b>Е.А. Гольденберг (Осоченко)</b>	руководитель проектного офиса по инновациям и стратегическому развитию новых рынков АО «Концерн Росэнергоатом».

В 2020 году Наблюдательный совет провел четыре заседания.

Единоличным исполнительным органом Академии является генеральный директор – с 12.04.2015 **Юлия Борисовна Ужакина**.

## Кадровое обеспечение

Среднесписочная численность выросла на 6 сотрудников, что показывает прирост в 3% по сравнению с 2019 годом (189 сотрудников).

Кадровая и социальная политика Корпоративной Академии в отчетном периоде проводилась в соответствии с отраслевыми нормативно-правовыми и локальными актами.

**224**  
штатные единицы  
на 31.12.2020

Средний возраст  
сотрудников –

**35** лет



**Таб.№1** Информация о численности, составе и образовании сотрудников



## **II. РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ ЗА 2020 ГОД**



# Ключевые цифры 2020

(в скобках указано изменение по сравнению с 2019 годом)

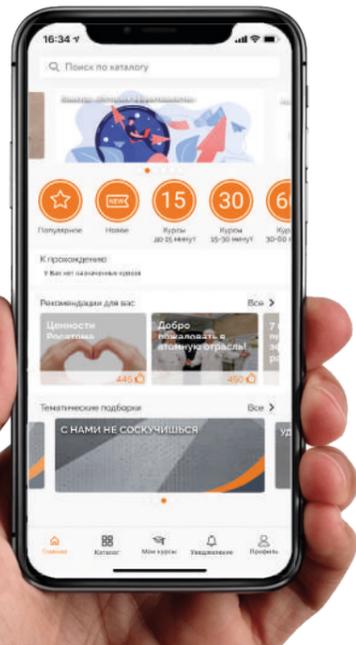


Таб.№2 Охват сотрудников очным и онлайн-обучением в 2020 году, человеко-курсы

№	Тип мероприятия	Количество обученных
1	Краткосрочное обучение по программам 16 и менее часов	40 957
2	Повышение квалификации (от 16 и более часов)	1 823
3	Долгосрочные программы по английскому языку (более 72 часов)	1 316
4	Модульные программы	6 046
<b>итого</b>		<b>50 142 (+75%)</b>

В период пандемии Корпоративная Академия не только не потеряла в объемах обучения и развития людей, но и совершила «квантовый скачок» в переходе на цифровые ресурсы, создала полноценную цифровую образовательную среду. Доля участников онлайн-мероприятий в 2020 году составила 86% от общего количества проведенных активностей.

## «Квантовый скачок» в обучении во время пандемии



В период пандемии Корпоративной Академии удалось ускорить переход на цифровые ресурсы и внести существенный вклад в создание полноценной цифровой образовательной среды. В максимально сжатые сроки более 120 существующих программ были переведены в онлайн-режим и смешанный формат обучения, разработано **более 80 новых программ, курсов** и порядка **300 обучающих подкастов и микро-роликов**. Появилось около **30 новых форматов обучения**, среди которых: кейс-шеринг, подкасты, управленческие лаборатории, кейс-стори, печатная куча, экспериментариум и другие. Корпоративная Академия провела более **3 500 обучающих онлайн-мероприятий**.

Особенно востребованы были открытые вебинары для всех желающих, участниками которых стали более **15 000 сотрудников**, а также обучение через мобильное приложение РЕКОРД mobile. Силами Корпоративной Академии на платформу было загружено **913 единиц контента**, включая подкасты, видеолекции, вебинары и многое другое.

Корпоративная Академия вышла за пределы контура Госкорпорации и вовлекла в обучающие мероприятия не только сотрудников, но и студентов и школьников благодаря участию в таких федеральных проектах, как «ПроеКТОрия», «Большая перемена», «Большие вызовы», «Профстажировки 2.0», студенческая олимпиада «Я – профессионал», инженерный чемпионат «CASE-IN» и сотрудничеству с ОЦ «Сириус», а также организации таких

конкурсов и чемпионатов, как Турнир молодых профессионалов «ТЕМП» и отраслевой чемпионат AtomSkills. В общей сложности онлайн-мероприятия, организованные Корпоративной Академией, собрали около **1 300 000 просмотров**, а охват участников федеральных программ при партнерстве Росатома составил более **5 000 000 просмотров** по всему миру.

На сегодняшний день в портфеле Корпоративной Академии насчитывается **430 программ обучения**, более десятка проектов отраслевого масштаба в области продвижения бренда работодателя среди школьников и студентов, привлечения талантливых выпускников в Росатом, развития корпоративной культуры в области цифровизации и безопасности, формирования лидерского потенциала сотрудников, развития компетенций рабочих и инженерных кадров по стандартам WorldSkills и многое другое.

В разгар пандемии была развернута масштабная кампания по помощи сотрудникам отрасли в противостоянии COVID-19. Корпоративная Академия регулярно проводила вебинары, посвященные темам коронавируса и борьбы с ним, удаленной работы команд, баланса и самоорганизации.

Помимо этого Академия выпустила многочисленные памятки и плакаты о соблюдении противовирусных мер, разработала «Золотые правила безопасного поведения», инициировала работу по их активному внедрению на местах, а также создала отраслевой каталог лучших практик.

Для обеспечения непрерывного процесса обучения и оперативного информирования сотрудников Корпоративная Академия Росатома в 2020 году освоила студийный, телевизионный формат съемок мероприятий и трансляции их в прямом эфире, при этом было застроено более 50 вариантов студийного интерьера, а также задействованы залы в зданиях предприятий Росатома в Москве и Нижнем Новгороде. На пруду-охладителе Нововоронежской АЭС была проведена масштабная съемка и трансляция в прямой эфир церемонии закрытия V Отраслевого чемпионата профессионального мастерства Госкорпорации «Росатом» по методике WorldSkills — AtomSkills—2020.

## Награды Корпоративной Академии



Деятельность  
Корпоративной  
Академии Росатома  
отмечена наградами  
российских и меж-  
дународных  
премий.

Корпоративная Академия вошла в шорт-лист одной из крупнейших международных премий для специалистов в сфере HR, обучения и развития CIPD People Management Awards 2020 в двух номинациях: «Лучшая L&D инициатива в государственном секторе» и «Лучшая инициатива по привлечению сотрудников».



Корпоративная Академия также стала обладателем Гран-При премии за достижения в области управления человеческим капиталом «Хрустальная пирамида-2020» в номинации «Корпоративный университет года».

## Финансовые показатели деятельности Академии в 2020 году

В 2020 году источниками формирования имущества Академии являлись:

- средства целевого финансирования от учредителя АО «Атомэнергопром»;
- доходы от коммерческой деятельности.



общий объем  
оказанных услуг



общий объем расходов



стоимость  
приобретенных услуг  
(51% - доля приобретенных  
услуг в расходах)



исполнение финансового  
плана 2020 года

**III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ.  
СОДЕРЖАНИЕ И КАЧЕСТВО  
ПОДГОТОВКИ**



Корпоративная Академия Росатома традиционно является главной отраслевой площадкой для обучения специалистов и руководителей атомной отрасли. В настоящее время она выступает полноправным партнером Росатома в реализации стратегических задач и реализует проекты, напрямую связанные с

приоритетными направлениями развития бизнеса. Среди них: обучение участников глобальных проектов Росатома, развитие управленческого кадрового резерва, программы подготовки лидеров-предпринимателей, отвечающих за создание новых продуктов, цифровых лидеров и лидеров ПСР.

## Контроль качества

Корпоративная Академия проводит постоянный мониторинг качества мероприятий, поэтому важное место занимает сбор обратной связи и актуализация материалов.

По окончании обучения ответственные лица проводят интервью с участниками программ, заказчиками, получая таким образом информацию, насколько содержание и форма обучения позволяют достичь целей обучения, а также выборочно собирают анкеты обратной связи, в которых слушателям также предлагается ответить на ряд вопросов, чтобы оценить качество обучения и предоставленных услуг. Затем все комментарии систематизируются. Если комментарии в интервью и анкетах обратной связи требуют внесения корректировок в обучающие продукты, список необходимых изменений направляется разработчику программы для актуализации материалов. Актуализированные материалы консолидируются в одном месте. Таким образом, происходит постоянное совершенствование программ и систематизация изменений.

В 2020 году обучение проводилось преимущественно в онлайн-формате. Мы отслеживали посещаемость на учебных ИТ-платформах через отчеты, которые фиксировали факт присутствия слушателя и его суммарное время пребывания на конкретном курсе. Вся отчетность систематизировалась в ИТ-системе по организации процесса обучения.

В арсенале Корпоративной Академии есть инструменты, с помощью которых производится оценка качества учебных программ и услуг:

**Регулярные опросы** удовлетворенности участников обучения (руководителей и работников) и/или заказчиков (организаций).

**Фокус-группы и индивидуальные интервью**, по результатам которых определяются сильные и слабые стороны обучения и предлагаются дополнения/изменения.

**Тестирование** – объективная оценка результатов обучения, включающая в себя показатели качества проведенного обучения и уровень полученных участниками обучения профессиональных знаний и умений.

На ежегодной основе проводится исследование удовлетворенности услугами по обучению и развитию персонала отрасли. Оценка проводится по методике, аналогичной расчету индекса потребительской лояльности NPS (Net Promoter Score). Респондентам (сотрудникам отрасли) задается вопрос: «Пожалуйста, оцените по шкале от 0 до 10 вероятность того, что вы порекомендуете Корпоративную Академию Росатома своим коллегам как поставщика качественных услуг в области обучения и развития персонала».

**NPS%** = (количество ответов сторонников/общее количество ответов на вопрос) – (количество ответов противников/общее количество ответов на вопрос), при этом:  
**Сторонники** – клиенты, оценившие программу 9, 10  
**Противники** – клиенты, оценившие программу 0-5  
**Нейтральные** – клиенты, оценившие программу 6-8 (из расчета исключаются)

По итогам 2020 года NPS Корпоративной Академии составил 55%, что превышает уровень 2019 года на 4% и свидетельствует о повышении качества оказания услуг в глазах участников опроса. В результате анализа полученных комментариев проводится регулярная работа по совершенствованию программ и проектов Академии.



Для повышения качества учебных программ в Корпоративной Академии функционирует Экспертно-методический совет (ЭМС).

В зону ответственности ЭМС входят:

- принятие решений по разработке учебных программ, инициируемых Академией;
- оценка учебных программ, разработанных Академией на соответствие критериям качества программ;
- принятие решения о допуске программы к проведению в отрасли;
- выработка рекомендаций по развитию портфеля программ и услуг Академии для достижения стратегических целей.

Оценка учебных программ проводится по 17 критериям, покрывающим все аспекты качества – от цели программы до требований к оформлению пакета методических материалов.

Корпоративная Академия оказывает образовательные услуги на платной основе. Прием слушателей и обучение осуществляется на основании заключенного договора с организацией, в которой работает слушатель. После получения заявки сотрудник зачисляется в Корпоративную Академию Росатома на основании приказа генерального директора. При приеме на обучение обязательный этап – знакомство с документами, регламентирующими образовательный процесс.

Программы обучения утверждаются генеральным директором Корпоративной Академии Ю.Б. Ужакиной и обязательно учитывают отраслевую специфику, а при необходимости согласовываются с заказчиком.

Большинство программ обучения Корпоративной Академии включает оценку знаний участников на входе и по окончании обучения, а также предварительную подготовку, межмодульное и пост-тренинговое сопровождение.

Каждый участник программы или обучающего курса получает доступ к электронным ресурсам, необходимым материалам и литературе. В своей деятельности Корпоративная Академия ориентируется на лучшие мировые практики в сфере обучения.

## Программы категории «Дополнительное профессиональное образование»

В портфеле программ Академии около 25 программ дополнительного профессионального образования. Подготовка слушателей в 2020 году проводилась по следующим программам:

Таб.№3 Количество обученных по программам повышения квалификации в 2020 году

№	Наименование направления подготовки	Кол-во обученных (чел)
1	Закупочная деятельность	837
2	Материально-техническое обеспечение	415
3	Антикоррупционное просвещение	233
4	Правовые и юридические вопросы	254
5	Подготовка отраслевых экспертов (по стандартам Worldskills и стандартам системы квалификаций РФ)	84
<b>ИТОГО</b>		<b>1 823</b>
6	Долгосрочные программы обучения управленческого кадрового резерва	524
<b>ИТОГО</b>		<b>2 347</b>

## **IV. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОГРАММЫ И ПРОЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ**



## Развитие управленческих компетенций

### Оценка преемников с участием руководителей

В целях реализации одного из кадровых приоритетов по быстрому развитию компетенций в российской атомной отрасли Корпоративная Академия совместно с Департаментом кадровой политики Госкорпорации и дивизионами внедрила инновационный подход к оценке высокопотенциальных сотрудников. Он заключается в вовлечении руководителей в оценку кадрового потенциала и повышении личной ответственности за формирование планов преемственности, сокращение сроков и стоимости оценочных мероприятий.

Методика разработана на основе лучших практик крупных международных компаний и пилотирована в 2018 году. В 2020 году методика была тиражирована в 10 дивизионах (77 организациях отрасли): силами руководителей предприятий и управляющих компаний была проведена оценка **2 021 кандидата** на руководящие должности. Каждый преемник по результатам оценки получил обратную связь, четкое понимание своих карьерных перспектив и рекомендации по развитию.

### Развитие управленческого кадрового резерва

В целях кадровой преемственности и подготовки сотрудников к назначению на управленческие должности в Госкорпорации «Росатом» формируется и развивается управленческий кадровый резерв.



Участники зачисляются в кадровый резерв по результатам планирования карьеры и преемственности. Управленческий кадровый резерв разделен на четыре уровня с целью оптимального подбора программы развития в соответствии с должностями резервистов. Уровень кадрового резерва определяется исходя из целевой должности:

- «Достояние Росатома» и «Достояние Росатома. Базовый уровень» (руководители высшего звена);
- «Капитал Росатома» (руководители среднего звена);
- «Таланты Росатома» (высокопотенциальные специалисты и руководители начального уровня управления).

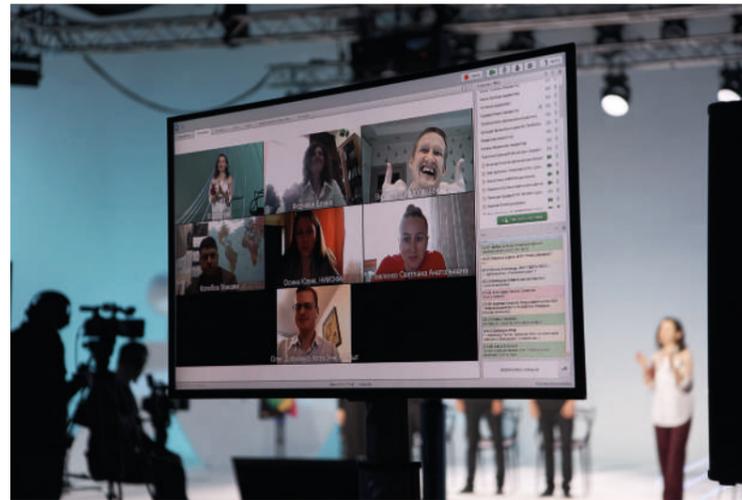
Обучение на этих программах проводится на базе Корпоративной Академии Росатома.

Таб.№4 Количество сотрудников, состоящих в управленческом кадровом резерве с разбивкой на мужчин и женщин



Количество участников, вошедших в состав управленческого кадрового резерва с момента его формирования, составило более **5 000 человек**. 80% участников управленческого кадрового резерва получили назначение на новую должность к концу 2020 года. Доля назначений на позиции руководителей организаций составила 69%.

Особенность программ развития кадрового резерва – практическая направленность. Будущие руководители не только проходят обучение по модулям, но и работают над собственными проектами, связанными с достижением стратегических целей Госкорпорации.



**Таб.№5** Обучение по программам развития управленческого кадрового резерва

Уровень управленческого кадрового резерва	Программа развития	Ключевые темы обучения	Количество участников (нарастающим итогом)		
			2018	2019	2020
Старшее звено управления	Достояние Росатома	«Формируя будущее», «Виртуозы управления», «Взаимодействие в эпоху перемен», «Маркетинг», «Финансы»	304	324	368
	Достояние Росатома. Базовый уровень	«Стратегия», «Лидерство и управление людьми», «Управление изменениями и горизонтальное взаимодействие», «Маркетинг», «Финансы»	180	250	368
Среднее звено управления	Капитал Росатома	«Лидерство и управление проектами», «Продвинутые навыки руководителя», «Управление данными», «Ситуационное руководство»	1 490	1 800	2 060
Начальное звено управления	Таланты Росатома	«Лидерство и управление проектами», «Продвинутые навыки руководителя», «Управление данными», «Ситуационное руководство»	1 675	1 956	2 215
<b>ИТОГО</b>			<b>3 649</b>	<b>4 330</b>	<b>5 011</b>

## Дивизиональные программы развития руководителей и функциональных команд

Корпоративная Академия регулярно получает большое количество заявок от дивизионов Росатома на программы развития руководителей. В 2020 году в рамках специальных проектов под эти запросы Академия провела более 500 онлайн-мероприятий. Были разработаны и реализованы четыре комплексные модульные программы (длительностью более года), направленные на развитие лидерской и управленческой компетентности, трансформацию управленческой культуры:

- 1** Программа развития «Восхождение» (топливный дивизион) – для руководителей ТОП-уровня, направленная на поддержание реализации стратегии топливного дивизиона (80 участников, продолжительность два года);
- 2** Программа развития «Новая высота» (инжиниринговый дивизион) – для руководителей среднего и начального звена управления, направленная на формирование целевой управленческой культуры, а также развитие базовых управленческих навыков (более 450 руководителей, продолжительность 1,5 года, пять модулей с межмодульными заданиями в 2020 году, дополнительные треки развития);
- 3** Программа развития «Команда РАСУ» (дивизион «АСУ ТП и электротехника») – для всех руководителей дивизиона, направленная на формирование целевой управленческой культуры и развитие базовых управленческих навыков (200 участников, продолжительность один год, шесть модулей с межмодульными заданиями в 2020 году);
- 4** Программа развития Русатом Оверсиз (дивизион «Интегратор») – для руководителей начального и среднего уровня управления, направленная на формирование единой управленческой культуры и развитие навыков управления (более 160 участников, продолжительность два года, два модуля с межмодульными заданиями в 2020 году).

## «Лидеры России»

Сотрудники Госкорпорации «Росатом» и ее организаций принимают активное участие в ежегодном национальном конкурсе управленцев «Лидеры России». Корпоративная Академия оказывает организационную и методологическую поддержку участникам конкурса от Росатома на всех этапах.



В третьем конкурсе «Лидеры России» 2019-2020 годов участвовали более 1 000 представителей атомной отрасли. В полуфинал конкурса были приглашены 46 сотрудников, в суперфинал попало шесть человек, а в число победителей вошли двое представителей Росатома.

## Менторинг

Корпоративная Академия с 2014 года поддерживает и активно развивает в отрасли систему наставничества. Более **1 000 пар ментор - менти** были созданы участниками программ развития кадрового резерва. Ежегодно в программу вовлекаются новые руководители высшего и старшего звена управления. В 2020 году помимо традиционного индивидуального формата менторинга стартовали новые – менторские гостиные и регулярные клубы менторов.



Менторские гостиные существуют в формате ежемесячных разовых тематических встреч, посвященных заранее выбранной теме участников кадрового резерва «Достояние Росатома» и «Достояние Росатома. Базовый уровень» с ментором из числа высших руководителей отрасли. Ежеквартальные клубы менторов открыты для всех практикующих менторов отрасли в режиме онлайн-трансляций и служат задачам повышения менторского мастерства.

## Гуманитарный трек

Совместно с Госкорпорацией «Росатом» Корпоративная Академия реализует «Гуманитарный трек Росатома» — комплекс развивающих мероприятий, где повышение компетенций и раскрытие потенциала человека происходит благодаря изучению гуманитарных наук и искусства. Начал работу Арт-экран Корпоративной Академии, в котором мы говорим о ценностях Росатома на языке искусства. Арт-экран представляет из себя серию из

3-5 минутных роликов в формате «музей в офисе», доступный для всех гостей Корпоративной Академии. В декабре 2019 года свет увидел первый эпизод Арт-экрана, в течение 2020 года были сняты еще два выпуска, которые были размещены в РЕКОРД mobile и в соцсетях Корпоративной Академии. В планах 2021 года проведение отраслевого конкурса сценариев для трех последующих роликов Арт-экрана.



Сюжеты Арт-экрана  
на YouTube

В 2020 году продолжил работу Арт-лекторий Росатома — цикл лекций по литературе, живописи, музыке, архитектуре и кино для сотрудников московских предприятий атомной отрасли. При этом Арт-лекторий стал доступнее для всех сотрудников отрасли благодаря переходу в онлайн, также он приобрел системность — запущены циклы лекций, улучшились механизмы вовлечения участников; программа получила внешнее признание — вошла в шорт-лист престижной европейской премии CIPD People Management Award 2020. Все ключевые лекции размещены в РЕКОРД mobile. К материалам Гуманитарного трека, выложенным в РЕКОРД mobile на протяжении 2020 года, сотрудники отрасли обратились **более 69 000 раз**.

## Развитие тренеров Росатома и локализация обучения

В целях увеличения охвата и доступности обучения Корпоративная Академия продолжает активно развивать проект по локализации обучения, включающий в себя подготовку тренеров на предприятиях Росатома и передачу им программ обучения для самостоятельного проведения.

В 2020 году было подготовлено 67 отраслевых тренеров, из 29 программ обучения и развития 15 переданы в организации Росатома.

Охват сотрудников, обученных локальными тренерами, составил около 12 000 человеко-курсов.

Для тренерского корпуса Корпоративная Академия провела 15 Тренерских мастерских.

Отраслевой слет «Тренеры Росатома. Перегрузка» впервые был проведен в онлайн-формате, который собрал более 230 участников.

## Карьерное консультирование

В 2020 году стартовал новый сервис для сотрудников — индивидуальные карьерные консультации. **15 специалистов** Корпоративной Академии консультируют работников отрасли по вопросам их карьерных треков и планов карьерного развития.

94%

порекомендовали бы сервис  
своим коллегам

92%

удовлетворены  
полученной консультацией

В течение 2020 года было проведено **511 консультаций** более чем в 20 организациях отрасли. По итогам пилотного запуска сервис получил высокие оценки от сотрудников. В конце 2021 года после обучения Корпоративной Академией дополнительных карьерных консультантов сервис станет доступным примерно в 40 организациях Росатома.

Передан через Диадок 14.12.2021 18:04 GMT+03:00  
a0e5ce74-7721-4dbb-bf99-a811ae67c73b  
Страница 18 из 35

## Развитие цифровых компетенций

Корпоративная Академия является оператором комплексной программы «Цифровые компетенции и культура». В рамках нее были проведены мероприятия, направленные на поддержку реализации единой цифровой стратегии, создания условий для эффективной работы и развития сотрудников в цифровой среде.

Особое внимание уделялось развитию культуры информационной безопасности. В течение 2020 года в рамках этого направления силами Корпоративной Академии было обучено **около 2 000 человек**, проведено более 20 тематических вебинаров, созданы видеоролики и подкасты. Кроме того, Академия организовала регулярную отраслевую рассылку «Азбука информационной безопасности» на такие темы, как фишинг, создание паролей, защита персональных данных и другие.

### Ключевые результаты 2020 года:

- Пройдено более **60 000 человеко-курсов** по цифровым компетенциям.
- Более **150 организаций** атомной отрасли разработали цифровые инициативы в рамках клуба для лидеров цифровизации «Цифровые сезоны».
- Стартовало сообщество цифровых амбассадоров бренда. Первые **17 амбассадоров** начали продвигать бренд в социальных сетях и на внешних мероприятиях.
- **19 000 школьников и студентов** были охвачены мероприятиями Росатома по направлению цифровизации в рамках федеральных и отраслевых проектов.
- Проведена диагностика зрелости цифровой культуры. Более **1 000 сотрудников** предприятий атомной отрасли были охвачены комплексной программой развития цифровой культуры, которая включает программу «Путь клиента», сессии «Моя лучшая ошибка», движение «Digital-лидер».



## Обучение компетенциям корпоративных функций

В 2020 году Корпоративная Академия продолжила обучение корпоративным функциям в рамках следующих программ: Школа закупок, МТО и качества; Школа права; HR-школа; Школа управления проектами. В общей сложности в них прошли обучение **более 2 000 человек**.

## Развитие компетенций международного бизнеса

Для поддержки отрасли в реализации стратегической цели «Повышение доли на международных рынках» Корпоративная Академия реализует ряд программ, направленных на развитие сотрудников, которые задействованы в международных отраслевых проектах.

В комплексной программе развития лидеров и участников глобализации Global Professionals в 2020-2021 годах принимают участие **более 7 200 человек**. Из них 165 сотрудников, чья деятельность подразумевает прямое взаимодействие с зарубежными клиентами, обучаются в очно-заочном формате, **7 056 человек** – в дистанционном. Еще одним фактором, влияющим на достижение данной стратегической цели, является наличие персонала, владеющего английским языком. В 2020 году обучение по программам изучения английского прошли **более 5 500 сотрудников** отрасли.

## Развитие бизнес-компетенций



### Новые продукты Росатома

Для достижения стратегической цели «Создание новых продуктов для российского и международных рынков» и в целях снижения себестоимости конструкторских и технологических решений Корпоративная Академия успешно реализует программу «Новые продукты Росатома». В 2020 году обучение по ней прошли **104 участника**, представившие к защите **43 проекта**.

### Научные компетенции

В рамках программы развития научных компетенций атомной отрасли Корпоративная Академия совместно с научным дивизионом Росатома продолжила реализацию образовательных проектов: «Научная школа» (программа для молодых сотрудников научных институтов отрасли) и «Лидеры науки и инноваций» (программа подготовки кадрового резерва по ключевым научным направлениям).

Помимо этого, в 2020 году стартовали следующие программы: «Популяризаторы науки» – подготовка молодых ученых-спикеров для участия в мероприятиях с выступлениями на научные темы; «Диссертанты» – для сотрудников, занятых подготовкой к защите диссертации или только планирующих написать диссертацию (программа насчитывает уже **более 200 сотрудников** отрасли).

## Развитие компетенций Производственной системы «Росатома» (ПСП)

В поддержку стратегической цели Росатома по снижению себестоимости продукции и сроков протекания процессов продолжает реализовываться система обучения Производственной системе «Росатома» (ПСП), которая является гарантом сохранения и накопления знаний в области бережливого производства в отрасли. В 2020 году охват обучением по программам ПСП составил **более 82 000 человеко-курсов**.



Система обучения ПСП взята для дальнейшего тиражирования в масштабах России (85 регионов РФ и 850 предприятий в рамках программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости»). В целях повышения устойчивости изменений, реализуемых в рамках развертывания ПСП, была проведена первая конференция по управлению изменениями и созданы кейс-клубы – мероприятия для обмена опытом руководителей проектов изменений.

## Профориентация и развитие инженерных компетенций

Росатом продолжает успешное построение экосистемы непрерывного развития инженерных компетенций. Оператором проекта является Корпоративная Академия. Направления проекта по целевым аудиториям:

- для школьников от 10 до 17 лет – Юниоры Росатома,
- для студентов от 17 до 25 лет – Новые кадры,
- для работников отрасли 18+ – Профессионалы Росатома,
- для сотрудников в возрасте 50+ – Сила поколений.



## Профориентация и развитие школьников. Юниоры Росатома

700 000 школьников стали участниками онлайн-мероприятий Росатома в рамках федеральных проектов, наставниками в которых выступили эксперты AtomSkills. 200 педагогов и инженеров отрасли прошли обучение в Академии новым технологиям работы со школьниками. Внедрены новые форматы развития практических компетенций – онлайн-лаборатории и проектные смены для 4 500 участников. В мероприятия Родительского клуба Росатома приняли участие около 450 родителей. По результатам Конкурса лучших практик профориентации отобра-

но 13 практик городов Росатома для тиражирования. Проведено исследование с МГУ им. М.В. Ломоносова о модели взаимодействия «учитель-ученик-родители». Результаты легли в основу разработки позитивной модели трехсторонних отношений для внедрения в школах «атомных городов».

Более 100 сотрудников Росатома выступили в качестве экспертов-наставников юниоров, еще 105 педагогов и инженеров начали обучаться в «Школе наставников» движения.

## Подготовка учащихся и выпускников колледжей и университетов. Новые кадры

В рамках направления «Новые кадры» в 2020 году более **40 экспертов** Росатома организовали и провели демонстрационные экзамены по **15 компетенциям** в **16 колледжах и вузах**. Это позволило оценить уровень владения знаниями и практическими навыками по важным для атомной отрасли компетенциям у **800 студентов**. Этот уровень составил **около 42%**. Инженерами Росатома были разработаны **37 программ** по работе со студентами-практикантами, внедрены шесть решений по развитию кадровых партнерств.

## Развитие инженерных компетенций действующих сотрудников. Профессионалы Росатома

На сегодняшний день в Росатоме в рамках курсов развития экспертных компетенций Корпоративной Академии сформировано крупнейшее в мире корпоративное сообщество «Профессионалы Росатома», участниками которого являются более **7 000 рабочих, инженеров, экспертов**. Более **150 рабочих и инженеров** повысили свою

квалификацию, пройдя обучение в рамках курсов развития экспертных компетенций, и разработали **15 программ обучения** для студентов и действующих сотрудников. **1 500 рабочих, линейных и производственных инженеров** приняли участие в «Цифровых цехах», посвященных развитию цифровых компетенций в онлайн-формате.

В 2020 году действовали **17 отраслевых центров** компетенций Росатома, в которых прошли обучение **более 8 500 рабочих и инженеров отрасли**.

Отраслевые центры компетенций – это сеть учебных центров по приоритетным компетенциям на базе предприятий Росатома и партнерских образовательных организаций. В рамках отраслевых центров компетенций Корпоративная Академия разрабатывает и координирует образовательные программы, отвечающие потребностям не только Росатома, но и актуальным мировым стандартам.

В рамках достижения стратегической цели Росатома стать лучшим в раскрытии кадрового потенциала на **41 предприятии** отрасли был проведен мониторинг текущего уровня развития экосреды. Были разработаны локальные дорожные карты «Mission: Talent» для реализации в семи дивизионах,

на **21 предприятии и в 18 городах** присутствия Росатома. В дорожных картах предусмотрены инструменты и решения, направленные на раскрытие, развитие и применение потенциала школьников, студентов, профессионалов, сотрудников «серебряного возраста». Все инициативы

и проекты дорожных карт будут реализованы в партнерстве с администрациями городов, региональными министерствами, организациями основного и дополнительного образования.

На предприятиях созданы рабочие группы под руководством генеральных директоров с вовлечением внешних образовательных партнеров и представителей администрации. Более 350 сотрудников и профессионалов в городах присутствия прошли специальные курсы обучения Корпоративной Академии в качестве драйверов развития среды, благоприятной для раскрытия, развития и применения потенциала каждого: от школьников до сотрудников «серебряного возраста».

## Чемпионаты AtomSkills, WorldSkills

В 2020 году в открытом формате Корпоративная Академия провела V отраслевой чемпионат AtomSkills – крупнейший в мире корпоративный чемпионат профессионального мастерства по стандартам WorldSkills. В соревнованиях приняли участие более 1100 конкурсантов из 48 регионов России, из которых 836 сотрудников Росатома, 59 специалистов из «Газпрома», «Ростелекома», «СИБУРа» и других сторонних компаний, 226 студентов колледжей и вузов.



Чемпионат прошел по 24 компетенциям Росатома. Еще десять компетенций, соревнования по которым не проводились в связи с эпидемиологическими ограничениями, были представлены в рамках трека Деловой программы «Технологическое развитие компетенций», спроектированную экспертами Корпоративной Академии.

В ходе Деловой программы в формате онлайн-трансляций было проведено более 170 мероприятий (панельные дискуссии, конференции, брифинги, вебинары, ток-шоу, мастер-классы) по двум тематическим трекам «Mission: Talent. Стать лучшими в раскрытии потенциала» и «Технологическое развитие компетенций». В онлайн-мероприятия были вовлечены порядка **5 000 участников, более 200 спикеров из 35 регионов России**. Зрителями **более 300 часов трансляций стали около 700 000 человек**.

Победители отраслевого чемпионата AtomSkills получили возможность войти в состав отраслевой сборной для участия в Национальном чемпионате сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности WorldSkills Hi-Tech.

В чемпионате WorldSkills Hi-Tech 2020, который проводился в дистанционно-очном формате, приняли участие 100 представителей девяти дивизионов Росатома, которые состязались в 18 из 24 компетенций основных соревнований и в девяти компетенциях II Национального чемпионата «Навыки мудрых».



Сборная команда Росатома в шестой раз стала лидером медального зачета. Суммарно участники принесли в копилку Росатома **25 наград: 13 золотых, 9 серебряных и 3 бронзовых**, а также стали обладателями двух главных призов чемпионата – сертификатов «Мастер развития промышленности» от Фонда развития промышленности достоинством в 1 000 000 руб. (команда-победитель в компетенции «Управление жизненным циклом» и команда экспертов-наставников, подготовивших чемпионов).

## Развитие культуры безопасного поведения

Культура безопасного поведения — одна из важных составляющих корпоративной культуры Росатома, развитием которой занимается Корпоративная Академия. Она направлена на внедрение принципов Vision Zero\* в организациях отрасли, развитие атмосферы открытости, осознанного отношения к безопасности и создание системы по выявлению и устранению предпосылок травм, связанных с поведением человека на производстве.

В 2020 году охват обучением по программам развития культуры безопасного поведения составил более 191 000 человеко-курсов.



\* международное движение нулевого травматизма на производстве. В 2019 году Росатом получил сертификат Vision Zero, что положило начало развитию культуры безопасного поведения в атомной отрасли.

## Продвижение бренда работодателя

### Дни карьеры Росатома

Традиционным инструментом продвижения бренда работодателя Госкорпорации на площадках опорных вузов являются карьерные мероприятия с участием предприятий атомной отрасли. В 2020 году Корпоративная Академия провела «Дни карьеры Росатома» в онлайн-формате для студентов профильных направлений

подготовки по всей РФ, ярмарки вакансий – в Санкт-Петербурге, Москве, Томске, Нижнем Новгороде и Иваново. Общее количество участников составило более 15 000 человек. В мероприятиях были представлены более 48 предприятий, которые предложили студентам и выпускникам более 600 вакансий.

### Турнир «ТЕМП»

Госкорпорация «Росатом» уделяет особое внимание привлечению, отбору и трудоустройству на предприятия атомной отрасли выпускников с высоким потенциалом. Ведущим отраслевым конкурсным мероприятием является Турнир молодых профессионалов «ТЕМП», организуемый Корпоративной Академией. В 2020 году в нем приняли участие более 2 500 выпускников и студентов из 300 профильных и опорных вузов.

В работу с участниками были вовлечены более 50 экспертов из 36 предприятий отрасли. В рамках мероприятия было представлено 84 идеи инновационных решений проектов. Финалистами турнира стали 147 человек, которые работали в составе команд над 18 проектами для предприятий атомной отрасли. 11 проектов финалистов были одобрены предприятиями для их дальнейшей реализации.



## Открытый лекторий и AtomTalks

В 2020 году Корпоративная Академия провела «Открытый лекторий» и «AtomTalks» с целью популяризации атомной отрасли среди молодежи, ранней профориентации и осознанного выбора будущей профессии. Мероприятия были посвящены профессиям атомной отрасли по таким темам, как «Инженеры атомной отрасли», «Атомная наука», «Цифровые технологии в атомных реалиях», «Атомная отрасль за пределами атома» и «Компетенции будущего». В них приняли участие 48 экспертов атомной промышленности. Количество просмотров составило более 300 000.



## Олимпиада «Я-профессионал»

В сезоне 2019–2020 года Корпоративная Академия организовала партнерское участие Госкорпорации «Росатом» во Всероссийской олимпиаде для студентов «Я-профессионал». Росатом поддержал семь тематических направлений

совместно с НИЯУ МИФИ, МФТИ и СПбПУ, а также три Зимних образовательных школы. Корпоративная Академия курировала процесс выбора тематических направлений и подготовки заданий для Олимпиады, отвечала за продвижение

бренда работодателя Росатома в рамках мероприятий, подбор и сопровождение экспертов предприятий атомной отрасли, организацию экскурсий для участников Олимпиады и трудоустройство победителей.

В поддерживаемых Госкорпорацией направлениях приняло участие более 35 000 студентов из разных вузов России. 33 финалиста профильных направлений прошли практики и стажировки, три кандидата были трудоустроены на предприятия атомной отрасли.

## Международный инженерный чемпионат «CASE-IN»

Второй год подряд Госкорпорация «Росатом» выступила стратегическим партнером студенческой лиги Международного инженерного чемпионата «CASE-IN» в направлении «Цифровой атом». Участниками региональных этапов стали 215 студентов цифровых специальностей в составе 57 команд. Оператором участия Госкорпорации в чемпионате, как и в прошлом году, является Корпоративная Академия Росатома.

По результатам региональных этапов экспертами Госкорпорации «Росатом» из АО «Гринатом», ФГУП ВНИИА им. Духова, ЧУ «Цифрум» и Корпоративной Академии Росатома были выбраны 11 команд-победителей из девяти вузов. Два финалиста из Санкт-Петербургского государственного энергетического университета «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова прошли внутреннюю подготовительную программу Case Lab по направлению SAP и с 2021 года приняты на оплачиваемую стажировку в АО «Гринатом» (Санкт-Петербург).



## Проект «Профстажировки 2.0»

Корпоративная Академия организовала участие предприятий Госкорпорации «Росатом» в проекте «Профстажировки 2.0». 25 предприятий атомной отрасли представили 48 кейсов для студентов. В период с 1 января по 30 июня 2020 года кейсы Росатома решали 34 участника. Из них было отобрано десять кандидатов для прохождения практики и стажировки на предприятиях атомной отрасли.

### Конкурс «Золотая стажировка» от проекта «Время карьеры»

Корпоративная Академия Росатома выступила координатором участия предприятий атомной отрасли в конкурсе «Золотая стажировка» от проекта «Время карьеры». 153 участника подали заявки на решение кейсов от АО «Наука и инновации» и АО «Гринатом». Девять участников были отобраны экспертами Росатома для прохождения практик и стажировок на предприятиях атомной отрасли.

## Всероссийский форум «ПроеКТОрия»

Ориентиром в области профессиональной навигации для школьников стал Всероссийский форум «ПроеКТОрия», где Госкорпорация «Росатом» выступила одним из партнеров и предложила кейсы в блок «Цифровизация». Сопровождением участия Госкорпорации по части координации экспертов предприятий, помощи в разработке кейсов, привлечения участников из Школ Росатома занималась Корпоративная Академия.

Форум 2020 года проходил в гибридном формате и собрал онлайн более 1 000 000 зрителей. В кейс-чемпионате «Большой открытый урок» в рамках «ПроеКТОрия» приняли участие 20 учеников «Школ Росатома» и 20 учащиеся лицеев НИЯУ МИФИ, а также преподаватели и эксперты. Кейсы для школьников представили ЧУ «Цифрум» и АО «РИР».

## Большая перемена

В 2020 году Госкорпорация «Росатом» выступила партнером Всероссийского конкурса для школьников «Большая перемена», в котором приняли участие более 1 000 000 участников (учеников 8-10 классов). Участие Госкорпорации было организовано Корпоративной Академией, которая отвечала за определение тематик конкурса, сбор кейсов от предприятий атомной отрасли, продвижение бренда работодателя и проведение профориентационной программы. Кроме того, эксперты Корпоративной Академии принимали участие в разработке и реализации образовательной программы для педагогов-наставников участников конкурса.

В рамках освещения конкурса в сообществе «Большой перемены» во «ВКонтакте» был проведён тематический месяц, посвященный 75-летию атомной промышленности, в рамках которого прошло более 40 онлайн-активностей с общим охватом более 4 000 000 просмотров.



## Сотрудничество с Фондом «Талант и успех»

В 2020 году Корпоративная Академия продолжила работу по реализации дорожной карты сотрудничества с Фондом «Талант и успех». Было сформировано шесть рабочих групп по научно-технологическим направлениям: «Лазерные и плазменные технологии», «Ядерная медицина», «Ядерная физика», «Аддитивные технологии», «Цифровизация», «Арктика». В течение 2020 года было проведено более 35 лекций и мастер-классов от экспертов Госкорпорации «Росатом», разработаны шесть проектных задач в рамках Всероссийской программы «Сириус. Лето: начни свой проект», к которой присоединились около 4 000 школьников и 1 000 студентов, организованы экскурсии на объекты Ленинградской АЭС для школьников проекта «Уроки настоящей энергетики». Помимо этого, была проведена образовательная программа по перспективным направлениям развития инженерных технологий для 217 иностранных и российских школьников и студентов.

Госкорпорация «Росатом» выступила стратегическим партнером направления «Современная энергетика» научно-технологической проектной смены «Большие вызовы», к которой присоединились около 4 000 школьников и 1 000 студентов.

## Развитие молодёжного сообщества Росатома

С целью формирования условий для реализации молодежных инициатив, выявления и поддержки молодежных лидеров, а также создания условий для профессионального роста и самореализации специалистов младше 35 лет в 2020 году Корпоративной Академией был проведен марафон «Мой Росатом», участниками которого стали **более 1 500**

**молодых сотрудников и линейных руководителей.** По итогам марафона были сформированы ключевые направления по развитию отраслевого молодежного сообщества: общественная деятельность и устойчивое развитие территорий; раскрытие потенциала; технологическое совершенствование основного бизнеса; развитие молодежных

сообществ; новые проекты и бизнесы. Ключевыми мероприятиями для отраслевого молодежного сообщества стали Слет лидеров изменений (около 200 участников) и III Молодежный конгресс Росатома (около 400 участников), по итогам которых был сформирован обновленный состав Отраслевого совета молодежи.

В марте 2020 года при участии Корпоративной Академии молодежная делегация Росатома приняла участие в Международном молодежном ядерном конгрессе (IYNC 2020), который прошел в Сиднее (Австралия). Программа IYNC 2020 завершилась голосованием за место проведения следующего конгресса. Заявки на право его проведения в 2022 году представили Россия, Кения, Украина и Франция. После продолжительного обсуждения и голосования 50 постоянных членов правления IYNC из 35 стран мира было объявлено, что местом проведения конгресса в 2022 году станет Россия.

Также в 2020 году молодёжная делегация Росатома, в состав которой вошли **78 человек из 15 дивизионов**, приняла участие в Форуме «Форсаж», который был посвящен Целям устойчивого развития ООН.

Еще одной значимой частью поддержки и развития молодежного сообщества Росатома является программа развития движения студенческих строительных отрядов атомной отрасли (ССО). В 2020 году **545 студентов** из профильных учебных образовательных организаций в составе более 20 студенческих строительных отрядов трудились на пяти объектах капитального строительства атомной отрасли в России. По итогам трудовых семестров 2020 года Корпоративной Академией совместно со службами управления персоналом было выявлено около 65 высокопотенциальных студентов.

## Поддержка международных проектов Росатома

С целью усиления своих позиций на мировом рынке ядерных технологий и популяризации российского инженерного образования Росатом проводит активную работу по его продвижению за рубеж. В Госкорпорации создается необходимая образовательная инфраструктура для подготовки кадров для стран-партнеров, развиваются национальные системы их ядерного образования с использованием российских образовательных технологий.

В феврале 2019 года Корпоративная Академия запустила проект «Амбассадоры Российского Ядерного Образования» (Russian Nuclear Education Ambassadors), целью которого является популяризация российского ядерного образования в странах-партнерах Росатома. Были отобраны 15 наиболее талантливых, социально активных и целеустремленных студентов, обучающихся по программам ядерной энергетики и смежным с ней. Для них были организованы обучающие тренинги от отраслевых экспертов. В 2020 году была продолжена работа с иностранными студентами-амбассадорами в рамках этого проекта.

В рамках поддержки международных проектов Росатома Корпоративная Академия также организовала первый онлайн-съезд иностранных выпускников советских и российских университетов «Energy to inspire». Встреча была посвящена развитию сотрудничества в области образования, науки и технологий, взаимодействию иностранных выпускников отечественных университетов инженерно-технических и атомных специальностей. Выбранный формат мероприятия позволил встретиться свыше 3 000 выпускников разных лет из более 80 стран мира.



В начале декабря 2020 года Корпоративная Академия провела международную конференцию Global Impact Conference. Она внесла значимый вклад в позиционирование Росатома как глобального технологического игрока. В течении двух дней в онлайн-формате 88 экспертов из 26 стран обсуждали актуальные для международного сообщества вопросы. Разнообразие форматов и высокий экспертный уровень спикеров позволили обеспечить целостный подход к освещению темы социального капитала в рамках повестки устойчивого развития. Более 34 000 зрителей посмотрели прямую трансляцию и записи на сайте и в социальных сетях.

Передан через Диадок 14.12.2021 18:04 GMT+03:00  
a0e5ce74-7721-4dbb-bf99-a811ae67c73b  
Страница 27 из 35

## V. ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Сотрудники Корпоративной Академии ежегодно проводят прикладные исследования, результаты которых становятся основой для создания обучающих продуктов, а также принятия решений руководителями старшего звена. В 2019–2020 годах проведены следующие исследования:

<b>Роль среднего менеджмента во внедрении изменений</b>	Закономерности восприятия изменений руководителями среднего звена, преобладающая позиция по отношению к изменениям, типичные действия при внедрении и их причины
<b>Исследование разделяемых сотрудниками ценностей</b>	Декларируемые и разделяемые ценности в отрасли
<b>Пути таланта</b>	Признаки талантов, источники, с помощью которых человек узнает свои таланты, причины, по которым человеку не удается раскрыть и применить свои таланты в работе
<b>Влияние внешнего опыта на карьерное продвижение</b>	Наличие неотраслевого опыта у руководителей старшего звена, а также закономерности его влияния на карьерное продвижение
<b>Требования бизнеса к молодым специалистам с высоким потенциалом</b>	Оценка прогностичности текущих критериев выделения высокопотенциальных специалистов, определение критериев, имеющих большую прогностическую силу
<b>Баланс работы и жизни</b>	Определение факторов, влияющих на формирование у человека ощущения сбалансированности собственной жизни
<b>Число Лосада в отрасли</b>	Восприятие соотношения позитивных и негативных сигналов (контактов), которые человек получает в рабочем коллективе. Соотношение определяет качество среды, в которой либо растет, либо падает продуктивность людей
<b>Становление руководителя</b>	Типичные сложности вновь назначенного руководителя в управленческих задачах
<b>Особенности развития множественного интеллекта у руководителей разного уровня</b>	Типичный набор высокоразвитых типов интеллекта (по Гартнеру) у руководителей
<b>Новые форматы работы в новой реальности</b>	Выявление того, с какими сложностями столкнулись сотрудники при внедрении удаленных форматов работы, каков рост эффективности при работе вне офиса, готовы ли люди работать удаленно и насколько им это комфортно



Ежегодно в исследованиях Корпоративной Академии участвует **более 3 000 сотрудников** отрасли.

# Выводы и рекомендации

Отчет о самообследовании за 2020 год подготовлен для предоставления открытой и доступной информации в соответствии с Уставом АНО «Корпоративная Академия Росатома», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России № 462 от 14.06.2013 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией».

В процессе самообследования проведена оценка и анализ показателей образовательной деятельности Корпоративной Академии Росатома, системы управления кадрами, качества подготовки обучающихся и учебного процесса в целом, качества учебно-методического, библиотечно-информационного обеспечения и материально-технической базы Академии, контроля качества обучения, а также анализ финансовых показателей деятельности в отчетном периоде.

По итогам самообследования можно сделать вывод, что деятельность Корпоративной Академии соответствует предъявляемым требованиям указанных выше нормативных актов.

На основе проведенного анализа сделаны следующие **выводы:**

- Рекомендуется актуализировать систему оценки эффективности Корпоративной Академии с учетом ведущих мировых практик.
- Требуется дальнейшее развитие учебно-методической базы Корпоративной Академии и сохранение фокуса на применении новых форматов и методов обучения.
- Рекомендуется использование инновационных технологий и современных средств обмена информацией, развитие инструментов, обеспечивающих информационную поддержку учебного процесса, разработка новых методов обучения с использованием информационных технологий, создание учебно-методического обеспечения, основанного на использовании электронных библиотек в условиях общедоступного информационного пространства.

- Необходимо делать особый акцент на применении «коротких форматов» обучения и предоставлении возможностей обучения в режиме 24/7.
- Требуется своевременно вносить необходимые изменения в учебные программы и обо всех внесенных изменениях оперативно информировать структурные подразделения Корпоративной Академии.
- Важно продолжать совершенствовать систему контроля качества учебно-методических материалов, разрабатывать новые программы обучения с учетом современных информационных технологий и изменений нормативных документов.



## Приложение 1

### Персональный состав сотрудников по ученым степеням

Сотрудник	Должность в организации	Ученая степень, звание	Отрасль науки
Биккулова Гульнара Зифаровна	Заместитель генерального директора	Кандидат наук	Политика
Дмитриенко Елена Владимировна	Руководитель проектов	Кандидат наук	Психология
Илий Сергей Кириллович	Руководитель проектов	Кандидат наук	Юридические науки
Оборина Дина Викторовна	Руководитель отдела	Кандидат наук	Психология
Пономаренко Алексей Дмитриевич	Директор центра	Кандидат наук	Экономика
Правник Дмитрий Юрьевич	Эксперт	Кандидат наук	Психология
Прахт Наталия Юрьевна	Директор центра	Кандидат наук	Психология
Телехов Игнатий Игоревич	Руководитель программ по экономике и финансам	Кандидат наук	Экономика

## Приложение 2

### Направления расходования средств

Вид расходования целевых денежных средств, полученных от российских организаций, граждан Российской Федерации	Фактически израсходовано млн руб.
Расходы на содержание помещений и иного имущества	72
Расходы на ремонт основных средств и иного имущества	-
Приобретение основных средств, инвентаря и иного имущества	46
Прочие расходы	171
Расходы на целевые мероприятия	690
Вид расходования иных денежных средств, в том числе полученных от продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг	Фактически израсходовано млн руб.
Платежи поставщикам (подрядчикам) за материалы, работы, услуги	855
В связи с оплатой труда работников	520
Платежи по налогу на прибыль	26
В связи с приобретением, созданием, модернизацией, реконструкцией и подготовкой к использованию внеоборотных активов	34
В связи с предоставлением займов другим лицам	1 094
Прочие платежи	280

## Приложение 3

### Учебно-методическое, библиотечно-информационное и материально-техническое обеспечение деятельности Корпоративной Академии

Корпоративная Академия в 2020 году арендовала помещения по адресу: 115114, г. Москва, Летниковская улица, д.10 стр.5. Помещения находятся в долгосрочной аренде на основании договора аренды №5748/18 от 29.12.2018 сроком до 30.06.2022.

В учебных аудиториях, включая компьютерные классы, может одновременно обучаться до 300 человек. Во всех помещениях есть подключение к сети Wi-Fi.

Характеристики здания по новому адресу:

Этажность – 10 этажей. Арендруемая часть – 1, 2, 6 и 7 этажи. В здании есть столовая на 170 посадочных мест.

Площадь всех арендуемых помещений (кв. м) составляет 3 549 кв.м. Площадь всех учебных помещений, включая вспомогательные помещения и коридоры (кв. м): 1 534 кв.м.

Учебные классы (аудитории) расположены на 1 и 2 этажах, на каждом из которых создана необходимая инфраструктура для обеспечения учебного процесса.

#### Площади учебных классов

Учебный класс (аудитория) №1 – 44 кв.м.	Учебный класс (аудитория) №7 – 29 кв.м.
Учебный класс (аудитория) №2 – 52 кв.м.	Учебный класс (аудитория) №8 – 43 кв.м.
Учебный класс (аудитория / конференц-зал) №3 – 89 кв.м.	Учебный класс (аудитория / компьютерный класс) №9 – 53 кв.м.
Учебный класс (аудитория / конференц-зал) №4 – 91 кв.м.	Учебный класс (аудитория / компьютерный класс) №10 – 49 кв.м.
Учебный класс (аудитория) №5 – 51 кв.м.	Учебный класс (аудитория) №11 – 46 кв.м.
Учебный класс (аудитория) №6 – 32 кв.м.	Учебный класс (аудитория) №12 – 40 кв.м.
Зона Фабрики процессов – 180 кв.м.	ИТОГО (без вспомогательных помещений и коридоров) 799 кв.м.

В Корпоративной Академии с целью обучения сотрудников атомной отрасли используется 13 аудиторий. В каждой аудитории имеется компьютер (моноблок) преподавателя, настольные аудиоколонки, презентер и стационарный проектор. Из них два конференц-зала с возможностью объединения в компьютерные классы. Конференц-зал оснащен пультом управления микрофонами и колонками. Компьютерные классы оборудованы компьютерами (всего 37 компьютеров).

Корпоративная Академия обеспечивает полное и оперативное методическое, библиотечное и информационное обеспечение обучающихся, тренерского, профессорско-преподавательского состава и сотрудников. Организация обеспечена электронными учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем учебным дисциплинам программ дополнительного профессионального образования и обучения. Корпоративная Академия также имеет доступ к электронным образовательным ресурсам.

### Обеспеченность мебелью аудиторного фонда

Мебель/ Аудитория	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Кол-во посадочных мест
Парты (стол учебный складной)	16		22									8	46
Стол компьютерный									11	11			22
Стол на колесах, складной					10			6	9	11			36
Стол преподавателя	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Стол круглый на 6 чел.			4	4									48
Стул синий			22		20			12	14	22		14	104
Стул со столиком		55					43						98
Стул на колесах						12			24	16			52
Кресло со столиком			47	47									94
Кресло преподавателя	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

При использовании электронных изданий во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечиваются удаленным доступом к электронным каталогам и полнотекстовым базам, учебно-методической и деловой литературе в:

- электронном приложении по обучению РЕКОРД mobile;
- электронной библиотеке Росатома.

Это ресурсы, включающие в себя электронные версии современных и актуальных учебников, учебных пособий по гуманитарным, социальным, естественным, техническим и юридическим наукам, информационным технологиям; монографии, сборники научных трудов, энциклопедии, справочную литературу ведущих российских издательств, периодические издания, и интерактивные тесты, обучающие мультимедиа, медиатеку, учебные курсы, деловую литературу. Ресурсы электронных библиотек доступны с любого компьютера организации при входе в библиотеку. Подключение к ним происходит автоматически, авторизация не требуется.

Удаленный доступ к электронным библиотекам (с компьютеров, не входящих в локальную сеть организации, и с любого устройства обучающегося) возможен по логину и паролю, который предоставляется слушателю.

Корпоративная Академия обеспечивает слушателям (обучающимся, получающим платные образовательные услуги) бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебно-методической литературой.

# Приложение 4

## Основные показатели деятельности Организации

№	Показатели	Единица измерения
<b>1</b>	<b>Образовательная деятельность</b>	
1.1	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	человек/% 1 868 чел./3,7%
1.2	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	человек/% 0/0
1.3	Численность/удельный вес численности слушателей, направленных на обучение службами занятости, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации за отчетный период	человек/% 0/0
1.4	Количество реализуемых дополнительных профессиональных программ, в том числе:	единиц 26
1.4.1	Программ повышения квалификации	единиц 25
1.4.2	Программ профессиональной переподготовки	единиц 1
1.5	Количество разработанных дополнительных профессиональных программ за отчетный период	единиц 0
1.5.1	Программ повышения квалификации	единиц 0
1.5.2	Программ профессиональной переподготовки	единиц 0
1.6	Удельный вес дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	% 0
1.7	Удельный вес дополнительных профессиональных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	% 0
1.8	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, имеющих ученые степени и (или) ученые звания, в общей численности научно-педагогических работников образовательной организации	человек/% 8 чел./3,9%
1.9	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности научно-педагогических работников	человек/% 0
1.10	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	человек/% 0
1.10.1	Высшая	человек/% 0
1.10.2	Первая	человек/% 0
1.11	Средний возраст штатных научно-педагогических работников организации дополнительного профессионального образования	лет 35
1.12	Результативность выполнения образовательной организацией государственного задания в части реализации дополнительных профессиональных программ	% не было
<b>2</b>	<b>Научно-исследовательская деятельность</b>	
2.1	Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Web of Science в расчете на 100 научно-педагогических работников	Нет
2.2	Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Scopus в расчете на 100 научно-педагогических работников	Нет
2.3	Количество цитирований в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников	Нет

2.4	Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science, в расчете на 100 научно-педагогических работников	Нет
2.5	Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Scopus, в расчете на 100 научно-педагогических работников	Нет
2.6	Количество публикаций в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников	Нет
2.7	Общий объем НИОКР	0
2.8	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника	0
2.9	Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной организации	% 0
2.10	Удельный вес НИОКР, выполненных собственными силами (без привлечения соисполнителей), в общих доходах образовательной организации от НИОКР	% 0
2.11	Количество подготовленных печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия), методических и периодических изданий, количество изданных за отчетный период	единиц 0
2.12	Количество проведенных международных и всероссийских (межрегиональных) научных семинаров и конференций	единиц 15
2.13	Количество подготовленных научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации за отчетный период	человек 0
2.14	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников без ученой степени - до 30 лет, кандидатов наук - до 35 лет, докторов наук - до 40 лет, в общей численности научно-педагогических работников	чел./%
2.15	Число научных журналов, в том числе электронных, издаваемых образовательной организацией	единиц 0
<b>3</b>	<b>Финансово-экономическая деятельность</b>	
3.1	Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности)	1 595 370 тыс. руб.
3.2	Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности) в расчете на одного научно-педагогического работника	199 421 тыс. руб.
3.3	Доходы образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного научно-педагогического работника	99 899 тыс. руб.
<b>4</b>	<b>Инфраструктура</b>	
4.1	Общая площадь помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность, в расчете на одного слушателя, в том числе:	кв. м 799 (общая)
4.1.1	Имеющихся у образовательной организации на праве собственности	кв. м 0
4.1.2	Закрепленных за образовательной организацией на праве оперативного управления	кв. м 0
4.1.3	Предоставленных образовательной организации в аренду, безвозмездное пользование	кв. м 3 549
4.2	Количество экземпляров печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия) из общего количества единиц хранения библиотечного фонда, состоящих на учете, в расчете на одного слушателя	единиц 1
4.3	Количество электронных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия)	единиц 750
4.4	Численность/удельный вес численности слушателей, проживающих в общежитиях, в общей численности слушателей, нуждающихся в общежитиях	%





КОРПОРАТИВНАЯ  
АКАДЕМИЯ  

---

РОСАТОМ





## Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 АНО "Корпоративная Академия Росатома" Ужакина Юлия Борисовна, Генеральный директор	02F7757B0048AD229D41083888B71B9311 с 15.06.2021 10:19 по 15.09.2022 10:19 GMT+03:00	14.12.2021 18:04 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа