



РОСАТОМ



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ



MISSION: TALENT. ROSATOM ROADMAP 2024

Дорожная карта развития среды для раскрытия
и применения потенциала рабочих и инженерных кадров.

Образ Результата 2024 года. Ключевые мероприятия. Системные решения.



Экосистема раскрытия и применения потенциала рабочих и инженерных кадров отрасли

КОМПОНЕНТЫ		ЭТАПЫ КАДРОВОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА	
		1. Ранняя профориентация	
1	Инструменты для развития потенциала	 Диагностика потенциала	Профессиональные конкурсы и чемпионаты, тестирование, профессиональные пробы
		 Развитие потенциала	Уроки технологии, кружки и лаборатории инженерно-технического творчества, спец. классы, профильные программы, инженерные смены, наставник от предприятия
		 Применение потенциала	Отсроченный трудовой контракт, преимущества при поступлении в партнерские учебные заведения, городские движения, волонтерство, реализация инициатив
2	Сквозные инфраструктурные решения для системы	Планирование	Планирование кадровой потребности: с учетом требований к уровню и содержанию компетенций на 5, 10 лет Стратегии и дорожные карты развития компетенций
		Развивающие сообщества	Система мотивации, поддержки и развития сообщества экспертов-наставников, экспертов-методистов, экспертов по оценке; совета главных отраслевых экспертов по развитию компетенций; наставников инженерно-технического творчества
		Система коммуникаций	Формирование и развитие внешних коммуникаций (HR-брендинг, GR, учебными заведениями, органами государственной власти, профессиональными ассоциациями, союзами)
		Экспертно-методическое сопровождение	Модели развития рабочих и инженерных компетенций; Skills Passport; экспертиза качества программ, разработка и обновление специализированных программ, модулей; стажировки и программы развития квалификаций и компетенций преподавателей, экспертов
		Центры компетенций	Развитие центров компетенций, мастерских, лабораторий, технопарков
3	Участники	Школьники, родители, педагоги, преподаватели, наставники от предприятия, HR, студенты	
4	Драйверы	Из числа участников	
5	Партнеры	Предприятия, управляющие компании, Корпоративная Академия Росатома, Союз Ворлдскиллс Россия, Кружковое движение НТИ, учебные заведения, администрации городов присутствия, министерства науки и высшего образования, просвещения, труда и соц.защиты	

Цель: создание благоприятных условий для раскрытия и эффективного применения потенциала рабочих и инженерных кадров – действующих и будущих сотрудников предприятий Госкорпорации «Росатом».

ЭТАПЫ КАДРОВОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА

2. Подготовка кадров в колледжах и университетах

Лидеры: ФГУП «РФЯЦ – ВНИИТФ им. Е. И. Забабахина», ООО «НПО «Центротех», «Атоммаш» в г. Волгодонск, ФГУП «ПО «Маяк»

3. Развитие действующих сотрудников

Лидеры: АО ИК «АСЭ», ПАО «МСЗ», АО «ОКБМ им. И. И. Африкантова», ФГУП «ПО «Маяк», «Кольская атомная станция»

4. Работа с сотрудниками «серебряного» возраста 55+

Лидеры: АО «УЭХК», МООВК «РОСЭНЕРГОАТОМ»

Профессиональные конкурсы и чемпионаты, демонстрационные и квалификационные экзамены

Профессиональные конкурсы и чемпионаты, проф. пробы, тестирование, интервью

Образовательные программы по приоритетным направлениям, модель прикладного инженерного обучения, работа с наставником от предприятия, практика, обучение в центрах компетенций, стажировка

Обучение в центрах компетенций, профессиональные и экспертные стажировки, курсы по развитию экспертных и личностных компетенций

Обучение в центрах компетенций, профессиональные и экспертные стажировки, курсы по развитию экспертных и личностных компетенций, клубы, кружки, секции

Участие в выполнении проектов от работодателей, организация и ведение кружков и лабораторий для школьников, подготовка к чемпионатам WS Junior, отсроченный трудовой контракт, трудоустройство

ПСР-проекты, участие в сообществе экспертов-наставников, методистов, экспертов по оценке компетенций, преподавание в центрах компетенций и учебных заведениях, повышение разряда, должности, расширение функций

Новая форма занятости, трудоустройство по новой профессии, участие в сообществе экспертов-наставников, методистов, экспертов по оценке, преподавание, городские движения, волонтерство

Планирование кадровой потребности: с учетом требований к уровню и содержанию компетенций на 3, 5, 10 лет
Стратегии и дорожные карты развития компетенций

Система мотивации, поддержки и развития сообщества экспертов-наставников, экспертов-методистов, экспертов по оценке; совета главных отраслевых экспертов по развитию компетенций; клубных сообществ

Формирование и развитие внешних коммуникаций (HR-брендинг, GR, партнерские программы и проекты с компаниями – технологическими лидерами, учебными заведениями, органами государственной власти, профессиональными ассоциациями, союзами); развитие и поддержка внутренних горизонтальных и вертикальных коммуникаций: продвижений возможностей для развития, приоритетов развития предприятий и отрасли

Модели развития рабочих и инженерных компетенций; Skills Passport; отраслевая система подтверждения и развития компетенций и квалификаций; экспертиза качества программ, разработка и обновление специализированных программ, модулей; стажировки и программы развития квалификаций и компетенций преподавателей, экспертов, линейных руководителей

Развитие центров компетенций, мастерских, технопарков

Студенты, преподаватели, эксперты от предприятия, HR

Рабочие и инженерные кадры отрасли, отраслевые эксперты, линейные руководители, HR, ЗГД, ГД

Из числа участников

Предприятия, управляющие компании, отраслевые центры компетенций, Корпоративная Академия Росатома, Союз Ворлдскиллс Россия, Академия Ворлдскиллс, НТИ, учебные заведения, администрации городов присутствия, министерства науки и высшего образования, просвещения, труда и соц.защиты, промышленности и торговли, организации и корпорации – национальные и глобальные технологические лидеры, профессиональные ассоциации и союзы

MISSION: TALENT. ROSATOM ROADMAP 2024

Ранняя профориентация – движение инженерно-технического творчества «Юниоры AtomSkills»

Возраст: 10–17 лет

ОБРАЗ РЕЗУЛЬТАТА 2024*

- Кратный рост количества школьников, принявших участие в мероприятиях движения, поступили в университеты и колледжи на приоритетные для Росатома направления подготовки (в соответствии с кадровым планированием).
- В создании доступной среды массового развития инженерно-технического творчества участвуют 5 сторон: предприятие Росатома, администрация города, партнерские учебные заведения, Корпоративная Академия Росатома, региональная администрация.
- В 85% городах присутствия, создано сообщество наставников инженерно-технического творчества из числа сотрудников предприятий и учебных заведений, способных воспроизводить и развивать качественную методическую и технологическую рамку мероприятий.
- Создана среда сопровождения и поддержки детей на всех этапах образования. Внедрена модель сквозного трекинга и аналитики эффективности взаимодействия от школьника до студента.
- Создана среда профориентации и наставничества для детей на предприятиях Росатома: работают специальные форматы и методики для продвижения приоритетных профессий и компетенций, подготовлен пул организаторов среды.
- Обучающиеся по программам инженерно-технического творчества демонстрируют высокие результаты на чемпионатах профессионального мастерства, инженерных олимпиадах. Создана система индивидуального сопровождения школьников с наивысшим потенциалом.
- Росатом – наиболее привлекательная компания России для талантливых школьников с инженерными компетенциями.

КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И РЕШЕНИЯ**

Д	Лаборатории инженерно-технического творчества	 
Д	Проектные инженерные смены «Юниоры AtomSkills»	
Д	Дистанционные программы продвинутого обучения по базовым предметам.....	 
Д	Профессиональные пробы	
Д	Чемпионаты по методике WorldSkills Junior.....	
Д	Отсроченный трудовой контракт	 
Д	Преимущества при поступлении в партнерские учебные заведения.....	 
Д	Участие в выполнении проектов от работодателей.....	 
Д	Родительские собрания очные и дистанционные (онлайн)	
Д	Школа наставников инженерно-технического творчества для педагогов учебных заведений и сотрудников Росатома.....	
Д	Четырехсторонние соглашения о взаимодействии: предприятие Росатома – администрация города/ региона – учебное заведение – Корпоративная Академия Росатома	
Д	Мониторинг и исследования системы дополнительного образования и ранней профориентации в городах присутствия	
Д	Конкурсы и проекты поддержки инициатив наставников и организаций в области развития инженерно-технического творчества школьников	
Д	Цифровая методическая база программ и проектов в сфере ранней профориентации и развития инженерных компетенций, технического творчества	

* По результатам деловой программы AtomSkills 2019

** Инструменты и решения Центра развития рабочих и инженерных компетенций Корпоративной Академии Росатома

Образ результата 2024 и ключевые мероприятия отраслевой Дорожной карты для развития среды, способствующей раскрытию и применению потенциала рабочих и инженеров на 4 этапах жизненного цикла кадрового воспроизводства

Подготовка кадров в университетах и колледжах – «Новые кадры»

Возраст: 17–25 лет

ОБРАЗ РЕЗУЛЬТАТА 2024*

- Средний уровень практических компетенций выпускников колледжей и университетов по приоритетным направлениям не менее 60% от требуемого отрасли.
- 70% студентов партнерских колледжей и университетов по направлениям, определенными предприятиями Росатома в качестве приоритетных, вовлечены в решение реальных текущих и перспективных задач предприятий под руководством экспертов Росатома.
- Период адаптации выпускника, прошедшего обучение по приоритетному направлению в партнерской образовательной организации составляет не более 2 недель после выхода на рабочее место по соответствующему профилю.
- В 85% городах присутствия Росатома (около 60 муниципальных образований), создано сообщество экспертов из числа рабочих и инженеров, образовательных организаций, экспертов территорий, способных обеспечивать высокое качество и актуальность программ подготовки студентов партнерских учебных заведений.
- В создании доступной среды для развития практических компетенций студентов участвуют 5 сторон: предприятие Росатома, администрация города, партнерские учебные заведения, Корпоративная Академия Росатома.
- Росатом – наиболее привлекательный работодатель России для талантливых студентов рабочих и инженерных профессий.

КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И РЕШЕНИЯ**

D	Демонстрационные экзамены по приоритетным для Росатома компетенциям: разработка задания, организация, проведение, оценка, рекомендации по обновлению программ обучения от инженеров Росатома.....	
D	Участие в отраслевых, национальных и международных чемпионатах по методике AtomSkills-WorldSkills.....	
D	Стажировки студентов, новое содержание практик по рабочим и инженерным компетенциям.....	
D	Дистанционная экспертиза и обновление программ и учебных модулей, реализуемых в колледжах и университетах инженерами Росатома и экспертами Корпоративной Академии.....	
D	Независимая очная экспертиза качества реализации программ обучения инженерами Росатома.....	
D	Разработка программ и учебных модулей для реализации в колледжах и университетах инженерами Росатома и экспертами Корпоративной Академии.....	
D	Обучение под руководством Наставников Росатома в партнерских учебных заведениях и отраслевых центрах.....	
D	Отсроченный трудовой контракт.....	
D	Участие в выполнении проектов от работодателей.....	
D	Стажировки для преподавателей учебных заведений и сотрудников предприятий Росатома.....	
D	Онлайн курсы и видео-инструкции для руководителей учебных заведений, преподавателей, руководителей по персоналу предприятий отрасли.....	
D	Мониторинг качества подготовки рабочих и инженерных кадров в городах присутствия предприятий Росатома.....	
D	Цифровая методическая база инструментов, решений, программ и проектов в области подготовки рабочих и инженерных кадров.....	

Развитие компетенций рабочих и инженерных кадров отрасли – «Профессионалы Росатома»

Возраст: 18+ лет

ОБРАЗ РЕЗУЛЬТАТА 2024*

- На 80% предприятиях отрасли создано сообщество экспертов из числа рабочих и инженеров, ведущих преподавателей образовательных организаций, способных обеспечивать высокое качество и актуальность программ подготовки развития компетенций рабочих и инженеров.
- Около 35% рабочих и инженеров ежегодно проходят оценку уровня практического владения приоритетными компетенциями.
- Средний уровень компетенций по результатам независимой оценки – не менее 70% от требуемого отраслью. Внедрена дифференциация оценок в зависимости от требований к уровню и содержанию компетенций на предприятиях отрасли.
- Действует единая отраслевая система Skills Passport, фиксирующая уровень практических компетенций рабочих и инженеров (текущее и целевое состояние). Сформулированы отраслевые требования к уровню и содержанию компетенций.
- По приоритетным компетенциям созданы отраслевые стратегии/дорожные карты развития компетенций. Реализация отраслевых стратегий обеспечивает позитивное влияние на достижение бизнес-показателей предприятий отрасли.
- Ключевые драйверы в создании среды для раскрытия и применения потенциала – линейные руководители, эксперты AtomSkills, HR, руководители подразделений. Развитие доступной для рабочих и инженерных кадров среды обеспечивают совместно: предприятия Росатома, дивизион/управляющая компания, Корпоративная Академия Росатома, Госкорпорации.

КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И РЕШЕНИЯ**

D	Массовая оценка уровня практических компетенций. Skills Passport.....	 
D	Участие в отраслевых, национальных и международных чемпионатах по методике AtomSkills-WorldSkills	  
D	Практическое обучение рабочих и инженерных кадров у сертифицированных экспертов-наставников отрасли	 
D	Развитие сети отраслевых центров компетенций Росатома	 
D	Разработка программ практического обучения и развития под заказ предприятий и дивизионов	 
D	Обновление требований к уровню и содержанию компетенций на основе требований Росатома и специфики предприятий	 
D	Курсы повышения квалификации отраслевых экспертов (очно-дистанционные).....	  
D	Программы российских и международных стажировок отраслевых экспертов по компетенциям.....	 
D	Формирование дорожных карт и стратегий развития рабочих и инженерных компетенций на 5-10-15 лет.....	 
D	Акселерация решений отраслевых экспертов в области подготовки кадров и развития компетенции: от идеи до пилотирования продукта	 
D	Развитие системы экспертных и производственно-технологических советов по развитию компетенций.....	 
D	Цифровая база отраслевых и международных практик в области подготовки рабочих и инженерных кадров	



Диагностика
потенциала



Развитие
потенциала



Применение
потенциала



Сквозные инфраструктурные
решения для системы

Работа с сотрудниками «серебряного возраста» – «Сила поколений»

Возраст: 50+ лет

ОБРАЗ РЕЗУЛЬТАТА 2024*

- Не менее 35% сотрудников «серебряного» возраста участвуют в развитии системы подготовки кадров для Росатома: являются наставниками для действующих сотрудников, студентов, школьников, ведут преподавательскую деятельность, участвуют в экспертизе и разработке программ подготовки кадров и развития профессиональных компетенций сотрудников.
- Не менее 10% сотрудников освоили новые технологии и инструменты работы для повышения эффективности на рабочем месте.
- Разработана, апробирована и внедрена модель сохранения знаний и опыта сотрудников серебряного возраста внутри отрасли.
- Разработана, апробирована и внедрена широкая система ролей, от наставников до экспертов, в которых сотрудники могут найти лучшее место для применения своих компетенций. В системе ролей и линейке соответствующих мероприятий принимают участие не менее 50% сотрудников «серебряного возраста».

КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И РЕШЕНИЯ**

D	Участие в отраслевых, национальных и международных чемпионатах по методике AtomSkills-WorldSkills			
D	Курсы повышения квалификации отраслевых экспертов (очно-дистанционные) в качестве экспертов-наставников, экспертов-методистов, экспертов по оценке компетенций			
D	Развитие сети клубных сообществ			
D	Социальное и корпоративное волонтерство.....			
D	Профессиональные пробы			
D	Формирование индивидуальных траекторий профессионального и экспертного развития			
D	Практическое обучение приоритетным компетенциям (цифровым, профессиональным).....			
D	Развитие системы экспертных и производственно-технологических советов по развитию компетенций.....			

**Стань Наставником для таланта или Архитектором среды
для раскрытия и применения потенциала.**

Подробнее на сайте:

ROSATOMTALENTS.TEAM



Цифровая библиотека о раскрытии и применении потенциала

Выступления руководителей и экспертов Росатома, исследования Росатома совместно с глобальными партнерами по вопросам раскрытия и применения потенциала

	Мероприятие	
	Петербургский международный экономический форум. «Кадровое обеспечение перехода к экономике будущего» – международная дискуссия с участием работодателей, политиков и лидеров сферы образования. О мерах по реализации человекоцентричного подхода к решению проблемы «кадровой ямы» и дефицита талантов – Алексей Лихачев , генеральный директор Госкорпорации «Росатом»	
	Петербургский международный экономический форум. ессия при поддержке Агентства Организации Объединенных Наций по промышленному развитию. О реализации потенциала сотрудников как приоритете Росатома в «Видении 2030» – Татьяна Терентьева , директор по персоналу Госкорпорации «Росатом»	
	Конференция Skills Talks. Раскрывая таланты. О том, как раскрывать и применять свой потенциал с пользой для себя, для жизни, для работы – Алексей Лихачев, Андрей Петров, Татьяна Терентьева, Денис Анищук, Михаил Железнов, Игорь Котов , капитаны сборной WorldSkills Hi-Tech	
	О главных отраслевых экспертах Росатома по развитию компетенций , об их роли, ключевых задачах, функциях и результатах – Юлия Ужакина , генеральный директор Корпоративной Академии Росатома	
	Об универсальных компетенциях и о компетенциях будущего , о том, какие требования к компетенциям выдвигают ведущие компании мира – Гульнара Биккулова , заместитель генерального директора Корпоративной Академии Росатома и Евгений Кузнецов , генеральный директор «Орбита Кэпитал Партнерз» – управляющей компании корпоративного венчурного фонда Росатома	
	Mission: Talent. Результаты глобального исследования Росатома, VCG, Союза «Ворлдскиллс Россия». 5 Базовых принципов человекоцентричности.	
	Материалы деловой программы AtomSkills 2019 Наталья Собакинская – о жизненном цикле развития потенциала инженерных кадров, Наталья Шафалович – о развитии технических компетенций, Андрей Бешко – о развитии кадрового потенциала в атомной отрасли, а также проект дорожной карты Mission: Talent. Rosatom Roadmap.	

Подробнее на сайте:

ROSATOMTALENTS.TEAM

