

ГЛАВНАЯ ТЕМА

Молодое поколение Росатома

Шесть драйверов отрасли

Проекты по работе с молодежью

РЕПОРТАЖ

Турнир TeMP-2018

ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ

«Мы создаем среду для развития молодежных инициатив»

ИНТЕРВЬЮ

Интервью с ректором НИЯУ МИФИ Михаилом Стрихановым

«Поиск будущих специалистов нужно начинать со школы...»

ОПРОСЫ И ИССЛЕДОВАНИЯ

Что мотивирует студентов и молодых специалистов идти работать в Росатом?

ПОЛЕЗНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Y и Z
Гайд по работе с молодым поколением

«Он обещал вернуться»
Рекомендации для работы с практикантами

МАЙ-2018

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

ЦИФРОВАЯ
ТРАНСФОРМАЦИЯ

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----------|
| Молодое поколение Росатома | 1 |
| Портрет отраслевой молодежи в цифрах | |
| Что мотивирует студентов и молодых специалистов идти работать в Росатом? | 2 |
| Итоги исследования Академии Росатома | |
| Шесть драйверов отрасли | 3 |
| Молодые лидеры отрасли об участии в молодежных проектах | |
| Проекты Росатома по работе с молодежью | 5 |
| «Мы создаем среду для развития молодежных инициатив» | 9 |
| Интервью Татьяны Беляевой, директора Центра по работе с вузами и выпускниками Академии Росатома | |
| В ТеМПЕ Росатома | 11 |
| Репортаж о финале турнира | |
| Команда будущего | 13 |
| Выпускники профильных вузов о возможностях, которые открывает Росатом | |
| «Поиск будущих специалистов нужно начинать со школы...» | 14 |
| Интервью с ректором НИЯУ МИФИ Михаилом Стрихановым | |
| Полезные материалы | 15 |
| Гайд по работе с молодым поколением | |

Молодое поколение Росатома

Сегодня 30% работающих в атомной отрасли – это молодые сотрудники до 35 лет. Корпоративная Академия Росатома составила портрет молодого поколения отрасли.



«На предприятиях Росатома работают представители пяти поколений. Вот почему так важно научить их работать вместе, выстраивая правильный процесс передачи знаний молодым сотрудникам. В этой работе мы опираемся на многолетний практический опыт руководителей. Оттого, насколько быстро и качественно мы организуем такую систему, зависит сможем ли мы привлечь и удерживать лучших молодых специалистов, которым предстоит развивать атомную отрасль в эпоху цифровой экономики».

Татьяна Терентьева
 Директор по персоналу Госкорпорации «Росатом»

В 2017 году

пришли из опорных вузов Росатома

59%

средний балл

4,41

с красным дипломом

31%

БОЛЕЕ 80 000 СОТРУДНИКОВ ДО 35 ЛЕТ

НА 4000 БОЛЬШЕ, ЧЕМ В 2013 ГОДУ

Топ-10 вузов по трудоустройству выпускников в Росатом

- 1 НИЯУ МИФИ
- УрФУ им. Ельцина
- НГТУ им. Алексева
- НИ ТПУ
- ИГЭУ
- НИУ ЮрГУ
- СПбПУ
- НИУ МЭИ
- ПензГУ
- 10 ННГУ им. Лобачевского

Топ-10 востребованных специальностей

- 1 Электроэнергетика и электротехника
- Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств
- Атомные станции: проектирование, эксплуатация и инжиниринг
- Ядерные физика и технологии
- Теплоэнергетика и теплотехника
- Строительство
- Ядерные реакторы и материалы
- Электроника и автоматика физических установок
- Химическая технология материалов современной энергетики
- 10 Информатика и вычислительная техника

Топ-6 профессий, востребованных среди выпускников

- 1 инженер-технолог (производство) 38%
- инженер-конструктор, инженер-проектировщик 19%
- инженер, оператор, машинист АЭС 16%
- инженер-исследователь, научный сотрудник 13%
- экономист, юрист 11%
- 6 программист, системный администратор 4%

Топ-10 предприятий по набору выпускников (2014-2017 гг.)

- 1 РФЯЦ-ВНИИЭФ
- ПО «Маяк»
- РФЯЦ-ВНИИТФ им. акад. Е.И. Забабахина
- Ростовская АЭС
- Приборостроительный завод
- ПО «Старт» им. М.В. Проценко
- Курская АЭС
- Комбинат «ЭХП»
- Калининская АЭС
- 10 Атомтехэнерго

Данные по итогам мониторинга, проведенного Корпоративной Академией Росатома

Что мотивирует студентов и молодых специалистов идти работать в Росатом?

Представляем итоги масштабного отраслевого исследования Корпоративной Академии Росатома, в котором приняли участие 1677 студентов и молодых специалистов опорных и профильных вузов отрасли.



Мотивирующие факторы для студентов:

Коммуникации:

- Активная работа Росатома с вузами и студентами в период их обучения в вузе
- Информация о достижениях/проектах Росатома в СМИ и в Интернет

Практика:

- Отношение наставников/руководителей практики к практикантам
- Уровень организации работы на предприятии
- Качество оборудования и оснащения рабочих мест и условия труда практикантов
- Интересные задачи для практикантов на предприятии

Мотивирующие факторы для молодых специалистов:

- Стабильная занятость
- Перспективы развития и совершенствования в рамках выбранной профессии
- Перспективы карьерного роста
- Возможность работать на самом современном дорогостоящем оборудовании
- Работа под руководством наставников – высококвалифицированных профессионалов в своем деле
- Репутация Росатома как одного из лидеров в сфере ядерной энергетики и технологий

САМАЯ ПОПУЛЯРНАЯ ПРОФЕССИЯ СРЕДИ ОПРОШЕННЫХ СТУДЕНТОВ:

«ИНЖЕНЕР – ПРОЕКТИРОВЩИК»

45% ДОЛЯ ЖЕЛАЮЩИХ РАБОТАТЬ ПО ЭТОЙ ПРОФЕССИИ

75%

ОПРОШЕННЫХ СТУДЕНТОВ ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯ РОСАТОМ

А вот что рекомендуют сами молодые специалисты для привлечения талантливых кадров на предприятия:

Создать большую мобильность для выпускника, чтобы он мог спокойно уехать в другой город

Трудоустройство на этапе преддипломной практики и дипломного проектирования

Проводить экскурсию по предприятию

Хватать с руками и ногами сразу после защиты дипломов, а не устраивать бюрократическую волокиту

Жилищные условия для молодых инженеров, возможность развиваться, участвовать в чемпионатах профессионального мастерства

Предоставлять возможность совмещения с научной работой (частичная занятость) в процессе обучения

Давать больше практики непосредственно на производстве и по специальности

Шесть драйверов отрасли

Молодое поколение Росатома – это не просто талантливые специалисты, это настоящие лидеры, которые уже сегодня создают инновационные решения и проекты для развития бизнеса и научно-технологического потенциала Росатома, формируют новую корпоративную культуру отрасли.

БУДУЩИЕ РУКОВОДИТЕЛИ

Евгений Ратц

Инженер 2 категории, АО ИК «АСЭ»

Участник программы развития кадрового резерва «Энергия лидерства»
Победитель конкурса «Человек года» в номинации «Восходящая звезда»,
участник турнира «ТеМП»



Я участвовал в разных отраслевых проектах и могу собственным примером подтвердить, что Росатом дает много возможностей для реализации лидерского потенциала молодых сотрудников. У каждого из нас появляются идеи и предложения, как улучшить ежедневные рабочие процессы. Постепенно эти идеи можно реализовать в ПСР-проекте. Любая оптимизация всегда интересна руководству и может стать хорошей почвой для дальнейшего взаимодействия в решении более сложных задач. Главное – не бояться задавать вопросы старшим коллегам, менторам, руководи-

телям. Траектория развития вскоре станет понятна. Ну а вообще, чтобы что-то начать – нужно начать. Двигаться вперед, хотя бы на миллиметр, но вперед, ставить перед собой амбициозные цели и браться за их выполнение.

Лично я в ближайшие 5 лет хотел бы уже участвовать в управлении проектом и перейти от разработки документации, чертежей и расчетов к организационной работе. Думаю, что к тому времени с учетом увеличения портфеля зарубежных заказов Росатома, я смогу реализовать себя в этом направлении.



Геннадий Карпинский

Руководитель направления Русатом Оверсиз (АО РАОС)

Участник молодежного совета, направление «Международное сотрудничество»

За несколько лет работы на передовой международного бизнеса Росатома мне удалось изучить процессы изнутри и увидеть зоны развития. Поэтому в молодежном совете я курирую направление международного сотрудничества. Сейчас перед нами стоит глобальная задача – способствовать изменению корпоративной культуры предприятий, которые всегда были ориентированы на внутренний рынок.

Изменения в культуре невозможны без новых знаний. Сегодня нам доступно множество бесплатных зарубежных образовательных ресурсов, где есть вся необходимая информация для самообразования. И мы должны рассказать об этом всем молодым сотрудникам отрасли, ведь именно они – будущие лидеры Росатома. Мы работа-

ем над предложениями по развитию компетенций для работы в международных проектах. В первую очередь – в области международной кооперации при развитии цепочки поставок, стоимостного инжиниринга и управления проектами. Здесь важную роль должны играть команды поддержки изменений, усиленные молодежным сообществом предприятий.

Важным фокусом нашей работы станет развитие сотрудничества с международным молодежным ядерным сообществом IYNS. Для молодежи Росатома – это возможность выйти из привычной среды, оценить инновационный потенциал отрасли и определить свою роль в его развитии, узнавать и интегрировать в процессы успешные бизнес-практики.

ГЛОБАЛИЗАТОРЫ

ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ

Елена Горева

Аспирант. Северский Технологический институт НИЯУ МИФИ (г. Северск).

Капитан команды, завоевавшей первое место в Турнире «ТеМП»-2018



Я каждый год стараюсь участвовать в ТеМПе и привлекаю к участию студентов. В прошлом году наша команда также вошла в ТОП-10 победителей турнира. За это время я познакомилась с проектами, которые реализуются в дивизионах Росатома, мне стали более понятны механизмы взаимодействия внутри отрасли и главное – я приобрела ценный опыт общения с экспертами в области технологий, экономики, маркетинга, поскольку турнир позволяет рассмотреть проект со всех точек зрения. Для участников ТеМПа стартап –

уже не просто абстрактное слово, которое ассоциируется с инновациями. Сегодня у нас есть представление о том, какие этапы нужно пройти от идеи до реализации, и четкое понимание, что сама идея стартапа, в первую очередь, должна отвечать потребностям отрасли. Выпускникам и студентам - участникам потока решения кейсов турнир дает возможность увидеть реальные проблемы, которые будет решать инженер на предприятии, и направления развития инновационной мысли в отрасли.



Екатерина Байбакова

Главный эксперт Департамента расчетов и анализа исполнения обязательств на ОРЭМ, ЦА АО «Концерн Росэнергоатом»

Лидер команды КПИ ЦА АО «Концерн Росэнергоатом», участник рабочей группы по созданию отраслевого совета молодежи Росатома и молодежного совета в ЦА АО «Концерн Росэнергоатом»

Молодежное движение Росатома – это прежде всего сила и новая энергия для движения вперед. Молодежные инициативы Росатома, в числе которых создаваемый сейчас отраслевой совет молодежи Росатома и молодежный совет в ЦА АО «Концерн Росэнергоатом», помогают выявить проактивных и креативных сотрудников, выстроить и синхронизировать горизонтальное взаимодействие молодежи внутри отрасли и на предприятии. Именно в таких добровольных молодежных проектах возникает мощная синергия, которая помогает воплощаться в жизнь самым амбициозным и смелым идеям. Сегодня мы разрабатываем программу молодежного совета Концерна «Росэнергоатом», анкетуем молодых сотруд-

ников, планируем провести фокус-группы с руководителями предприятий дивизиона чтобы прийти к общему видению задач молодежного сообщества.

Одной из ключевых задач молодежного сообщества Концерна станет адаптация и развитие компетенций молодого персонала для реализации стратегических задач предприятий и укрепление корпоративной культуры за счёт развития наставничества, менторства и системы «молодые учат молодых». Для более эффективной реализации инициатив мы также планируем вовлекать молодежь в действующие на предприятиях команды поддержки изменений (КПИ).

МОЛОДЕЖНЫЕ АКТИВИСТЫ

УЧЕНЫЕ



Екатерина Солнцева

Главный специалист

Отдел внереакторных и реакторных испытаний и исследований ФГУП «НИИ НПО «ЛУЧ», участник Международного Молодежного Ядерного Конгресса

Я 8 лет работаю в одном из старейших научно-исследовательских институтов атомной отрасли, занимаюсь внереакторными и реакторными испытаниями, исследованием материалов и тепловыделяющих элементов нового поколения. И свою миссию в отрасли я, конечно же, связываю с развитием отраслевой науки. В ближайшее время мне предстоит защита кандидатской диссертации, после чего я хотела бы приступить к исследованиям, которые станут базой для докторской. В этом году на Международном Молодежном Ядерном Конгрессе у меня была возможность обсудить перспективы развития радиационного материаловедения с коллегами из других стран. И мы пришли к общему понима-

нию, что многие проблемы, стоящие сегодня перед наукой, можно решить только в глобальной кооперации.

Среди моих молодых коллег немало увлеченных, активных и постоянно ищущих ученых, которые создают перспективные разработки и готовы вкладывать свой интеллектуальный потенциал в развитие отрасли. Но без всестороннего стимулирования науки, тесного взаимодействия с производственным сектором и поддержки молодых научных кадров будет сложно достичь высоких результатов. В этом смысле отраслевой Совет молодежи и его тесное сотрудничество с руководством отрасли и дивизионов должен стать ключевым инструментом в решении этой задачи.



Денис Никифоров

Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике АО «Уральский электрохимический комбинат»

Капитан сборной команды WorldSkills Hi Tech

Отраслевой эксперт, компетенция «Промышленная автоматика»

Я давно хотел овладеть компетенцией «Промышленная автоматика». Кроме меня желающих поучаствовать в чемпионате профессионального мастерства AtomSkills было много, но по результатам собеседований был выбран я. Предстояло долгое изучение всех алгоритмов, стандартов, схем, на которых работало новое оборудование. Благодаря участию в чемпионате мне удалось взглянуть на свою работу под новым углом. Я научился управлять своим временем, более рационально подходить к решению задач, я постоянно ищу возможности для применения новых технологий на производстве. После победы в WorldSkills

Hi-tech 2017, я понял, что готов делиться своими знаниями и дал слово, что смогу помочь другим участникам прийти к победе. Нужно было организовать отборочный этап, разработать конкурсное задание, организовать переговоры руководителей. В результате моих активных действий по организации конкурса, я был удостоен звания главного эксперта. Я рад, что передо мной открылась эта возможность. Это позволяет мне реализовываться и как профессионалу, и как руководителю. Я могу не только организовать подготовку участника, но и дать ему правильный настрой на победу. Сам был в этой роли.

ПРОФЕССИОНАЛЫ

Проекты Росатома по работе с молодежью

Системная работа с молодежью – один из ключевых фокусов кадровой политики Росатома. При поддержке Корпоративной Академии Росатома сегодня в отрасли реализуется ряд программ и проектов, направленных на повышение уровня профильной подготовки школьников, привлечение талантливых выпускников и профессиональное развитие молодых сотрудников Росатома.



• Ранняя профориентация •

«Школа Росатома»

Проект направлен на сохранение высокого образовательного уровня в городах присутствия Росатома. В каждом городе оборудован атомкласс для организации профильной подготовки по математике, физике и химии, а также технопарк для реализации проектов с применением высоких технологий. Ежегодно организуются международные детские лагеря с участием российских детей и детей из стран, где идет строительство АЭС.



22
ГОРОДА-УЧАСТНИКА

246
ШКОЛ

17000
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ВОСПИТАТЕЛЕЙ

БОЛЕЕ
130000
ШКОЛЬНИКОВ И ВОСПИТАННИКОВ ДЕТСКОГО САДА

400
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Лаборатории инженерно-технического творчества

20 НАСТАВНИКОВ
(преподаватели МИФИ и партнерских учебных заведений, сотрудники Росатома)

14 УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

5 ЛАБОРАТОРИЙ «ЮНИОРЫ ATOMSKILLS»

Росатом организует инженерные кружки для учащихся школ, колледжей и технических вузов страны. Под руководством наставников участники решают инженерные задачи, направленные на развитие базовых для атомной отрасли компетенций (электроника, программирование, конструирование, САПР и 2D, САПР и 3D, интернет вещей, создание корпусных устройств, дистанционное управление).

Инженерные смены юниоров AtomSkills

Для школьников 7-10 классов Росатом при поддержке Академии Росатома проводит инженерные смены юниоров AtomSkills. В рамках смены школьники принимают участие в мастер-классах и инженерных состязаниях по конструированию, САПР, программированию, электронике и другим востребованным в атомной отрасли компетенциям.

100
ШКОЛЬНИКОВ

6
РЕГИОНОВ



Инженерные лаборатории и смены – одна из форм отбора участников в сборную Росатома, которая представляет атомную отрасль на российских и международных соревнованиях Junior WorldSkills.

Продвижение бренда работодателя среди студентов и выпускников

Дни карьеры Росатома -

цикл мероприятий по привлечению талантливой молодежи в отрасль. Дни карьеры проводятся на площадках опорных вузов, где студенты и выпускники могут напрямую пообщаться с потенциальными работодателями, узнать о последних вакансиях и поучаствовать в отборочных конкурсах. Благодаря Дням карьеры у студентов и преподавателей формируется понимание требований, предъявляемых к кандидатам отраслевыми предприятиями.



ДНИ КАРЬЕРЫ
8 ПРОВОДЯТСЯ
ЛЕТ

6500 СТУДЕНТОВ
В ГОД

БОЛЕЕ
10 ГОРЮДОВ

Лекции генерального директора Росатома для опорных вузов

Лекции генерального директора Росатома входят в программу профориентационных мероприятий, организуемых на площадках опорных вузов. Лекции формируют у студентов представление о стратегических целях, направлениях деятельности и бизнес-приоритетах Росатома, а также требованиях к будущим специалистам атомной отрасли.

Участие в карьерных мероприятиях

Помимо организации традиционных Дней карьеры, Росатом принимает активное участие в профориентационных мероприятиях опорных вузов: ярмарках вакансий, встречах с работодателями, научных конференциях, олимпиадах и турнирах.



14 ПЛОЩАДОК

Студенческие стройотряды

Росатом активно развивает движение студенческих строительных отрядов, которое стало частью общей программы по привлечению активной и талантливой молодежи на предприятия отрасли. Сегодня больше тысячи студентов со всей России трудятся на крупнейших российских и зарубежных площадках Росатома.

1700 ЧЕЛОВЕК
(Россия, Беларусь, Китай, Индия, Бангладеш
Всероссийская студенческая стройка «Мирный атом»)

Карьерный портал Росатома

Отраслевая интернет-площадка для взаимодействия работодателей и студентов, благодаря которой студенты и выпускники имеют постоянный доступ к актуальной информации о вакансиях и стажировках на предприятиях атомной отрасли и возможность участвовать в открытом конкурсе на вакантные позиции.



в 2018 году

102
ПРЕДПРИЯТИЯ

БОЛЕЕ
60000
РЕЗЮМЕ

БОЛЕЕ
300
ВАКАНСИЙ

1300 ПРОГРАММ
СТАЖИРОВОК
В РОСАТОМЕ

• Привлечение и развитие талантов •

ТеМП Турнир молодых профессионалов

Крупнейший отраслевой турнир для молодежи, в котором принимают участие студенты и выпускники главных технических вузов страны. Участники ТеМПа разрабатывают проекты для развития перспективных направлений деятельности Росатома. Лучшие проекты реализуются в отрасли. Финалисты турнира получают возможность трудоустроиться на ведущие предприятия Росатома.



ТеМП
7 ПРОВОДИТСЯ
ЛЕТ

БОЛЕЕ
3000 УЧАСТНИКОВ
ЕЖЕГОДНО

13 ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ
НАПРАВЛЕНИЙ ТУРНИРА

в 2018 году
133 ИДЕИ ДЛЯ
СТАРТАПОВ

169 РЕШЕНИЙ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАЧ

«Энергия лидерства» Программа развития кадрового резерва

Программа развития лидерского потенциала для молодых специалистов Росатома, в которой участвуют талантливые выпускники и победители турнира «ТеМП». Участие в программе дает молодым специалистам возможность понять специфику работы в атомной отрасли, повысить личную эффективность, поучаствовать в отраслевых проектах и наметить следующий карьерный шаг.

60 УЧАСТНИКОВ
ПРОГРАММЫ

«Интеллектуальный потенциал молодежи имеет для Росатома ключевое значение. Вот почему пятиуровневая система подготовки кадрового резерва на первом этапе фокусируется на вовлечении одаренной молодежи. Эксперты Академии Росатома обучают выпускников опорных вузов по программе «Энергия лидерства», которая раскрывает всю специфику атомной отрасли, смысл и значение стратегических целей и бизнес-процессов Росатома, и, конечно же, развивает личную эффективность».

Ирина Иващенко,
заместитель генерального директора,
директор Блока управленческих программ Академии Росатома



Участие в чемпионатном движении WorldSkills

Участие в чемпионатном движении WorldSkills и проведение отраслевого чемпионата профессионального мастерства AtomSkills позволяет выстроить систему подготовки молодых профессионалов Росатома в соответствии с международными стандартами. Молодые рабочие и инженеры атомной отрасли три года подряд подтверждают титул абсолютных победителей в чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills Hi-Tech на всероссийском уровне.

1400 УЧАСТНИКОВ
ЧЕМПИОНАТОВ

750
ЭКСПЕРТОВ

19
КОМПЕТЕНЦИЙ



• Развитие молодежных инициатив •

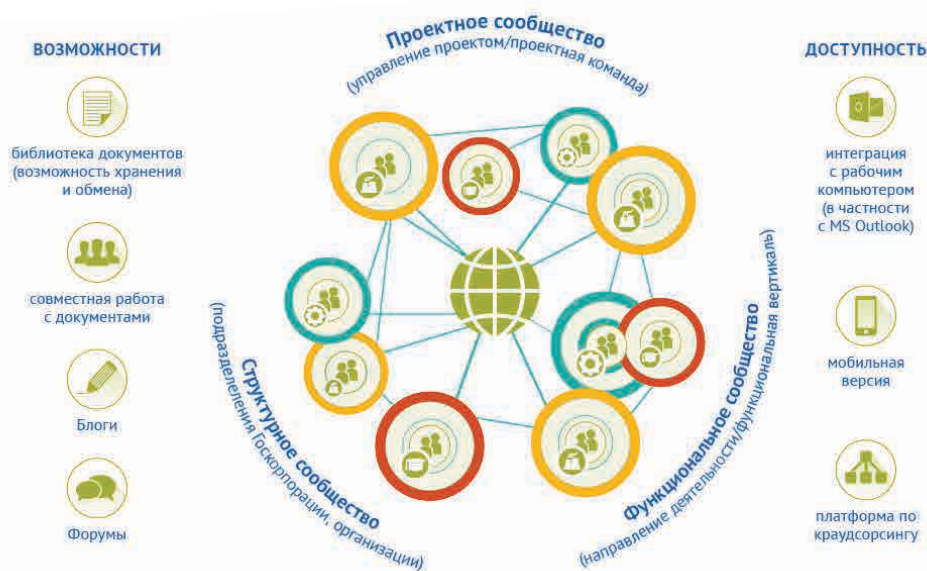
Совет молодежи Росатома

По инициативе молодых сотрудников Росатома сегодня в отрасли создается общественная организация, которая объединит активную молодежь отрасли. Главными фокусами работы молодежного Совета станет развитие международного сотрудничества, науки и технологий, горизонтального взаимодействия и корпоративной культуры Росатома. Совет призван стать площадкой для продвижения молодежных инициатив среди руководителей предприятий, дивизионов и отрасли, в целом.

Универсальная корпоративная социальная сеть (УКСС)

В феврале 2018 года в отрасли запущена отраслевая корпоративная сеть УКСС, которая стала единым каналом коммуникации молодежи Росатома. Цель проекта – кооперация молодежного актива Росатома, развитие системы горизонтального взаимодействия в отрасли и повышение уровня информированности участников молодежного сообщества отрасли об актуальной отраслевой повестке.

УКСС



Молодежный конгресс Росатома

Главное молодежное событие года, которое объединит активных сотрудников всех дивизионов отрасли. Цель конгресса – создание отраслевой коммуникационной площадки для погружения в задачи отрасли и определения роли молодежи в решении отраслевых задач, привлечение руководства отрасли к обсуждению молодежных инициатив, подписание соглашения о сотрудничестве с Международным молодежным ядерным конгрессом.

С 26 ПО 30 АВГУСТА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ,

700

УЧАСТНИКОВ

СОСНОВЫЙ БОР,
ЛЕНИНГРАДСКАЯ
ОБЛАСТЬ



«Иницилируя создание молодежного движения и Совета молодежи Росатома, мы делаем серьезный шаг в системной работе с молодым поколением. Проекты и программы Академии направлены на создание продуктивного профессионального сообщества неравнодушных людей, способных включиться в решение стратегических задач отрасли и вовлекать в эту деятельность своих коллег».

Елена Егорова-Кириллова
Директор Блока методологии и развития Академии Росатома



«Мы создаем среду для развития молодежных инициатив»

Сегодня Росатом входит в ТОП-10 самых привлекательных работодателей среди российских студентов по версии ведущего рейтингового агентства Universum. За несколько лет госкорпорации удалось укрепить свои позиции в рейтинге, войдя в один список с такими крупнейшими игроками как Газпром и Google.

Как Росатому удалось совершить такой рывок? Как в последние годы изменились фокусы молодежной политики отрасли? И какие вызовы сегодня стоят перед Росатомом как перед работодателем? На эти вопросы отвечает Татьяна Беляева, директор Центра по работе с вузами и выпускниками Корпоративной Академии Росатома.

Как изменились подходы в работе с молодежью за последние несколько лет? Можно сказать, что сегодня выстроена эффективная система?

В 2012 году Сергей Владиленич Кириенко поставил перед отраслевыми службами управления персоналом и Академией Росатома амбициозную задачу – выстроить систему привлечения молодых кадров, благодаря которой Росатом займет уверенное место в десятке лучших работодателей России. Можно сказать, что с этого момента началась новая эра в работе с молодежью.

Конечно, рейтинг не был нашей самоцелью, но он стал отражением большой работы, которая была проведена за эти годы. Нам удалось выстроить прямой диалог с молодежной аудиторией. В 2013 году Росатом проводил единственный День карьеры в НИЯУ МИФИ. Сегодня госкорпорация представлена на всех ключевых площадках опорных вузов в Москве и регионах, проводит профориентационные лекции с участием руководителей отрасли, участвует в многочисленных ярмарках вакансий, Днях работодателя, научных конференциях, олимпиадах и турнирах для студентов.

Турнир молодых профессионалов «ТеМП» из отраслевого конкурса превратился в большой молодежный проект, который объединяет лучших студентов крупнейших технических вузов страны. За последние годы резко увеличилось число заявок на участие в турнире – от 100 заявок в 2011 году до 3000 в 2017-2018 годах. Seriously вырос уровень конкуренции и уровень подготовки самих участников. Для нас это одновременно показатель растущего интереса к бренду Росатома и растущего потенциала наших будущих кадров. За три года средний балл выпускников, приходящих на предприятия Росатома, вырос с 4,2 до 4,41, а доля выпускников с красным дипломом с 19% до 31%. На 10% увеличилась доля пришедших из опорных вузов – сегодня это 59% от общего числа молодых сотрудников, принятых в отрасль.



Благодаря системной работе мы добились того, что отрасль стала привлекательна для самых талантливых и перспективных молодых специалистов. Бренд Росатома начал работать сам на себя.

Для большинства привлекательность бренда работодателя равна престижу компании, ее успеху на рынке и в бизнес-среде. Как на продвижение бренда Росатома могут повлиять сами предприятия? И какова роль Академии Росатома в этом процессе?

Когда в 2013 году я впервые пришла на ярмарку вакансий в один из опорных вузов Росатома, я увидела представителей нескольких предприятий отрасли, которые стояли совершенно разрозненно. У большинства были плакаты с названием и логотипом предприятия, но отсутствовал логотип Росатома. Где-то вообще название предприятия было написано на листе А4. Перед нами стоял огромный вызов – объединить более 60 предприятий, построив единый зонтичный бренд Росатома. Нужно было сформировать образ бренда не только в сознании нашей целевой аудитории, но и в сознании самих работодателей. Эксперты Академии Росатома провели много очных и онлайн-встреч с HR-службами отраслевых предприятий.

Сегодня мы работаем в едином визуальном стиле и формате коммуникации с целевой аудиторией, формируем единый отраслевой календарь карьерных мероприятий. Как показало исследование по итогам 2016 года – атомную отрасль стали воспринимать как единого работодателя.

Перед нами стоял огромный вызов – объединить более 60 предприятий, построив единый зонтичный бренд Росатома.

Но мы выявили другую проблему – согласно данным опроса более 80% нашей целевой аудитории не имели ясного представления о том, как попасть в Росатом. Перед нами встает новый вызов – стать прозрачным работодателем. Так в

2016 году была создана концепция единого окна входа в Росатом. Этим окном стал наш карьерный портал для студентов и выпускников rosatom-career.ru. Сегодня каждый студент и выпускник может сформировать на портале свой профиль, который автоматически попадает в

Наша задача уже на этапе профориентации выстроить правильный диалог, который позволит нашим будущим кандидатам делать осознанный выбор.

базу резюме центра карьеры Росатома. Для этого нужно заполнить форму резюме и пройти два теста. Ориентируясь на профиль кандидата, центр карьеры Росатома помогает ему подобрать подходящие вакансии или место для прохождения практики. Кроме того, у студента есть возможность самостоятельно определить весь пул вакансий, на которые он может претендовать. Сегодня на портале представлено 60% отраслевых вакансий, наша цель – 90%. Таким образом, мы стремимся к формированию единой информационной системы, которая позволит проводить мониторинг потребности предприятий, оперативно реагировать как на запросы отрасли, так и на запросы нашей целевой аудитории.

Помимо высокого уровня базовых знаний, какие требования Росатом предъявляет сегодня к выпускникам? И насколько требования изменились за последние годы?

Во-первых, это знание английского языка. Мы постоянно транслируем нашей аудитории мысль о том, что Росатом – это глобальная компания, и высокий уровень владения языком для сотрудников отрасли критически важен. Пока не все выпускники соответствуют этому требованию. Это зона развития как для нас, так и для наших опорных вузов. Большое значение приобретают лидерские и личностные качества. Обязательной частью карьерных мероприятий сегодня стали тренинги Академии Росатома, которые позволяют студентам погрузиться в бизнес-специфику отрасли, познакомиться с секретами переговоров и публичных выступлений, узнать основы маркетинга. Таким образом, мы формируем у студентов понимание, что в сегодняшней конкурентной среде недостаточно быть просто отличником в своей специальности, нужно развивать дополнительные бизнес-навыки.

Важно, чтобы кандидат имел четкое представление о специфике и всей сложности работы на предприятиях отрасли. К сожалению, сегодня в России сложилась тенденция оттока молодых сотрудников в первый год работы на крупных предприятиях, и Росатом, увы, не является исключением. Вот почему сейчас наша задача уже на этапе профориентации выстроить правильный диалог, который позволит нашим будущим кандидатам делать осознанный выбор.

Какие возможности открываются перед молодым специалистом, который выбрал Росатом?

У сегодняшней молодежи есть большая потребность в общении, возможности транслировать свои идеи и получать оперативную обратную связь. Показательно, что 80% участников ТеМПа, работавших над идеями стартапов – это наши молодые специалисты, а не выпускники. Они восприняли турнир, как возможность рассказать о своей инициативе, идеях, проекте, поработать с экспертами и выйти на уровень топ-менеджмента. Сегодня мы наблюдаем, как наша молодежь активно включается в новые проекты, как быстро они выстраивают коммуникации друг с другом, находясь в разных концах страны. Буквально за выходные, общаясь в чате мессенджера, ребята разработали и утвердили логотип, название и девиз молодежного конгресса Росатома. Нам необходимо поддержать эти инициативы, позволить молодым сотрудникам воплощать свои идеи в жизнь. Для этого нужна особая среда.

В конце 2017 года Алексей Евгеньевич Лихачев поставил задачу – сформировать молодежное сообщество отрасли. Эта идея была подхвачена нашими молодыми лидерами и переросла в инициативу по созданию Совета молодежи Росатома, главным фокусом работы которого станет развитие системы горизонтального взаимодействия молодых сотрудников отрасли и продвижение молодежных инициатив. Тема обсуждалась на первом слете отраслевой молодежи в декабре 2017 года. Тогда же была впервые озвучена идея о создании универсальной корпоративной социальной сети (УКСС), которая станет единым каналом коммуникации для нашей молодежи. Сегодня в работу над проектами вовлечены более 100 специалистов из разных предприятий отрасли – это наши лидеры, которым предстоит объединить вокруг себя всю активную молодежь отрасли.

Сегодня мы наблюдаем, как наша молодежь активно включается в новые проекты, как быстро они выстраивают коммуникации друг с другом, находясь в разных концах страны.

Сегодня совместно с Академией Росатома молодежный актив разрабатывает программу главного молодежного события года – это Молодежный конгресс Росатома, который пройдет 26-30 августа в Санкт-Петербурге и Сосновом бору. В отличие от традиционного форума Форсаж, нацеленного на кооперацию молодежи крупнейших промышленных компаний страны и зарубежного молодежного ядерного сообщества, Слет станет площадкой для коммуникации отраслевой молодежи с держателями ключевых направлений бизнеса отрасли и обсуждения молодежных инициатив на уровне руководства Росатома.



В ТеМПе Росатома

Подведены итоги Турнира молодых профессионалов ТеМП 2018, в котором приняли участие более 3000 студентов и выпускников технических вузов, а также молодых специалистов Росатома. Финал турнира прошел в рамках молодежной программы форума АТОМЭКСПО 15 мая в Сочи.

Все участники были распределены на два потока «Решение кейсов» и «Разработка стартапов».

Решение кейсов

Участники работали над решениями реальных производственных задач, заказчиками которых выступили предприятия Росатома.

34 ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ЗАДАНИЯ

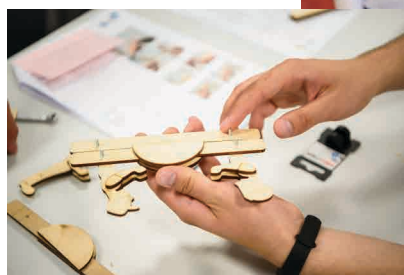
17 ПРЕДПРИЯТИЙ

169 РЕШЕНИЙ

44 УЧАСТНИКА
В ФИНАЛЕ

В ходе итогового состязания участники потока выполняли символическое задание – разрабатывали талисманы для участников чемпионата AtomSkills 2018.

Работа оценивалась по следующим критериям: владение инструментами ПСР, навыки работы в команде, соблюдение безопасности, экономическая эффективность, эффективность внедрения улучшений.



ПОБЕДИТЕЛИ: Татьяна Поздеева, студентка Пермского национального исследовательского политехнического университета, Александр Косов, студент ВИТИ НИЯУ МИФИ, Алексей Исаев, студент ИАТЭ НИЯУ МИФИ, Евгений Ануфриенко, студент ВИТИ НИЯУ МИФИ, Татьяна Мошина, студентка Уральского государственного лесотехнического университета, Виктория Сивкова, студентка ДИТИ НИЯУ МИФИ, Анжелика Куклина, студентка Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета, Кирилл Корнеев, студент ИАТЭ НИЯУ МИФИ, Александр Пак, студент СТИ НИЯУ МИФИ.

Разработка стартапов

Участники потока работали над инновационными проектами для развития перспективных направлений бизнеса Росатома по заказу предприятий отрасли. В финале состязались 6 команд, чьи проекты были отобраны экспертами для реализации в Росатоме.

133 ИДЕИ
ДЛЯ СТАРТАПОВ

100 ЭКСПЕРТОВ
(руководители
предприятий отрасли)

28 ФИНАЛИСТОВ

6 ПРОЕКТОВ

13 ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ

Аддитивные технологии
Цифровые платформы
Инжиниринг комплексной энергоструктуры
Робототехника
Накопители энергии

Энергосистемы на основе ВТСП
Композитные материалы
Чистая вода
Искусственный интеллект
Сварочные технологии

Критерии оценки проектов:

- инновационность
- конкурентоспособность
- потенциал к коммерциализации
- научная обоснованность
- команда проекта
- соответствие стратегии интегратора

Гран-при Турнира

Проект:

«Отработка технологии 3D печати изделий сложной конфигурации из тугоплавкого вольфрама», «Аддитивные технологии»

Состав команды:

Студенты СТИ НИЯУ МИФИ Елена Горева, Валерия Бугрина, Андрей Нестеров

Приз зрительских симпатий

Проект :

«Малогобаритный сварочный трактор для автоматической сварки под флюсом», «Сварочное производство»

Состав команды:

Инженеры АО «АЭМ-технологии «Атоммаш» Алексей Петрухин, Кирилл Наумченко, Алексей Романенко, студенты ВИТИ НИЯУ МИФИ, Александр Косов; Алексей Андрухив.



Все финалисты получили памятные дипломы победителей Турнира «ТеМП» 2018, сертификаты на прохождение обучения в Корпоративной Академии Росатома, а лучшие эксперты Турнира были отмечены почетными грамотами. Также в качестве приза победителям турнира была вручена экскурсионная поездка на предприятия Росатома, расположенные на Кольском полуострове. Всем победителям турнира будут подобраны менторы из числа руководителей дивизионов и предприятий Росатома.

Следите
за информацией
на портале



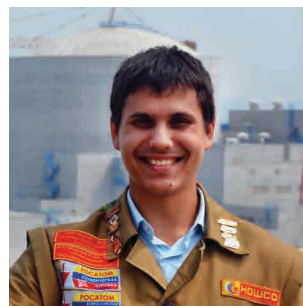
Команда будущего

Выпускники профильных вузов о возможностях, которые открывает Росатом

«Участие в стройотряде - бесценный опыт работы в команде»

Роман Копылов

Инженер управления совершенствования проектного производства, АО «Атомстройэкспорт», выпускник НГТУ им. Р. Е. Алексеева



На строительство атомной станции я впервые попал во время обучения на втором курсе. Вместе с группой инициативных ребят нас направили на строительство 3 и 4 энергоблоков Ростовской АЭС. В Ростове мы оказались вовлечены во все мероприятия всероссийской студенческой стройки. Тогда, в 2013 году, и началось мое становление в движении студенческих отрядов.

Узнав о том, что в Нижегородской области практически в каждом университете есть строительные отряды, мы загорелись идеей создания отряда в нашем вузе. Нам удалось создать первый в области штаб студенческих отрядов, который объединил все направления в нашем университете.

Это один из лучших периодов моей жизни, о котором я до сих пор вспоминаю с ностальгией. Особенно приятно видеть, что дело

живет и развивается. Сегодня наши ребята участвуют в строительстве АЭС на территории Турции, Бангладеш. Я горжусь ребятами и рад, что смог внести свой вклад в формирование движения ССО на своем университете.

Участие в жизни студенческого стройотряда дает бесценный опыт работы в команде, учит правильно взаимодействовать с руководством, дает возможность допускать и исправлять ошибки. Проводя работу над ошибками в стройотряде, ты на всю жизнь запоминаешь, как можно делать, а как нельзя. В вузе мы получаем теорию, и только стройплощадка дает нам ценнейшую практику со 100%-м погружением. После стройотряда мы смело можем выходить в отрасль уже как специалисты, хорошо знакомые со спецификой работы в отрасли.



«ТеМП – это, конечно же, жесткий критерий оценки и проверки самого себя»

Григорий Шанин

Ведущий специалист АО «ТВЭЛ»

Капитан команды, завоевавшей первое место в турнире ТеМП-2017

Еще до подачи заявки на участие в турнире, наш проект уже был достаточно хорошо проработан, подготовлены все изделия и документация. Поэтому основной задачей в рамках конкурса, для нас стало структурирование и подготовка материалов для наглядной демонстрации текущего статуса проекта и всех его перспектив. Участие в турнире лично мне помогло настроиться на системную проектную работу, структурировать и усовершенствовать свой проект, получить как конструктивную критику, так и объективную оценку экспертов отрасли. Многие участники приходят с идеями,

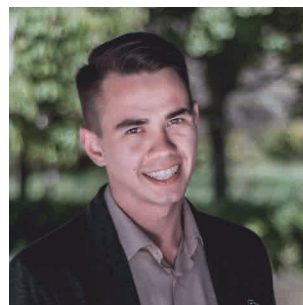
оторванными от реальности, и, только пройдя через турнир, могут по-новому переосмыслить и усовершенствовать свою идею.

Но самое главное, ТеМП – это, конечно же, жесткий критерий оценки и проверки самого себя. Пройдя ТеМП, ты понимаешь, насколько хорошо ты готов работать на результат и способен ли ты раскрыть потенциал проекта полностью. А работать, если мы говорим об успешных идеях, приходится много, даже очень много. Тут каждый сам выбирает зачем он приходит и какой результат хочет получить на выходе.

«О Росатоме я мечтал, еще будучи студентом первого курса»

Артем Гладков

Студент ВИТИ НИЯУ МИФИ по специальности «Атомные станции, проектирование, эксплуатация, инжиниринг». Во время практики на Ростовской АЭС получил предложение о трудоустройстве на предприятие



О Росатоме я мечтал, еще будучи студентом первого курса. И когда проходил практику на Ростовской АЭС, я уже был на сто процентов уверен в своем выборе и изучал предприятие с позиции будущего работника отрасли. Мне хотелось своими глазами увидеть, как все работает изнутри. Конечно, на меня произвели впечатление масштабы станции, когда нас провели на промплощадку и показали оборудование. Это был мой первый опыт такого близкого знакомства с атомной отраслью. И этот опыт меня не только разочаровал, а наоборот – я четко решил для себя, что после вуза вернусь на предприятие. И по итогам практики, мне предложили должность оператора в реакторном отделении первой очереди Ростовской АЭС.

Думаю, что это был не случайный выбор со стороны предприятия. Я стараюсь активно проявлять себя с самого первого курса. Я выпустил ряд научных публикаций, участвовал в турнире ТеМП и многих научных конференциях, в частности – в крупнейшей конференции по глобальной ядерной безопасности, где выступал с докладом. Все это мне позволило сформировать хорошее портфолио и стать стипендиатом именной стипендии Президента РФ. Поэтому всем, кто хочет связать свою профессию с атомной отраслью, я бы советовал больше учиться и не бояться участвовать в различных отраслевых конкурсах – это потрясающая площадка для студентов, которая дает огромные возможности для реализации в отрасли.

«Поиск будущих специалистов нужно начинать со школы...»



Что сегодняшние студенты ожидают от потенциальных работодателей и как привлечь в компанию талантливых специалистов? Об этом мы поговорили с ректором НИЯУ МИФИ Михаилом Стрихановым.

Что для студентов МИФИ является преимуществом при выборе места работы? Есть мнение, что один из главных приоритетов молодого поколения – это престиж компании и высокая заработная плата. Так ли это?

Первое, что привлекает студентов – это возможности для профессионального развития и самореализации. А для этого нужны интересные, амбициозные задачи. Безусловно, крупные компании имеют здесь существенные преимущества, они могут предложить молодому специалисту большой спектр карьерных траекторий. Высокая заработная плата важна, но не всегда является решающим фактором. Нередко ради перспектив дальнейшего развития и карьерного роста выпускники отказываются от более выгодных с финансовой точки зрения предложений.

Как работодатели могут привлечь и удержать талантливых выпускников? Какие форматы работы с молодежью, на ваш взгляд, наиболее эффективны?

Очень важно, чтобы потенциальный работодатель взаимодействовал с будущим молодым специалистом, начиная со школы и в течение всего обучения в вузе. Многие крупные компании имеют специальные программы и проекты по отбору и поддержке талантливой молодежи. Такие проекты есть и в Росатоме – например, уже зарекомендовавший себя турнир молодых профессионалов ТеМП. Важно, чтобы талантливые студенты и выпускники, проявившие себя на этапе отбора, могли рассчитывать на поддержку со стороны компании – финансирование лучших проектов участников турнира или специальные программы обучения для молодых специалистов. Требуется дальнейшего развития такой механизм привлечения молодежи в отрасль, как целевое обучение, предусматривающее формирование у студента нужных работодателю компетенций, гарантированное трудоустройство, материальную и социальную поддержку студентов в течение обучения. Однако он «работает» только в случае реального участия работодателя в учебном процессе, эффективной организации практики и исследовательской деятельности студентов на предприятии.

Особую роль для привлечения талантливой молодежи в отрасль играют профессиональные конкурсы, такие как чемпионаты WorldSkills. Они «запускают» инструменты профессиональной мотивации, прививают «вкус» к профессии. Необходимо также создавать площадки для диалога студента и работодателя. К примеру, Ассоциация высших учебных заведений «Консорциум опорных вузов Росатома» имеет успешный опыт совместной с работодателями организации Дней открытых дверей, ярмарок вакансий, на которых проводятся различные профориентационные

интерактивные мероприятия.

Важной формой профориентации является научно-исследовательская деятельность студентов в интересах будущего работодателя, а также стажировки и практики на предприятии. Для будущих ученых-исследователей важно, еще будучи студентом, участвовать в научных проектах, которые заказываются и финансируются работодателем. Особенно привлекательно участие в крупных инновационных проектах ведущих корпораций.

Когда должна начинаться работа по профориентации студентов и что она должна включать?

Начинать профориентационную работу важно как можно раньше. К примеру, развивать склонности к инженерному творчеству необходимо уже с младших классов школы и даже ранее.

Работодателю необходимо участвовать в организации профильной довузовской подготовки с усиленным компонентом практико-ориентированной работы. Прекрасным примером такой подготовки стал проект для школьников атомных городов, проявивших творческие способности и интерес к инженерной деятельности – «Школа Росатома». Еще один пример – инженерные классы (проект Департамента образования Москвы), учащиеся которых прикреплены к учебным лабораториям, научно-образовательным центрам и кафедрам НИЯУ МИФИ. Каждый школьник проходит практику и получает опыт научно-исследовательской работы в лабораториях университета. Многие из них достигают впечатляющих результатов. Один из школьников, проходящий практику на базе НОЦ НЕВОД НИЯУ МИФИ получил в этом году «Малую Нобелевскую премию» в области физики – призовое место на Международном конкурсе научных и инженерных проектов Intel ISEF (International Science and Engineering Fair). Сегодня школьники также участвуют в предпрофессиональных конкурсах, к примеру, в этом году двое учащихся Предвуниверситария НИЯУ МИФИ в Национальном финале Junior Skills в компетенции «Сетевое и системное администрирование» заняли в Москве 1 место, в России 2-е место. Это не может не оказать влияние на их дальнейший профессиональный выбор.

Сегодня мы стремимся к созданию системы профтестирования и профориентационного консультирования для индивидуальной работы со студентами. Система должна формироваться при участии работодателей, государственных организаций, ведущих профориентационную работу, и служб занятости. Эти задачи поставлены на ближайшие годы в утвержденной в 2018 году Программе развития университета, их реализация несомненно поможет студентам делать правильный выбор будущей профессии.

Гайд по работе с молодым поколением



Представители поколения Y (миллениалы) – находка для работодателя, поскольку они готовы работать много и хорошо, забывая про личную жизнь и друзей. Они склонны к карьеризму в рамках одной компании, но лишь в том случае, если их заслуги оценивают по достоинству. Если нет, обновят резюме и пойдут дальше. Большинство людей поколения Y ассоциируют себя с тем, чем занимаются, вот почему миссия компании играет для них не последнюю роль.

Больше чем представители других поколений они ценят постоянную обратную связь и диалог с руководителем. Именно партнерство – ключ к успешному управлению миллениалом. С критикой нужно быть предельно осторожным и при мотивации лучше применять различные формы поощрения и похвалу.

Представители поколения Z представляют для компании потенциальный интерес, так как только начинают пополнять ряды сотрудников, но их сводный психологический портрет уже описан в различных российских и зарубежных исследованиях.

Это люди, выросшие в период мобильных платформ, а не ПК, настоящие поглотители информации, и прежде всего – видео контента. Они не мыслят жизни без гаджетов. Их психологические установки практически лишены стереотипов.

О том, про что важно знать, о представителях этих поколений, читайте в нашем материале.

ЛЮДИ Y

РОЖДЕННЫЕ В
1985-2000 ГОДАХ

БЫСТРЫЕ, СОЦИАЛЬНО АКТИВНЫЕ
ОКОЛО 30 МЛН. ЧЕЛОВЕК В РОССИИ

ЛЮДИ Z

РОЖДЕННЫЕ В
2000-2010 ГОДАХ

«ЦИФРОВЫЕ», СВОБОДНЫЕ
БОЛЕЕ 20 МЛН. ЧЕЛОВЕК В РОССИИ



ЦЕНЯТ В РАБОТЕ

- Интересные вызовы и задачи на работе
- Возможность стать экспертом в какой-то конкретной сфере
- Полный рабочий день
- Четкую формулировку целей
- Возможность видеть результат своей работы
- Постоянное личное и профессиональное развитие

- Известность бренда работодателя
- Позитивный вклад результатов работы в окружающий мир
- Авторитетное руководство
- Официальную заработную плату
- Технологичное и эргономичное рабочее место



ЧЕМ СИЛЬНЫ?

- Творческое мышление (способность справляться с нестандартными задачами)
- Сверхбыстрая обучаемость (легкая адаптация к изменениям)
- На «ты» с цифровыми технологиями, программами и гаджетами
- Самостоятельное саморазвитие и постоянное расширение профессиональных компетенций
- Трудолюбивы, если видят отдачу от работы
- Желание принимать самостоятельные решения

- Инициативность и самостоятельность
- Стремление нарабатывать опыт в интересующих сферах (волонтерская работа, программы стажировки)
- Любопытство (осведомлены об особенностях бизнеса, в который идут)
- Трудолюбие (готовы работать в ночную смену или в выходные)
- Критический взгляд (абсолютное недоверие к прямой рекламе)



В ЧЕМ ЗОНЫ РАЗВИТИЯ?

- Негативное отношение к критике
- Завышенная самооценка
- Частая смена работы (при отсутствии ротации или роста)

- Не умеют бороться с трудностями
- Не планируют будущее в долгосрочной перспективе
- Низкая концентрация внимания



КАК УЧИТЬ И РАЗВИВАТЬ?

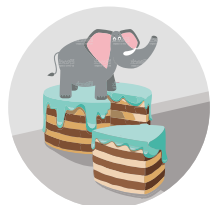
- Дистанционное обучение
- Сокращенные форматы курсов, с минимальным количеством информации. Представители поколения Y самостоятельно пополняют информационный банк видео и статьями по наиболее интересным темам)
- Фокус на темах развития существующих навыков и получении новых
- Оперативная обратная связь с ментором и сокурсниками
- Возможность быстрой практической отработки полученных навыков

- Обучение с помощью мобильных приложений
- Использование сленга и диджитал понятий
- Предельно короткие формулировки по существу
- Постоянный анализ и расширение каналов коммуникаций
- Визуально запоминающиеся иллюстрации и простые тексты



10 советов руководителям отрасли для работы с молодыми сотрудниками

Вы руководите молодежным коллективом, но вам бывает сложно находить подход к своим сотрудникам? Тогда этот материал для вас.



1 «Ешьте слона по кусочкам»

Ставьте молодым сотрудникам краткосрочные задачи не более чем на 3 – 6 месяцев с измеримыми критериями их достижения. Разбивайте долгосрочные амбициозные задачи на краткосрочные этапы с быстрыми результатами.



3 «Все идет по плану»

Конкретизируйте план карьерных и профессиональных шагов молодого специалиста на ближайшие 3 года.

2 «Каждый солдат должен понимать свой маневр»

Представители молодого поколения не хотят браться за задачи, сути которых не понимают. Поручайте молодым сотрудникам ответственные задачи. Разъясните, как решение этих задач влияет на достижение стратегических целей предприятия, дивизиона, отрасли.



4 «Не только работа»

Обеспечьте им возможность сбалансировать работу и личную жизнь, будьте готовы к новым способам организации работы. Не игнорируйте просьбы о помощи в решении личных вопросов. Рассказывайте о социальных льготах и активностях для молодых специалистов.



5 «Давайте поговорим об этом»

Чаще давайте обратную связь о результатах работы и своих ожиданиях от сотрудника. Не оставляйте без ответа просьбы поговорить.



7 «Цифровизируйтесь»

Используйте современные средства связи. Постановка задач в программах, сервисах и коммуникаторах действует на представителей молодого поколения лучше совещаний. Это увеличивает их эффективность и интерес к работе.



6 «Ставьте лайки»

Признавайте достижения и подчеркивайте профессиональный рост своего сотрудника, чаще хвалите за результат.

8 «Краткость – сестра таланта»

Говорите коротко, но пишите развернуто и по пунктам. Устную задачу нужно уложить в 25 слов, а потом развернуто объяснить ее письменно и по пунктам. Каждый пункт тоже должен состоять не более чем из 25 слов.



9 «Четкие рамки – простор для творчества»

Ставьте молодым сотрудникам задачи максимально конкретно, расписав все ограничения и нюансы. В отличие от предыдущих поколений четкие рамки и ограничения для работника нового поколения — место для полета мысли.



10 «Рисуйте»

Молодые работники лучше понимают образы, чем слова. Инструкции в картинках (хотя бы ручкой на бумаге или фломастером на флипчарте), или в форме видеоролика действуют на них эффективнее.



Примечание: при подготовке этого текста использованы материалы сайта www.megaplan.ru

Он обещал вернуться...

Как найти перспективного практиканта?



Ежегодно на предприятиях отрасли проходит практику около 3500 студентов, но только 1 из 7 практикантов возвращается на предприятие в качестве сотрудника. Так происходит по разным причинам – кандидат не всегда соответствует профилю предприятия или отсутствуют подходящие вакансии, а иногда талантливый студент выбирает другого работодателя, просто потому что не сформировалось желание вернуться в Росатом.

Предлагаем несколько рекомендаций, которые помогут выстроить эффективную работу с практикантами.

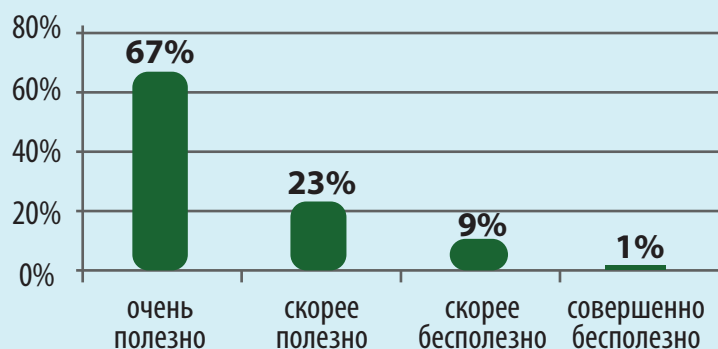
📌 Сформируйте целевой запрос

Проанализируйте текущую потребность в специалистах и сформируйте предложения для студентов профильных специальностей с перспективой дальнейшего трудоустройства

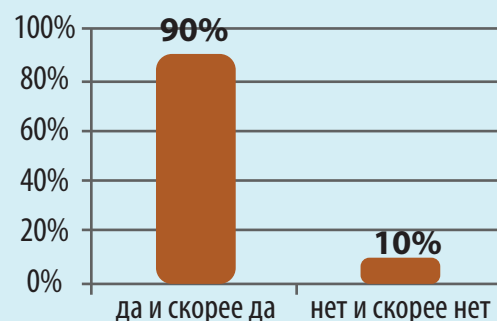
Договоритесь с вузами о выделении квот на прохождение практики

Сформируйте пакет информационных материалов, в которых будет собрана информация о вашем предприятии и возможностях для студентов. Используйте материалы на Днях карьеры, ярмарках вакансий и других профориентационных мероприятиях

Было ли для вас полезно прохождение практики на предприятии атомной отрасли?



Порекомендуете ли вы своим друзьям и знакомым пройти практику на предприятии атомной отрасли?



ПО ДАННЫМ ИССЛЕДОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ РОСАТОМА СРЕДИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ, ПРОШЕДШИХ ПРАКТИКУ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АТОМНОЙ ОТРАСЛИ

① Организуйте информационную поддержку

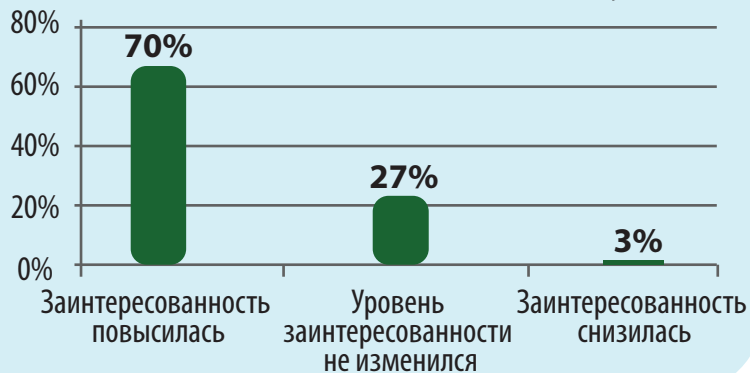
Оперативно размещайте и актуализируйте предложения о практиках на отраслевом карьерном портале rosatom-career.ru

Регулярно следите за сообщениями и откликами на карьерном портале, обращениями студентов по почте, в социальных сетях и по телефону, давайте обратную связь в течение 5 рабочих дней

Регулярно размещайте и актуализируйте информацию о наборе практикантов на страницах вашего предприятия в социальных сетях, предложите вузам разместить вашу информацию на их ресурсах

Подключите к процессу привлечения студентов сотрудников предприятий, которые преподают на кафедрах в вузах. Предложите им использовать информационные буклеты, в которых будут размещены актуальные предложения о наборе практикантов и другая полезная информация

Как практика на предприятии Росатома повлияла на вашу заинтересованность в трудоустройстве в атомную отрасль после окончания вуза?



① Вовлекайте во время практики

Обеспечьте практиканта рабочим местом и необходимым оборудованием

Закрепите наставника – специалиста, который сможет консультировать студента во время прохождения практики, познакомит его с основными направлениями деятельности предприятия, подразделения, отдела, расскажет о преимуществах работы на предприятии

Вовлекайте практиканта в жизнь предприятия: приглашайте на дни информирования, корпоративные праздники, познакомьте с командой поддержки изменений, организуйте экскурсию на производство

Проинформируйте о наличии вакансий и проведите предварительные переговоры о дальнейшем трудоустройстве на предприятие

Предложите пройти дистанционный курс «Добро пожаловать в атомную отрасль»

По возможности подключите к выполнению серьезных и содержательных задач, связанных с профилем его подготовки. Важно, чтобы практикант почувствовал свою профессиональную компетентность

Познакомьте с участниками молодежного совета на вашем предприятии

НОВЫЙ ЭЛЕКТРОННЫЙ КУРС

ЦЕННОСТИ РОСАТОМА

Перед нами стоят амбициозные цели. От того, будут ли они достигнуты, зависит будущее атомной отрасли.

Росатом станет мировым лидером только когда каждый из нас будет принимать решения, действовать, жить в соответствии с нашими общими ценностями.

Курс дает общее представление о ценностях отрасли, включает интервью руководителей и реальные примеры из жизни Росатома.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
30 минут



ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ
Все сотрудники атомной отрасли



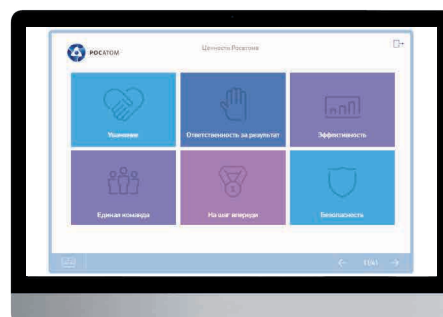
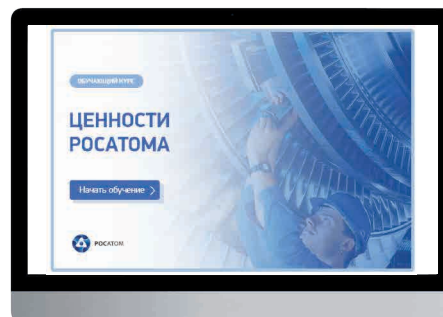
РЕЗУЛЬТАТ ОБУЧЕНИЯ

Участники узнают:

- Миссию и стратегические цели Росатома, взаимосвязь целей и ценностей
- Базовую информацию о ценностях Росатома (названия, описания, индикаторы)
- Алгоритм запоминания ценностей



Участники смогут скачать пакет дополнительных материалов по ценностям для закрепления пройденной темы (тесты, плакаты)



пройти курс

ДИСТАНЦИОННЫЕ КУРСЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ РОСАТОМА

ВЫ ХОТИТЕ УЧИТЬСЯ
И РАСШИРЯТЬ СВОИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
ВОЗМОЖНОСТИ?

ВАМ ИНТЕРЕСНЫ ТРЕНИНГИ
ПО САМОРАЗВИТИЮ И
ПОВЫШЕНИЮ ЛИЧНОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ?

ВАМ СЛОЖНО ВЫДЕЛИТЬ
ВРЕМЯ НА ОБУЧЕНИЕ
В ПЛОТНОМ РАБОЧЕМ
ГРАФИКЕ?

Специально для вас Академия Росатома
разработала дистанционные курсы по самым
востребованным темам.

НОВЫЕ ЗНАНИЯ
ДОСТУПНЫ **24/7**

Чтобы познакомиться
с описанием курсов,
перейдите на страницу
каталога



ЗА ИНФОРМАЦИЕЙ ОБРАЩАЙТЕСЬ В АКАДЕМИЮ РОСАТОМА
8 (499) 922 42 47
portal@rosatom-academy.ru

ЗА БОЛЕЕ ПОДРОБНОЙ
ИНФОРМАЦИЕЙ ОБРАЩАЙТЕСЬ
В АКАДЕМИЮ РОСАТОМА

Тел.: +7 (499) 922-42-49
www.rosatom-academy.ru



**АКАДЕМИЯ
РОСАТОМА**