



**АКАДЕМИЯ
РОСАТОМА**

Новое поколение Росатома. Рекомендации по работе с молодежью

для РУКОВОДИТЕЛЕЙ и НАСТАВНИКОВ





Уважаемые коллеги!

Сегодня около 30 % сотрудников Росатома – это специалисты младше 35 лет, ежегодно на предприятия отрасли приходят порядка 1500 выпускников из 177 ВУЗов, и более 5000 представителей так называемого поколения Y («игреки») ежегодно проходят практику на предприятиях отрасли, а в ближайшие пять лет мы ожидаем поступления на работу более 11 000 молодых специалистов.

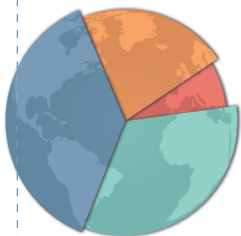
Академией Росатома были разработаны рекомендации, которые помогут вам разобраться в нюансах работы с молодым поколением, выбирающим Росатом в качестве своего идеального работодателя. Мы постарались дать ответы на вопросы, почему важно знать о различиях между поколениями, какие ведущие мотиваторы присущи молодым специалистам, обучающимся на профильных для предприятий Росатома специальностях, и что они ожидают от своей работы у нас на предприятиях. Кроме того, вы получите рекомендации о том, как наиболее эффективно выстраивать коммуникацию с молодежью, а также какие инструменты для развития молодых специалистов и практикантов существуют в отрасли.

В основе наших рекомендаций лежат результаты исследований, опросов, фокус- групп студентов и выпускников опорных и профильных вузов Росатома, участников различных отраслевых проектов для молодежи – Турнира молодых профессионалов ТеМП, Дней Карьеры Росатома, проводимых Академией Росатома по заказу Госкорпорации Росатом. Также использованы результаты исследования рынка талантов Universum 2016.

Желаем Вам интересного чтения!

С уважением,
Генеральный директор Корпоративной Академии Росатома
Юлия Ужакина

**СООТНОШЕНИЕ
ПОКОЛЕНИЙ В МИРЕ**
прогноз на 2020 год



24%

Поколение Z
2003 – 2024

35%

Поколение Y
1983 – 2003

35%

Поколение X
1963 – 1983

6%

бэби-бумеры
1943 – 1963

ОСНОВЫ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

Согласно теории поколений Нейла Хоува и Вильяма Штрауса, существует несколько поколений людей, выросших в разные исторические периоды и имеющих различные системы ценностей, при этом люди, выросшие в одну эпоху, обладают схожими поведенческими характеристиками в социо-культурной среде. Для эффективного взаимодействия представителям разных поколений важно знать особенности друг друга. Суть теории поколений проста – она утверждает, что политическая обстановка, социально-экономическая среда, технологические прорывы, в период которых родился и рос до 11 – 12 лет каждый человек, оставляют неизгладимый след в его поведении, мотивации, восприятии информации, особенностях в общении, стиле рабочих отношений.

Представители поколения «беби- бумеров» составляют значительную долю сотрудников российских компаний, хотя постепенно замещаются, уходя на пенсию. Они выросли в период существенных позитивных изменений в жизни страны: завершение войны и восстановление экономики, «оттепели». Эти и многие другие факторы сформировали поколение, которое позитивно воспринимает мир и уверено в своих возможностях.

«Поколение X» многие эксперты рассматривают как разочаровавшееся поколение. Их детство и взросление пришлось на годы застоя и нарастающего экономического и идеологического кризиса, распада СССР и последовавшего за этим экономического коллапса. В результате для представителей этого поколения характерны прагматизм, привычка рассчитывать только на свои силы, скептическое отношение к идеологии.

ПОКОЛЕНИЕ «ИГРЕКОВ» На время их детства и взросления пришлось распад СССР, теракты, а также бурное развитие коммуникаций, цифровых технологий, интернета, мобильных телефонов. Скорости развития стали очень высокими. Наступила глобализация, стирание границ и нивелирование национальных различий и традиций.

Важные особенности наших «игреков» – почти все представители поколения не приучены к самостоятельности. Они выросли уверенными в собственной ценности. В связи с тем, что внешняя среда вокруг них менялась очень быстро в период их взросления, им стали присущи такие черты, как желание получать немедленное вознаграждение за проделанную работу, и практически абсолютное неверие в отдаленную перспективу.

«Поколение Z», представители XXI века, про которых пока мало что можно сказать, ведь большая часть данного поколения еще не вышла на рынок труда.

Нужно учитывать, что жесткой границы между поколениями быть не может. Мы говорим исключительно об общих трендах. В каждые периоды есть больше людей со сходными ценностями. Кроме того, люди, родившиеся на стыке поколений, часто обладают чертами обоих поколений.

Ключевые атрибуты идеального работодателя для будущих атомщиков



Достижение Госкорпорацией Росатом глобального лидерства на рынке ядерных технологий невозможно без достижения лидерства на рынке труда. В современном мире не сырьевые ресурсы, не технологии, а именно качество человеческого капитала играет решающую роль и становится главным условием успешного развития корпорации в будущем.

По данным исследований, проведенных в этом году World Nuclear University и международным агентством QS, для современных работодателей в отборе будущих лидеров ключевыми являются следующие компетенции: глубокие знания профессиональной области, умение работать в команде, понимание экономики процессов и технологий продаж, навыки эффективной коммуникации, инновационное мышление. Те же компетенции нужны в Росатоме. Это значит, что мы будем конкурировать за талантливых выпускников не только в России, но и за рубежом с лидерами молодежного рынка труда – с ведущими российскими и мультинациональными корпорациями.

Выдержать такую конкуренцию невозможно без продуманной политики продвижения бренда Росатома как работодателя, эффективных инструментов привлечения и удержания молодых специалистов.

Надеемся, что данное пособие поможет вам в решении таких задач.

В.В.Карезин,
Директор проектного офиса
по образовательным программам Госкорпорации Росатом



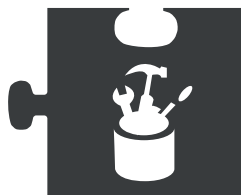
АТТРИБУТЫ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Репутация и имидж работодателя

1. Успех компании на рынке
2. Престижность
3. Инновации в своей сфере

Люди и культура

1. Лидеры, которые будут поддерживать мое развитие
2. Поощрение сотрудников за вклад в общее дело (меритократия)
3. Уважительное отношение к сотрудникам













Зарплата и возможности продвижения

1. Высокий заработок в будущем
2. Конкурентоспособный базовый оклад
3. Конкурентоспособный социальный пакет











Характеристики работы

1. Профессиональное обучение и развитие
2. Стабильная и надежная занятость
3. Ориентация на высокую результативность

топ 10 атрибутов идеального работодателя для студентов инженерных специальностей

-  Высокий заработок в будущем
-  Профессиональное обучение и развитие
-  Успех компании на рынке
-  Стабильная и надежная занятость
-  Престижность
-  Лидеры, которые будут поддерживать мое развитие
-  Конкурентоспособный базовый оклад
-  Инновации в своей сфере
-  Ориентация на высокую результативность
-  Поощрение сотрудников за вклад в общее дело (меритократия)

топ 10 атрибутов, ассоциирующихся с Росатомом у студентов инженерных специальностей

-  Уважительное отношение к сотрудникам
-  Поощрение сотрудников за вклад в общее дело (меритократия)
-  Дружелюбная рабочая атмосфера
-  Лидеры, которые будут поддерживать мое развитие
-  Привлечение только лучших специалистов
-  Контакты с международными клиентами и коллегами иностранцами
-  Престижность
-  Стремление к разнообразию и интеграции
-  Успех компании на рынке
-  Высокий заработок в будущем

ВЫВОДЫ:

Восприятие идеального работодателя складывается из большого списка атрибутов, которые, как пазл, можно сложить в четыре блока: «люди и культура», «репутация и имидж работодателя», «зарплата и возможности продвижения», «характеристики работы». Посмотрев на два графика выше, мы можем увидеть, что атрибуты из блока «люди и культура» в Росатоме сегодня являются явным конкурентным преимуществом, также атрибуты из блока «репутация и имидж работодателя» позволяют Росатому сегодня быть в топе рейтинга лучших работодателей страны для студентов инженерных и технических специальностей.

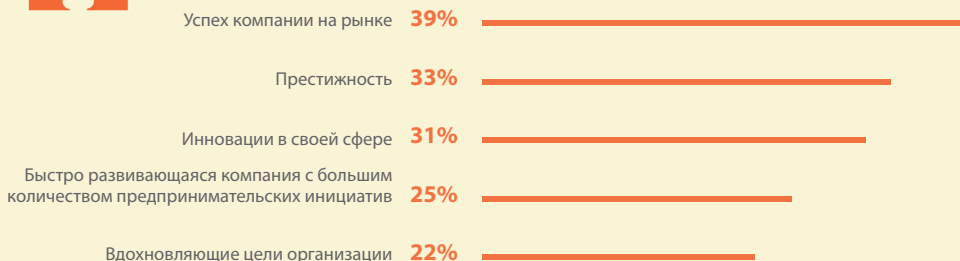
Однако нам важно обратить внимание, что среди важных для студентов атрибутов есть атрибуты из блоков «зарплата и возможности продвижения», а также «характеристики работы». Далее мы более подробно разберем каждый из блоков и поймем, над усилением каких атрибутов, важных для наших «игреков», нам стоит начать работать в повседневной коммуникации с молодым поколением.

* Согласно исследованию предпочтений студентов технических и естественно-научных специальностей России Universum 2016

ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ АТТРИБУТЫ ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТОДАТЕЛЯ



Репутация и имидж работодателя



ВЫВОДЫ:

* Согласно исследованию предпочтений студентов технических и естественно-научных специальностей России Universum 2016

Для «игреков» крайне важно, каким имиджем обладает компания на рынке, является ли работа в ней инновационной и престижной, какие цели стоят перед организацией и насколько они амбициозны.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. Рассказывайте своим сотрудникам о стратегических целях Росатома и о том, как каждый молодой сотрудник в своей ежедневной работе может влиять на их достижение.
2. Обратите внимание, что цели «игрекам» лучше ставить в краткосрочной перспективе на 3 – 6 месяцев, при этом для них крайне важен масштаб, поэтому важно связывать поставленные цели со стратегией вашего предприятия, дивизиона, отрасли.
3. Предоставляйте возможность вашим «игрекам» посещать «Дни информирования», а если не получается – обязательно сами делитесь информацией, которую там транслируют.

Стратегические цели Росатома



Повышение доли на международных рынках



Снижение себестоимости продукции и сроков протекания процессов



Новые продукты для российского и международных рынков



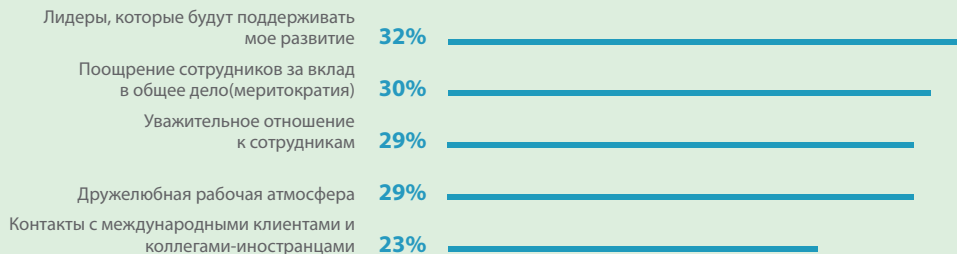
6

?

Какие атрибуты являются для вас наиболее привлекательными? Пожалуйста, выберите не более 3-х.



Люди и культура



* Согласно исследованию предпочтений студентов технических и естественно-научных специальностей России Universum 2016

ВЫВОДЫ:

Для молодых специалистов большое значение имеет профессиональное развитие и обучение, а также уважительное отношение к их труду и дружелюбная атмосфера.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

- При принятии на работу молодого специалиста обязательно познакомьте его с лидерами совета молодежи вашего предприятия – коллеги помогут вам оперативно погрузить новичка в дружелюбную атмосферу вашей команды
- Расскажите «игрекам» о ценностях Росатома.

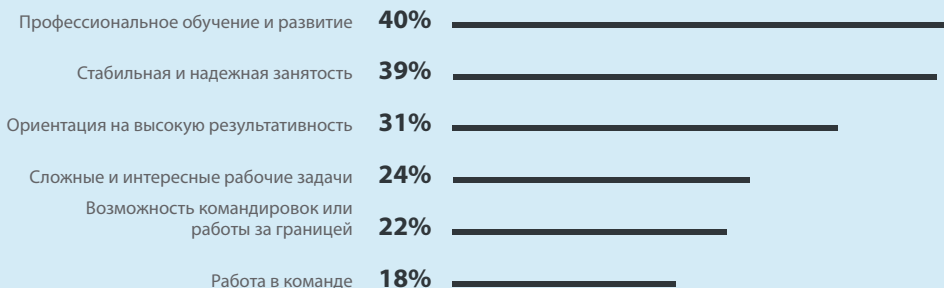


- Корпоративная Академия Росатома проводит тренинги «Ценности Росатома», «Интервью на основе ценностей» и выпускает брошюры под названием «Ценности Росатома». Запросить брошюры или узнать подробности о тренингах можно по e-mail client@rosatom-academy.ru





Характеристики работы



* Согласно исследованию предпочтений студентов технических и естественно-научных специальностей России Universum 2016

ВЫВОДЫ:

Профессиональное обучение и развитие является одним из наиболее весомых факторов при выборе работодателя. Также для молодежи важно, чтобы работа приносила удовольствие и была интересной, важно работать в команде профессионалов и решать сложные амбициозные задачи.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Предоставляйте своим сотрудникам возможности для обучения, выступайте в качестве ролевой модели, делитесь знаниями, инициируйте участие сотрудников в различных учебных мероприятиях (если это возможно), отраслевых конкурсах и чемпионатах. Это не просто даст толчок их развитию, но и существенно повысит мотивацию и ответственность за результат своей работы.

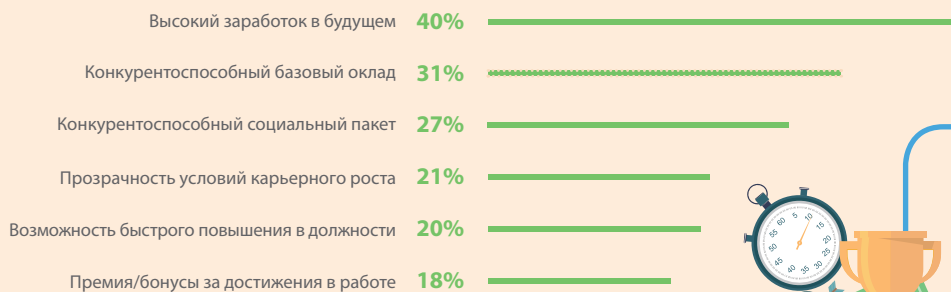


Данные учебные программы по развитию управленческих навыков помогут вам подготовиться к предоставлению развивающей обратной связи и планированию развития своего молодого сотрудника:

- «Наставничество»
- «Школа руководителей. 1 уровень»
- «Управление изменениями»
- «Планирование, организация и контроль»
- «Ситуационное руководство»



Зарплата и возможности продвижения



ВЫВОДЫ:

* Согласно исследованию предпочтений студентов технических и естественно-научных специальностей России Universum 2016

Высокий заработок и возможность получения немедленного вознаграждения выходят на первый план, когда мы говорим о мотиваторах представителей поколения «игрек». В этом вопросе студенты опорных и профильных вузов Росатома – не исключение.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

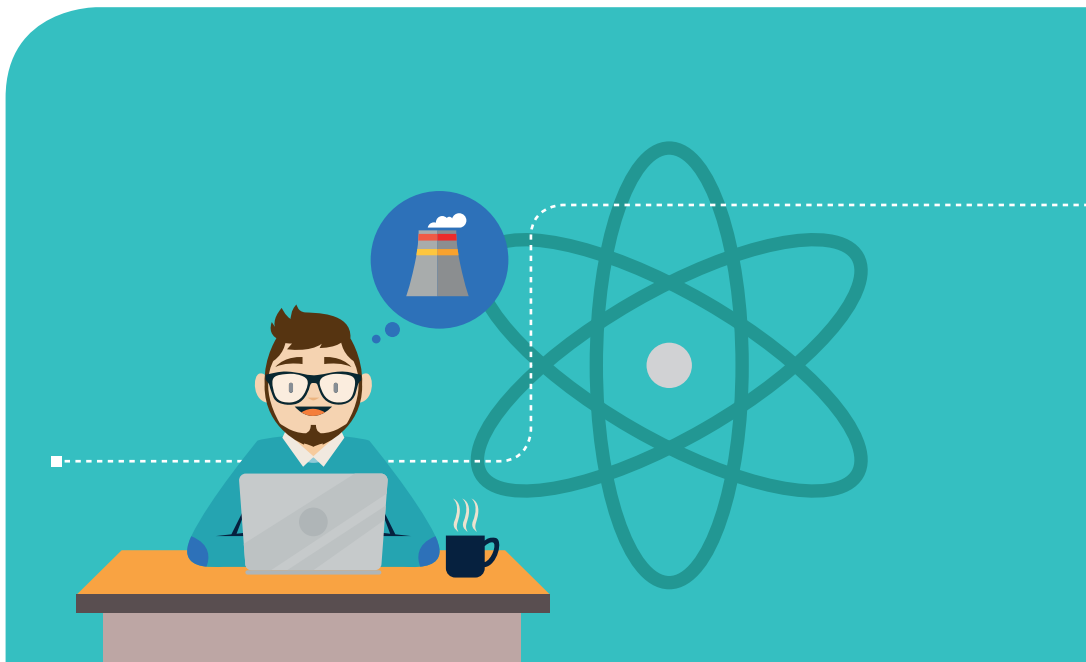
- Обратите внимание, что заработная плата для игроков важна, однако в список важных атрибутов при выборе идеального работодателя также входит и социальный пакет, и прозрачность карьерного роста. В случае, когда вы не можете предложить высокую стартовую заработную плату, делайте ставку на обсуждение карьерного и профессионального роста.
- На предприятиях Росатома не всегда у молодого работника есть возможность быстрого карьерного роста. Вовлекайте талантливых «игреков» в проекты вашего подразделения, давайте возможность проявить себя и свои знания.
- Говорите «игрекам» о нематериальных преимуществах работы в Росатоме: обучение и развитие, работа в высокотехнологичной отрасли, профессиональная команда, корпоративные социальные программы (в том числе добровольное медицинское страхование и обеспечение молодых работников жильем).



Рекомендуем пройти программы обучения Академии Росатома:

- «Управление эффективностью деятельности» (УЭД)
- «Мотивация подчиненных»

ЭТО ИНТЕРЕСНО



КОГО ЖДЕТ РОСАТОМ?



■ Обязательные требования

■ Дополнительные требования

ЭТО ИНТЕРЕСНО

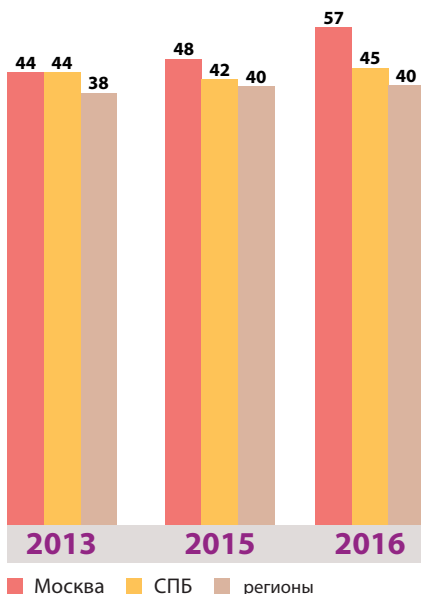
ЗАРПЛАТНЫЕ ОЖИДАНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ОПОРНЫХ И ПРОФИЛЬНЫХ ВУЗОВ РОСАТОМА

Основные тенденции:

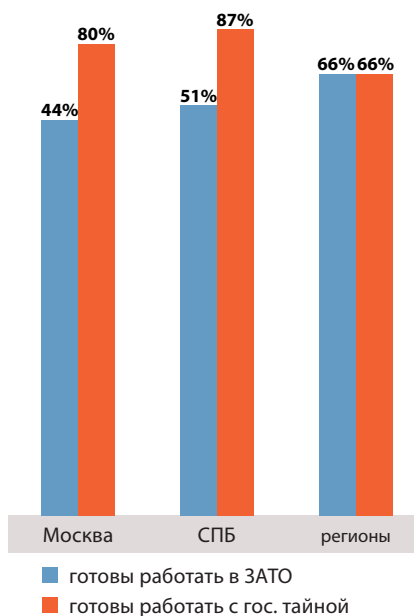
- Рост зарплатных ожиданий в Москве
- Стабильность зарплатных ожиданий в Санкт-Петербурге
- Стабильность с некоторой тенденцией к снижению зарплатных ожиданий в регионах

Если говорить о других льготах со стороны работодателя, ожидаемых выпускниками ВУЗов, то наиболее ценными с точки зрения молодых специалистов в соц. пакете являются опции, направленные на помощь в решении жилищного вопроса, заботу о семье и здоровье.

Средняя ожидаемая з/п



Готовность работать в ЗАТО и с гос. тайной.



* Согласно Исследованию предпочтений участников турнира ТеМП 2016

ЭТО ИНТЕРЕСНО

ПОЧЕМУ СТУДЕНТЫ ЗАИНТЕРЕСОВАНЫ В ПЕРЕХОДЕ В АТОМНУЮ ОТРАСЛЬ



Заинтересован, т.к. получил высшее образование по специальности "АЭС и установки". Учился, чтобы работать в будущем по специальности.



Заинтересована в своём будущем, считаю предприятия атомной отрасли перспективными, престижными и наукоёмкими, что не может не вызывать интерес.



Работа в атомной отрасли гарантирует занятость.



РОСАТОМ - одна из ведущих гос. корпораций в России. Считаю, что для талантливых работников созданы все условия для работы и карьерного роста.



Мне хотелось бы участвовать в разработке или реализации "больших" проектов в составе слаженной команды. Насколько я знаю, в атомной области сейчас активно внедряются новые технологии, а область моих интересов и образование как раз связаны с разработкой новых материалов. Возможно, в каком-то из проектов Росатома мне найдется место.

* Согласно Исследованию предпочтений участников турнира ТеМП 2016

РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Руководителю, как и наставнику, важно помнить, чем руководствуется его молодой сотрудник или практикант при выборе предприятия Росатома в качестве работодателя.
- Проявляйте заботу о своих молодых специалистах еще до их прихода на наше предприятие – помните, для «игреков» очень важно чувствовать себя в «семейной» атмосфере и быть уверенными, что они нужны своему работодателю.
- Даже если Вы сейчас не можете дать вчерашнему выпускнику возможность участвовать в важных проектах – расскажите ему о том, чему он должен научиться, каких результатов достичь и в какой период, чтобы вы могли доверить ему участие в значимых проектах.

«Для того, чтобы победить в борьбе за лучшие инженерные и технические кадры страны, мы должны хорошо знать наши плюсы и минусы. Именно поэтому Академия Росатома регулярно проводит опросы мнения выпускников опорных и профильных вузов Росатома. Мнение нашей целевой аудитории позволяет трезво взглянуть на ситуацию с отбором лучших кадров и осознать, что необходимо менять»

ЭТО ИНТЕРЕСНО

ПОЧЕМУ ОНИ ВЫБРАЛИ НЕ НАС?

Примеры ответов студентов и выпускников опорных вузов:

«Я менее успешен, чем другие кандидаты»

«Мне не хватает информации о возможностях и вакансиях»

«Оборудование и отношение к сотрудникам оставляет желать лучшего и не дотягивает до идеального»

«В компанию тяжело попасть, у нее сложная иерархия, а важность менеджмента чересчур подчеркивается»

«Слишком мало информации как о самой организации, так и связанных с ней профессиональных возможностях, касающихся ее основной специализации»

* Согласно исследованию предпочтений студентов технических и естественно-научных специальностей России Universum 2016

ВЫВОДЫ:

Многие студенты, не получая никакой обратной связи от представителей отдела кадров или руководителя, у которого проходили собеседование, теряют интерес к Росатому как работодателю. Кроме того, для многих из наших «игреков» крайне важна возможность совмещать работу и продолжение учебы, заниматься научной деятельностью, иметь быстрый карьерный рост.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Если вы не можете сейчас сделать предложение о работе талантливому выпускнику – попросите его зарегистрироваться и оставить свое резюме на карьерном портале для студентов и выпускников Росатома www.rosatom-career.ru
- Центр карьеры Росатома получит резюме и поможет с поиском подходящего предприятия.



«Чаще всего от нас уходят к конкурентам не из-за того, что мы хуже, а из-за недостатка информации о важных для молодежи вещах. Старайтесь в разговорах с вашими «игреками» больше уделять времени значимым именно для них вещам. Отдача в виде высокого уровня вовлеченности и эффективности работы – гарантированы»

Т.В. Беляева, Директор центра по работе с вузами и выпускниками,
Корпоративная Академия Росатома

ЭТО ИНТЕРЕСНО

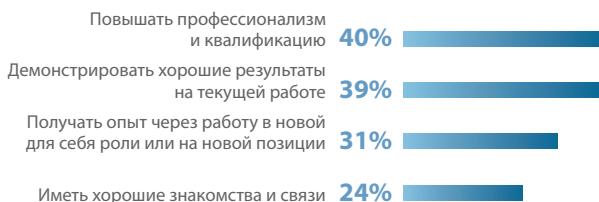
ОБ «ИГРЕКАХ» ВАЖНО ЗНАТЬ...

Интерес к работе и обучаемость:

Для молодого поколения крайне важно испытывать интерес к своей работе. «Игреки» не будут заниматься тем, что им не интересно, они хотят сразу получить интересную работу или ждут, когда их заинтересует кто-то другой (например, тот же руководитель).

Однако в то же время, сотрудники «игреки» обычно хорошо обучаются и любят учиться. Это вдвойне выгодно организации, так как служит и целям мотивации, и в то же время, решает бизнес задачу поддержания у сотрудников актуальных знаний и навыков, что особенно ценно в современном быстро меняющемся мире.

Что нужно, чтобы достичь карьерного роста?



Представители поколения «игрек» считают, что успех зависит больше от наличия конкретного опыта и профессиональных знаний, нежели от знакомств и связей.



* Согласно исследованию компании ManpowerGroup об особенностях мотивации поколения «Игрек»

Предпочитаемые средства связи:

Еще одна тема, которая важна для «игреков» с детства: появление систем мобильной коммуникации во всех их проявлениях; тот факт, что человек постоянно может быть на связи. Для современной молодежи потеря этой мобильной привязки, постоянного контакта очень болезненна. Это обстоятельство дает мощный ресурс в работе с «игреками», потому что их можно подключать к коммуникативному процессу намного интенсивней, чем представителей старших поколений.



ЭТО ИНТЕРЕСНО

«Иметь баланс между работой и личной жизнью» – важная карьерная цель наших будущих сотрудников

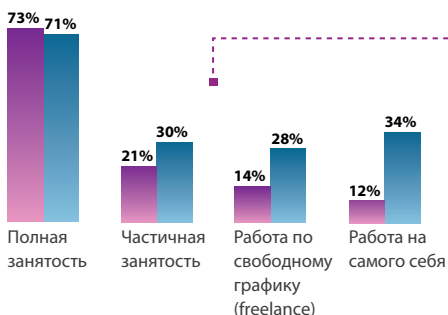


* Согласно исследованию предпочтений студентов технических и естественно-научных специальностей России Universum 2016

Баланс работы и личной жизни:

С одной стороны, говорят о том, что поколение «игреков» очень внимательно относится к своей личной жизни, к хобби, к здоровью. С другой стороны, многие из них демонстрируют способность и готовность работать 20 часов в сутки и более. Здесь нет противоречия, это две существующие одновременно тенденции. Во-первых, «игреки» росли в ситуации, когда длительные отпуска и наличие двух выходных дней стали привычными. Хорошее государство гарантирует много времени на отдых — для «игреков» это норма. С другой стороны, вместе с тем как интернет, скайп и прочие средства коммуникации становились все более развитыми, формировалось смещение игры и работы (появился даже такой термин – «играрбота»). Для представителей этого поколения очень важно не четкое распределение времени, а возможность планировать свой рабочий график самостоятельно (если особенности работы позволяют это).

Новые способы работы



3/4 работающего поколения «игрек» сейчас имеет полную занятость, НО

1/2 из них готовы к новым способам работы в будущем

- как вы работаете сейчас?
- как вы предпочитаете работать в будущем?

* Согласно исследованию компании ManpowerGroup об особенностях мотивации поколения «Игрек»

ВЫВОДЫ

1

Ставьте молодому сотруднику краткосрочные задачи на 3–6 месяцев

2

Проявляйте заботу, рассказывайте о социальных льготах для молодых специалистов, не игнорируйте просьбы о помощи в решении личных вопросов

3

Поручайте ответственные задачи с привязкой к стратегическим целям

4

Конкретизируйте карьерные и профессиональные шаги на ближайшие 3 года

5

Предоставляйте баланс между работой и личной жизнью, будьте готовы к новым способам организации работы

6

Не оставляйте без ответа просьбы поговорить о результатах работы и ваших ожиданиях от сотрудника

7

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

8

Используйте современные средства коммуникации и старайтесь всегда быть на связи. Станьте его другом в социальных сетях



Надеемся, вам было полезным чтение данного пособия! Улучшить свои знания о работе с молодежью вы можете, пройдя электронный курс для линейных руководителей «Специфика работы с молодым поколением». Для того чтобы пройти данный дистанционный курс, разработанный Академией Росатома, вам необходимо обратиться в отдел по работе с персоналом вашего предприятия.



**АКАДЕМИЯ
РОСАТОМА**