

Региональная встреча в Екатеринбурге

26

декабря



РОСАТОМ

МО
ЛО
ДЕ
ЖЬ

Отраслевой совет молодежи Росатома



Администрация ОСМ



Президент
ЯОК
Владислав Щербина



Вице-Президент
Машиностроительный
Мария Зотова

Поддержка ОСМ



Директор
по персоналу
Т.А.
Терентьева



Директор
Академии
Росатома
Ю.Б. Ужакина

Команда



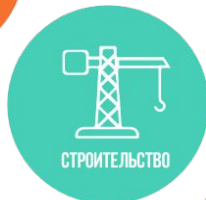
Корпоративная культура



Цифровизация



Наука и новые бизнесы



Строительство



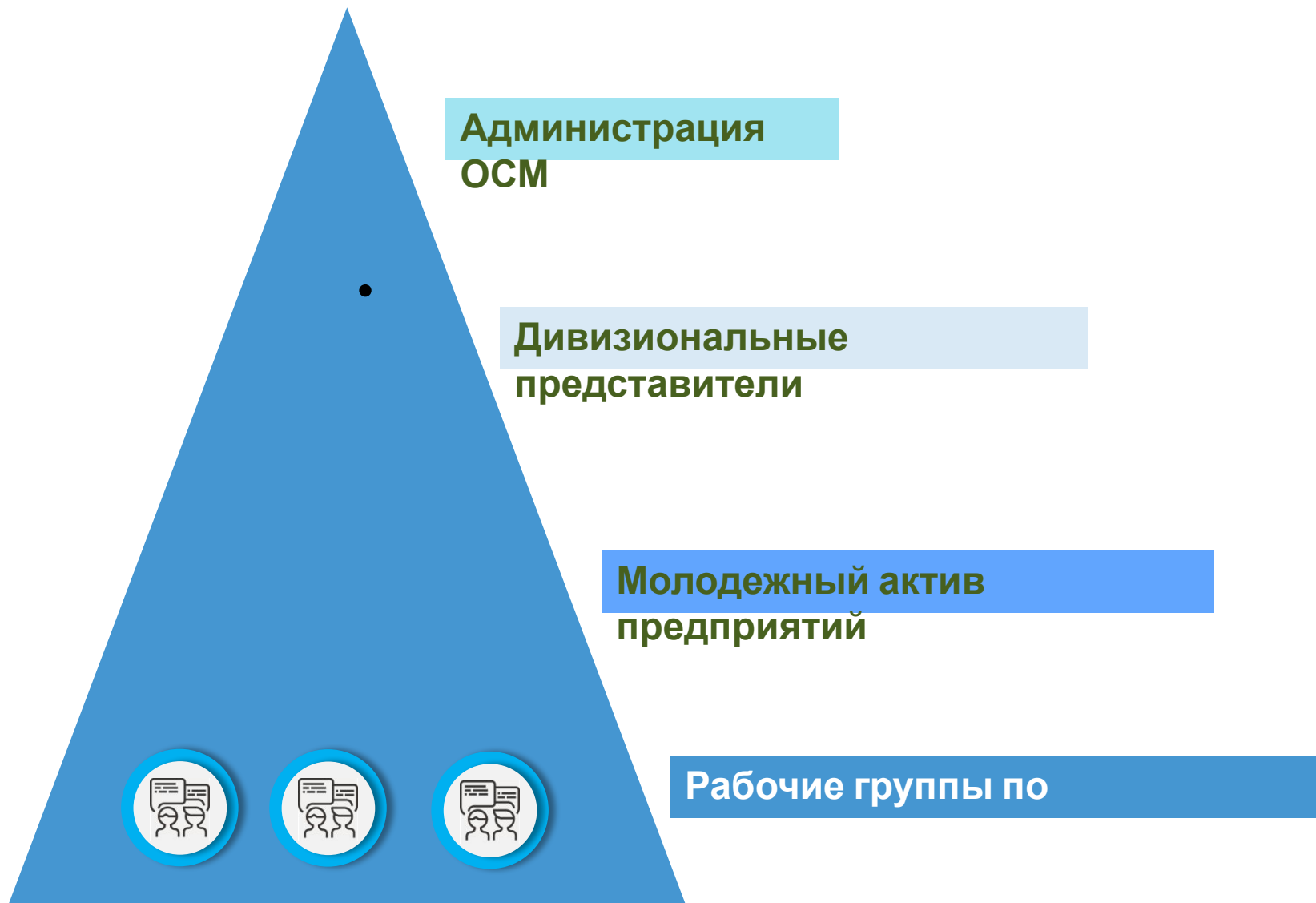
Развитие атомных городов



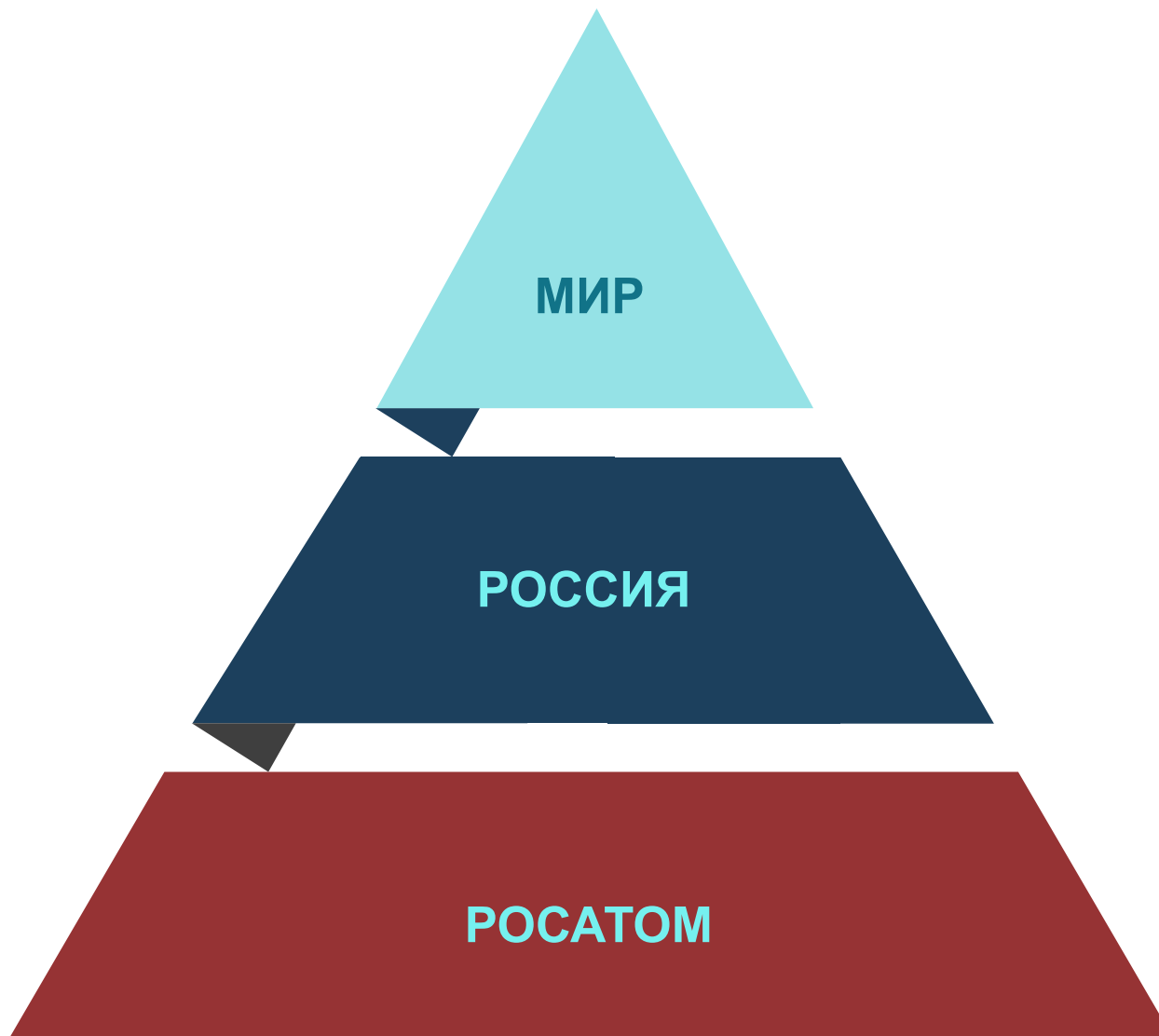
Безопасность



Как мы организованы. Полномочия



Наши цели



Международное сотрудничество

Наша цель – провести IYNC 2022 в России

Задачи 2019 года

- Подготовить концепцию участия команды Росатома в ENYGF 2019 в Бельгии
- Разработать критерии и запустить конкурс по отбору участников от Росатома в IYNC 2020 в Австралии
- Подготовить и согласовать заявку на выборы страны-хозяйки IYNC 2022

Международное сотрудничество European Nuclear Society YG



Мы - Росатом!
Все мы представители
единой корпорации.



Мы открыты к общению с
иностранными коллегами. Наш
приоритет в общении с ними, а
не внутри делегации



Мы профессионалы и
эксперты, обладающие
широким кругозором в
атомной отрасли



European Nuclear Young Generation Forum ENYGF-2019

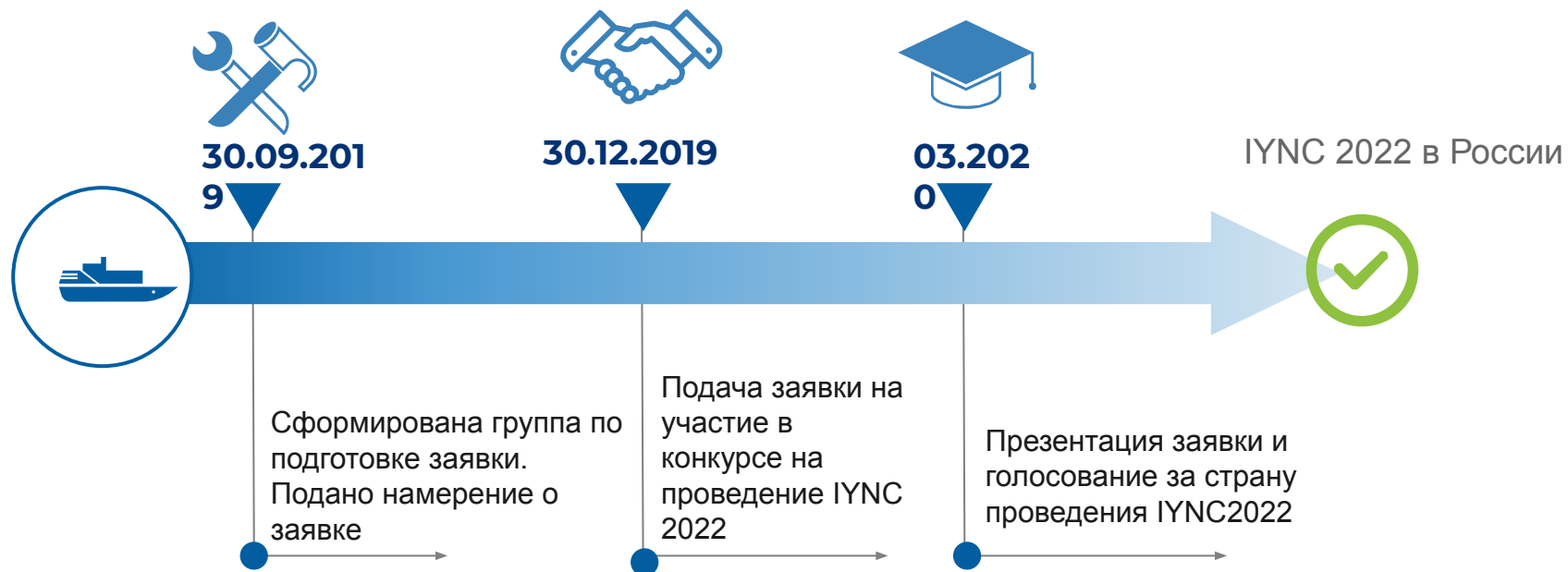
104 заявки
на участие

14 участников

7 дивизионов

Международное сотрудничество

International Young Nuclear Congress- 2022



Россия

Федеральный проект «ВСПОМИНАЯ БУДУЩЕЕ»



МОЛОДЕЖНЫЙ СОВЕТ ЭЛЕКТРОЭНЕРGETИКИ
ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ЭНЕРGETИКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Росмолодежь



РОССТЕТИ

Цель проекта: приобщение молодежи к историко-патриотическим ценностям РФ путем популяризации истории становления энергетической промышленности через интерактивные видео ролики о жизни ветеранов энергетики и ценности, прикладном применении и перспективе развития технологий



МОЛОДЁЖНОЕ ЭНЕРGETИЧЕСКОЕ
АГЕНТСТВО БРИКС

Совместные круглые столы в рамках РЭН- 2019:
«Развитие молодежного энергетического сотрудничества»
«Молодое поколение в эпоху цифровой трансформации»

Наука и новые направления бизнеса

Термоядерные и плазменные технологии



Суворова Анна Александровна
инженер 2 категории АО «НИКИЭТ»,

Развитие современной ЯЭ на базе технологии ВВЭР



Зотов Игорь Сергеевич
Ведущий инженер АО «ОКБМ Африкантов»,

АСММ



Суров Сергей Владимирович
руководитель научно-технологического направления АО «Наука и инновации»

Прорыв: замыкание ЯТЦ на базе РБН



Тагиров Глеб Евгеньевич
инженер-конструктор 3 кат. ФГУП «РФЯЦ-ВНИИТФ им. академ. Е.И. Забабахина»,

Водородная энергетика



Солнцева Екатерина Сергеевна
главный специалист АО «Наука и инновации», к.т.н.

Материалы и технологии



Сафонов Иван Александрович
руководитель направления АО «Наука и инновации», к.х.н.

Лазерные технологии



Корчагина Таисия Тарасовна
главный специалист группы по стратегии и развитию АО «Наука и инновации», к.ф.-м.н.

Переработка ОЯТ и мультирециклирование ЯМ



Нечаев Павел Игоревич
научный сотрудник АО «ИРМ»

Ядерная медицина



Мандрыка Павел Сергеевич
главный специалист группы по стратегии и развитию АО «Наука и инновации»,

Наука и новые направления бизнеса

СОГЛАСОВАНО И ОБЕСПЕЧЕНО УЧАСТИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ДЕЛЕГАЦИИ НА II НАУЧНУЮ КОНФЕРЕНЦИЮ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»

Термоядерные и плазменные технологии



Велихов Евгений Павлович
д.ф.-м.н., профессор, академик РАН,
почетный президент НИЦ
«Курчатовский институт»,
физик-ядерщик.

АСММ



Соловьев Сергей Леонидович
Научный руководитель АО
«ВНИИАЭС», д.т.н.

Водородная энергетика



**Николай Николаевич
Пономарев-Степной**
советский и российский физик-ядерщик,
Академик РАН, почетный президент
Российского научного центра
«Курчатовский институт», научный
консультант генерального директора
Концерна «Росэнергоатом», профессор,
лауреат Государственной (1980) и
Ленинской (1985) премий.

Лазерные технологии



Гаранин Сергей Григорьевич
д.ф.-м.н., академик РАН, профессор,
генеральный конструктор по лазерным
системам.

Развитие современной ЯЭ на базе технологии ВВЭР



Асмолов Владимир Григорьевич
д.т.н., профессор, советник
Генерального директора Госкорпорации
«Росатом», автор более 170 научных
трудов.

Прорыв: замыкание ЯТЦ на базе РБН



Адамов Евгений Олегович
д.т.н., научный руководитель проектного направления «Прорыв»,
научный руководитель АО «НИКИЭТ»,
академик Российской академии
инженерных наук (1995 г.). Заслуженный
деятель науки и техники РФ (1995 г.).

Материалы и технологии



Дуб Алексей Владимирович
д.т.н., профессор, первый заместитель
генерального директора АО «Наука и
инновации».

Переработка ОЯТ и мультирециклирование ЯМ



Мясоедов Борис Федорович
д.х.н., академик РАН, профессор,
советник Президиума РАН

Ядерная медицина



Смирнов Валентин Пантелеймонович
доктор физико-математических наук,
научный руководитель АО «НИИТФА»,
академик РАН (2003 г.). Лауреат
Государственных премий СССР и РФ.

Цифровизация

Задача:

Сформировать предложения молодежи по созданию единой информационной и коммуникационной среды

Цифровизация

Программа проектов «Единое коммуникационное пространство»

Терентьева Т.А.

Сеть профсообществ

Лента событий и новостей
Подписка на коллег
Группы и профсообщества
Проектное взаимодействие
Управление мероприятиями
Сбор обратной связи
Соревновательная мотивация
Фабрика идей и улучшений
База знаний

Унифицированные коммуникации

Обмен сообщениями
Сервис телефонии
Видео-конференц связь
Трансляция мероприятий
Вебинары
Мобильная коммуникация

Абакумов Е.М.

Терентьева Т.А.

Цифровой ассистент

Запрос остатка отпуска
Заявка на отпуск
Заявка на командировку
Заказ 2НДФЛ
Заказ справки для визы
Заказ копии трудовой
Вопросы-ответы
Статус заявки на обслуживание
Сброс пароля учетной записи

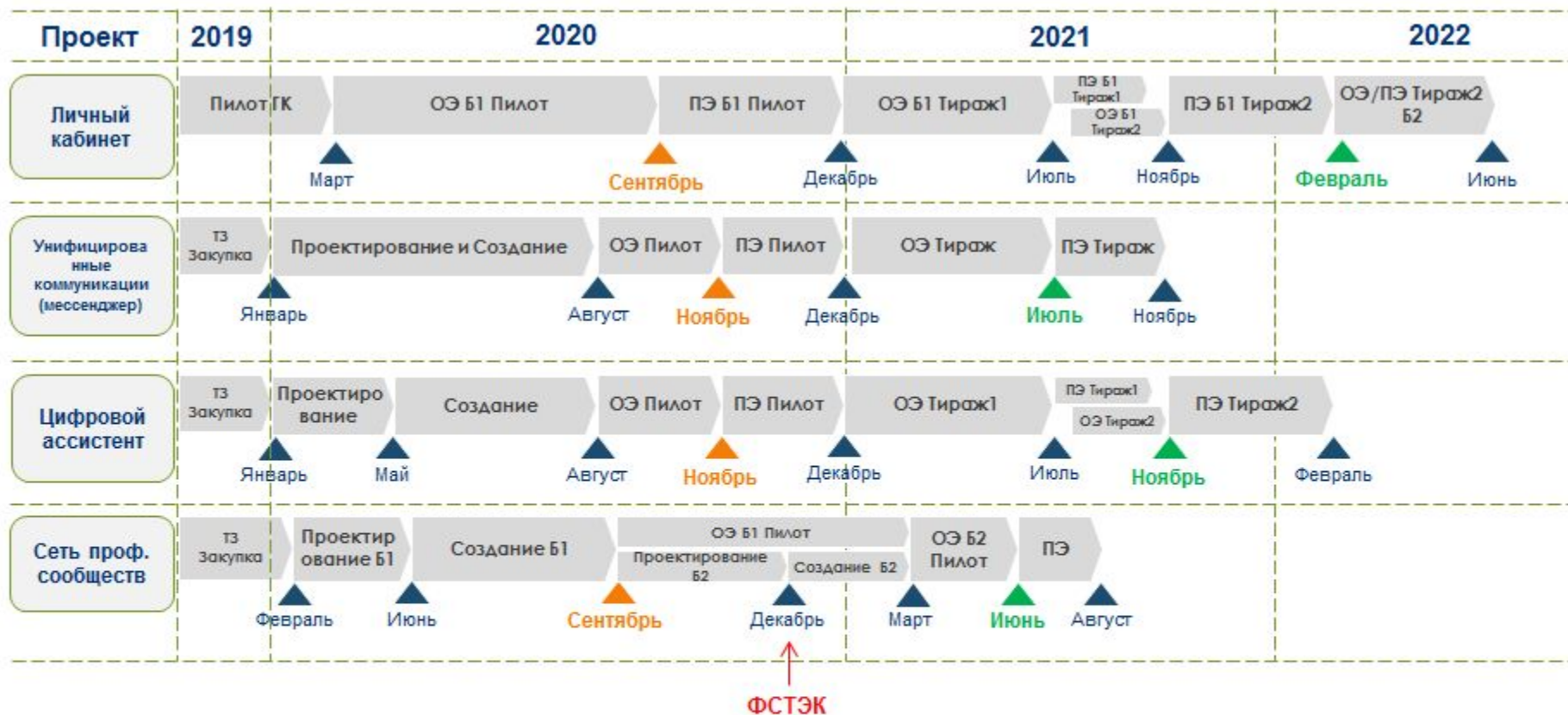
Личный кабинет (кадровые сервисы)

Кадровый профиль
Информация о вознаграждениях
Расчетные листки
Управление отпусками
Управление командировками
Заказ справок
Заявки руководителя

Терентьева Т.А.

Цифровизация

Программа проектов «Единое коммуникационное пространство»



Легенда

- ▲ Веха проекта
- ▲ Запуск на пилотном объеме
- ▲ Запуск на полном объеме

ОЭ – опытная эксплуатация
 ПЭ – постоянная эксплуатация
 Б1, Б2 – функциональные блоки 1 и 2
 Пилот, Тираж – пилотный и тиражный организационный объем

Цифровизация

Тестирование цифровых продуктов

> 200

сотрудников отрасли
подключилось к тестированию
Социальных сервисов

Перечень продуктов

Mail Group, DaOffice, Битрикс24,
УКСС, Boxer, WorksPadX,
унифицированные коммуникации
- ВКС, мессенджер

Предприятия - участники тестирования

- ГК «Росатом»
- АО «ТВЭЛ»
- АО «Атомтехэкспорт»
- АО «Атомэнергомаш»
- АО «Атомэнергоремонт»
- АО «Гринатом»
- АО «Наука и инновации»
- ООО «Прибор-Сервис
- ООО «НПО»Центротех
- ФГУП «РФЯЦ ВНИИЭФ»
- АО ИК «АСЭ»
- АНО «Корпоративная Академия Росатома»
- Билибинская АЭС
- Ленинградская АЭС
- Курская АЭС
- Ростовская АЭС
- Нововоронежская АЭС
- Смоленская АЭС
- АО «СвердНИИхиммаш»
- ФГУП «Атомфлот»
- ЧУ ГК «Отраслевой центр капитального строительства»

Горизонтальное взаимодействие

В деятельность совета
включены **106**
предприятия отрасли

Проведено **52**
встречи с молодежью
отрасли

Запущена
информационная
рассылка «Лидеры
Изменений» на
20 000 адресов



РОСАТОМ

**МО
ЛО
ДЕ
ЖЬ**

Сформирована база
данных контактов
молодежных лидеров
предприятий *

* список и база у ДП

Проведены
Молодежные дни
информирования

Создана база лучших
практик молодежных
советов отрасли.
Более **60** проектов*

* список и база у ДП

Горизонтальное взаимодействие

ПРОЕКТ

Видеопроjekt «10 неудобных вопросов к профессионалу» совместно с КА

ОПИСАНИЕ

Популяризация бренда Росатома.
Повышение популярности профессий Росатома, привлечение интереса к тематикам работы атомной отрасли
Съемка и трансляция тематических роликов по каждой профессии

СТАТУС

Проект согласован с Т.А. Терентьевой
Сформирован пул профессионалов
Съемки начнутся с января 2020

Молодые лекторы Росатома совместно с КА и ИЦАЭ

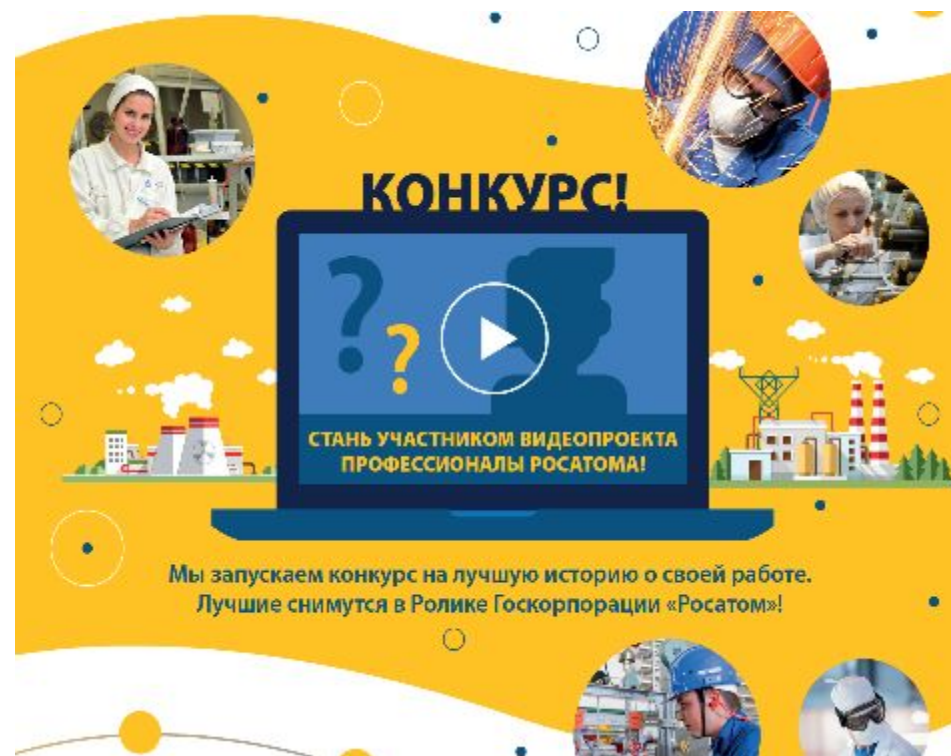
Популяризация бренда Росатома.
Повышение информированности учащихся о направлении деятельности Росатома

Проект согласован с Т.А. Терентьевой
Собран пул лекторов
Выступления на ДКР

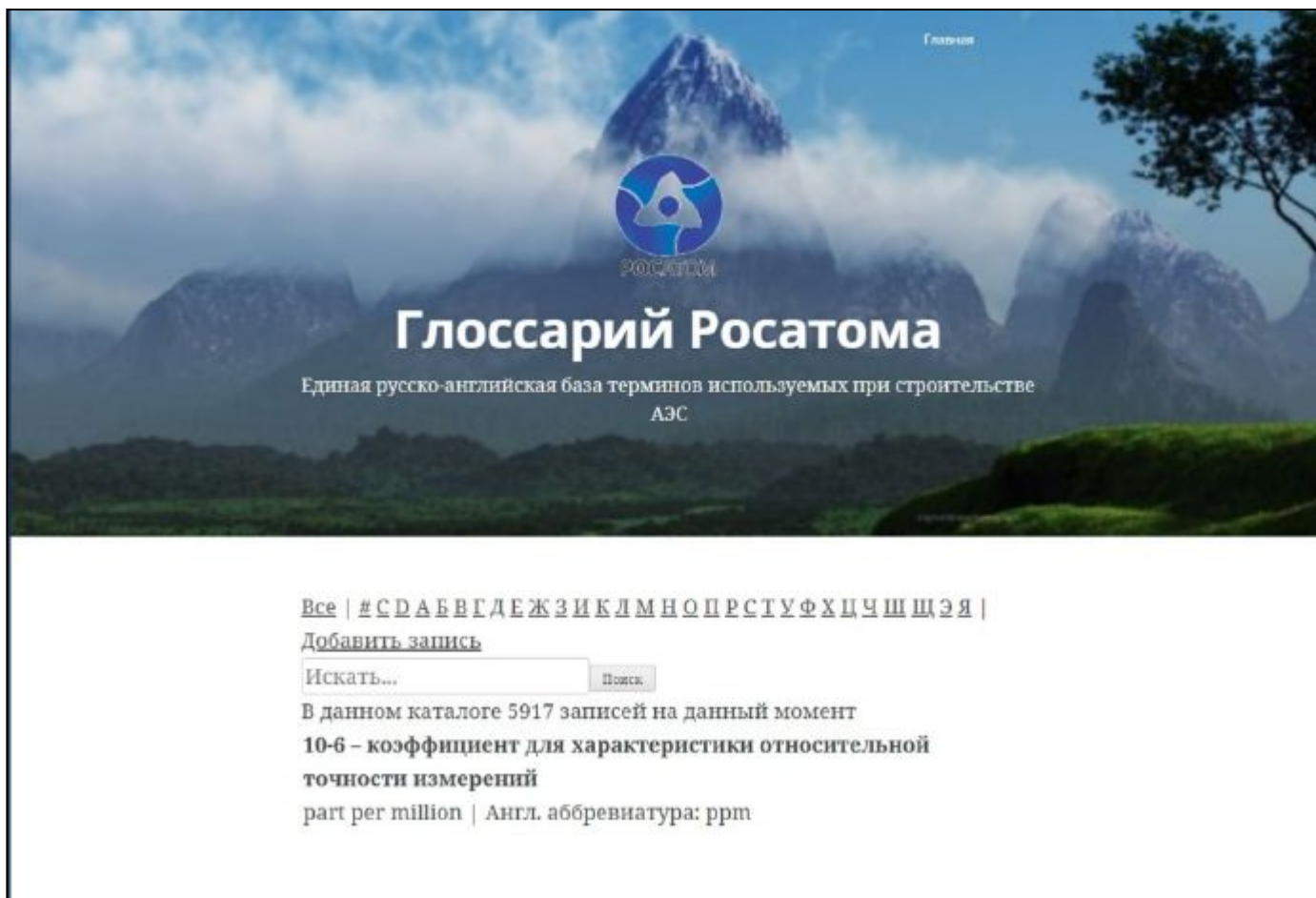


ИТОГ


50 участников проекта из разных дивизионов
30 сотрудников приняли участие в Днях Карьеры
50 тематических направлений



Строительство



Глоссарий



РОСАТОМ

Глоссарий Росатома

Единая русско-английская база терминов используемых при строительстве АЭС

[Все](#) | <#> [С](#) [Д](#) [А](#) [Б](#) [В](#) [Г](#) [Д](#) [Е](#) [Ж](#) [З](#) [И](#) [К](#) [Л](#) [М](#) [Н](#) [О](#) [П](#) [Р](#) [С](#) [Т](#) [У](#) [Ф](#) [Х](#) [Ц](#) [Ч](#) [Ш](#) [Щ](#) [Э](#) [Я](#) |

[Добавить запись](#)

Искать...

В данном каталоге 5917 записей на данный момент

10-6 – коэффициент для характеристики относительной точности измерений

part per million | Англ. аббревиатура: ppm

Результат: <http://rosatom-glossary.ru>

Безопасность

Мероприятие	Формат участия	Результат
23.04.2019 День безопасности Атомной энергетики и промышленности	Участие в панельной дискуссии Встреча с куратором направления	Определение направлений взаимодействия руководителей ГК и ОСМ
24.04-25.04.2019 Первый Молодежный Слёт дивизиона «Электроэнергетический»	Участие в конкурсе молодёжных проектов	Победа в конкурсе проектов. Включение представителей ОСМ в рабочую группу разработчиков проекта в КРЭА
03.06-04.06.2019 X конференция линейных руководителей предприятий ЯОК	Доклад на тему «Безопасность»	Публикация статьи в газете «Страна Росатом»
07.07-13.07.2019 IX форум сообщества молодых специалистов «Форсаж»	Участие в конкурсе проектов	Победа в конкурсе проектов
02.08.2019 Вебинар по теме «Культура безопасности»	Подготовка, проведение вебинара	Информирование молодёжи о Vision Zero, а также об основных принципах и задачах развития КБ в отрасли
04.09-06.09.2019 Форум «Культура безопасности» г. Балаково.	Доклад на тему «Участие молодежи в развитии культуры безопасности»	Сбор лучших внеотраслевых практик. (РусГидро, ФосАгро, Северсталь)

Безопасность

Проект	Общая информация
Око 2.0	Система предупреждения несчастных случаев на производстве с применением системы дистанционного видеонаблюдения и специализированного программного обеспечения на основе нейронных сетей и искусственного интеллекта
Дайджест «Лучшие отраслевые практики»	Периодическое издание, в котором будут собираться лучшие практики в области развития культуры безопасности в отрасли

Развитие атомных городов

- Формирование единого молодежного сообщества в каждом ЗАТО и пристанционном городе;
- Формирование стратегии молодежной политики в каждом ЗАТО и пристанционном городе;
- Формирование предложений по реализации стратегий социально-экономического развития в каждом ЗАТО и пристанционном городе

Развитие атомных городов совместно с УРР

Цель: обеспечить техническое сотрудничество работников предприятий и АЭС с Администрацией ЗАТО и пристанционных городов в рамках реализации проектов, направленных на достижение лучшего будущего для всех жителей



В рамках отраслевого проекта интеллектуального волонтерства #ВМЕСТЕ

20 000 адресатов

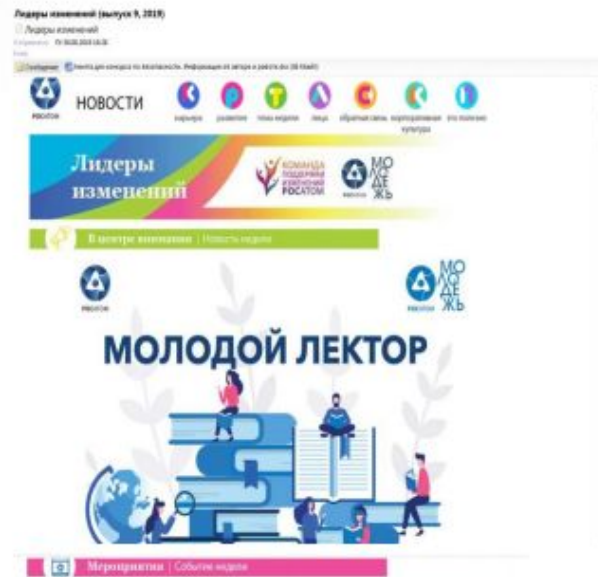
Основные тематики новостей:



Внутренние конкурсы

Приглашение на ключевые отраслевые мероприятия

Доступные форматы обучения



16-17 октября в Санкт-Петербурге состоится самый важный форум года для Лидеров изменений – II Молодежный конкурс Росатома.
Еще одна – возможность в рамках конкурса Росатома в течение апреля, августа и/или сентября реализовать инициативы, обучить новых людей и сделать отраслевые проекты.
В конкурсе примет участие более 400 человек. В их числе – представители Отраслевого Совета молодых Росатомов, Команды поддержки изменений, молодые работники до 31 лет со всех регионов от более 100 предприятий Росатома в формате до 41 лет.
II Молодежный конкурс Росатома будет стать еще более масштабным и интересным, чем предыдущий. Форум – возможность руководителей и молодых экспертов Росатома во всем активнее узнавать, делиться опытом работы в команде, познакомиться с представителями Shell/Eni, братьями крупным корпораций, лидерами Атомной России и даже разработать-обсуждать

Опросы, проводимые ОСМ

1. Единый бренд работодателя

Цель: узнать мнение сотрудников отрасли, собрать страхи, проверить неучтенные риски

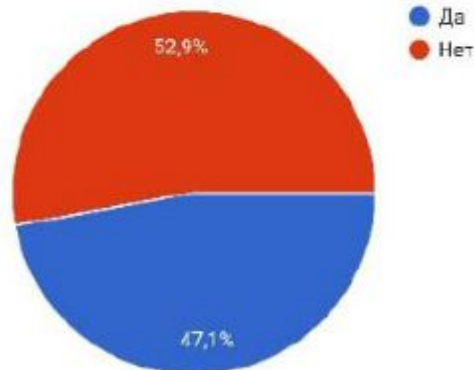
Даты опроса:
22-27.05.2019

Категория опрошенных:
Молодежь отрасли и КПИ

Количество опрошенных:
314 человек с разных
предприятий отрасли

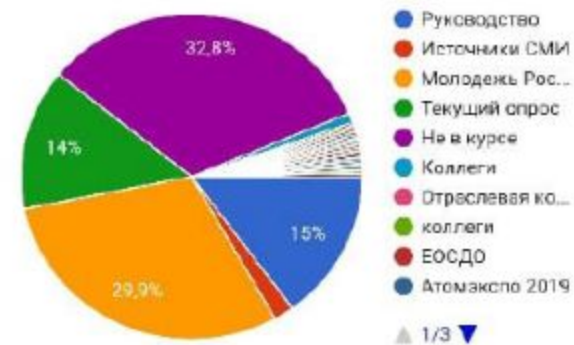
Знаете ли Вы, что Росатом
переходит на единый
бренд?

314 ответов



Укажите источник
информации о внедрении
единого бренда (при
наличии)

314 ответов



80% опрошенных активно поддерживают переход на единый бренд

Узнаваемость и как следствие, единый бренд качества «Росатом».

- «Узнаваемость компаний отрасли.»
- «Сокращение расходов на мероприятия по повышению узнаваемости и лояльности к бренду. Ранее на каждом предприятии затрачивались суммы на свой маленький бренд. Как следствие рост доверия к предприятиям, входящим в состав ГК.»
- «Все предприятия начнут работать на один бренд и победы/достижения одного из предприятий положительно скажется и на остальных»
- «Единый бренд работодателя, привлекательность для соискателей, унификация и упрощение»

Демонстрация масштаба на мировой арене.

- «Оценка масштабности компании»
- «Появление своего рода знака качества»
- «Построение единой продуктовой линейки предприятий под брендом Росатом»
- «Демонстрация масштаба деятельности»
- «Расширение, привлечение новых клиентов»

Единство внутри отрасли, когда все работают на общий результат.

- «Единые цели и задачи отрасли станут превыше личных целей и задач предприятий»
- «Единое лицо перед заказчиком.»
- «Ощущение единой команды внутри отрасли. Единая команда должна иметь единый бренд.»
- «Повышение привлекательности и доверия заказчиков и потребителей»

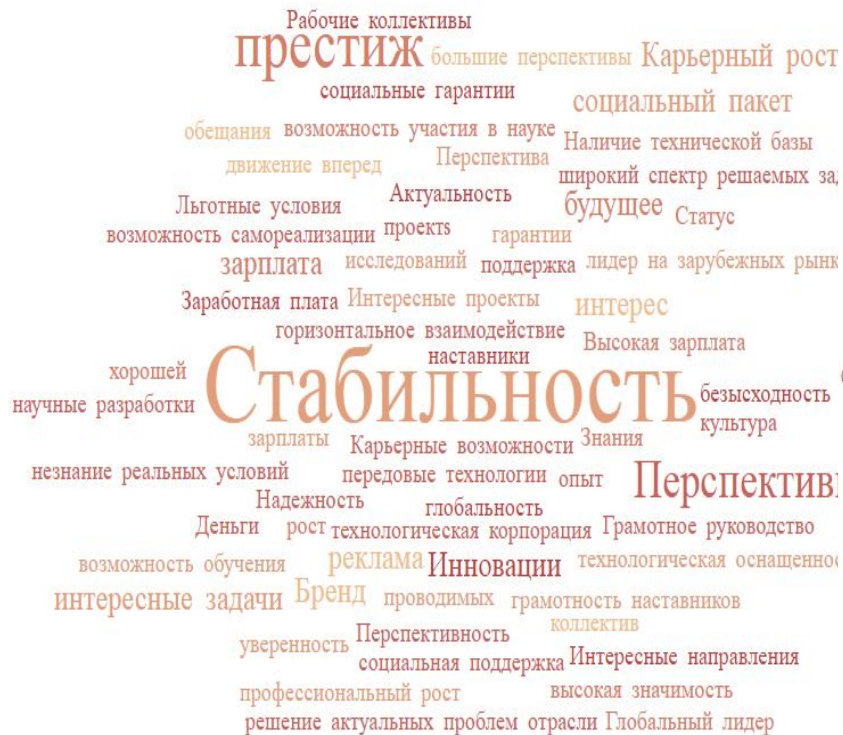
Сформирован коммуникационный план по «Созданию единой системы брендинга»

Самый большой страх – потеря уникальности:

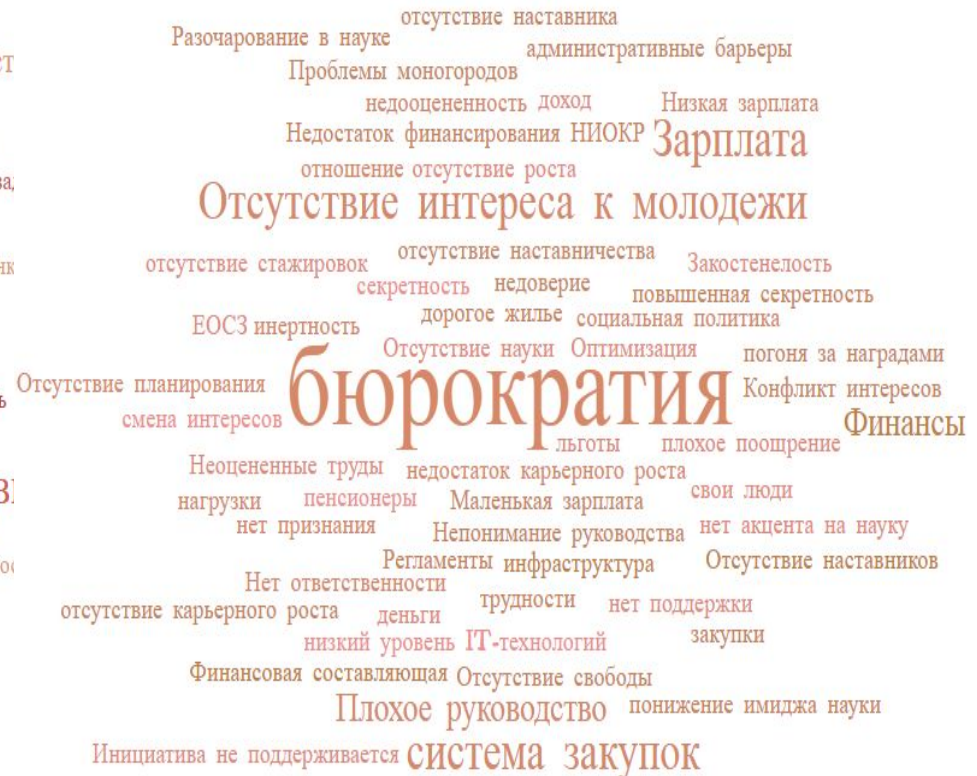
- «Потеря лица и истории предприятий» «Путаница на выставках, к крупным дивизионам уже привыкли, барьеры к восприятию нового»
- «С отторжением у компаний связанных с желанием быть самобытными»
- «Потеря чувства индивидуальности у работников предприятий» «будет перечеркнута куча работы, направленная на узнаваемость предыдущих брендов»
- «Утрата уникального и узнаваемого "лица" (логотипа) предприятий» «Работа предприятий, занимающихся схожими тематиками»
- «Обезличивание» «Обезличивание предприятий отрасли»
- **Непонимание нужности этого дорогостоящего мероприятия** «Личный амбиции руководителей и разобщённость предприятий» «Отсутствие необходимости в этом. Отдельные предприятия и так входят в контур Росатома. Также юридические и финансовые права, различные для каждых входящих в контур организаций»
- **«Потеря ответственности малых контор,** прикрываясь единым головным брендом»
- **Большое финансирование** «Большой объём затрат на замену вещей с символикой организации. Начиная от вывесок и бланков писем, заканчивая печатями для документов. Плюс обновление порталов, газет и прочей информационной литературы. Для маленьких компаний это очень большие расходы.» «Статья расхода. Предприятиям придется платить за использование». «Огромное разнообразие продукции, услуг и интеллектуальной собственности предприятий отрасли сложно привести к единому бренду.»

Опрос молодых ученых

Почему научная молодежь выбирает Росатом для работы?



По каким причинам научная молодежь уходит из Росатома?



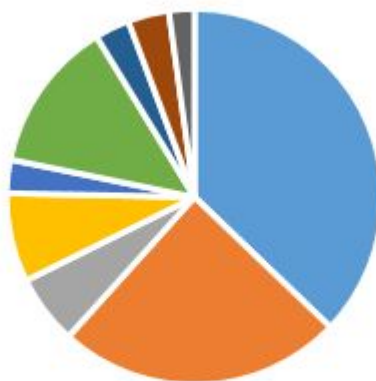
Решение проблем молодых ученых представлены на дивизиональном слёте АО «Наука и инновации». Внесены предложения в молодежную политику дивизиона.

Молодежные сообщества Росатома

Цель: сформировать текущую картину по молодежному движению в отрасли

Наше распределение по дивизионам

84000 молодых сотрудников



- ЯОК
- Концерн
- Топливный
- Машиностроительный
- Наука и инновации
- Инжиниринг
- Горнорудный
- АХД
- ЗСЖЦ

на 106 предприятиях отрасли сейчас образованы молодежные сообщества или советы*

* в контуре 222 предприятия (137 с численностью более 100 человек)

Молодежные сообщества Росатома

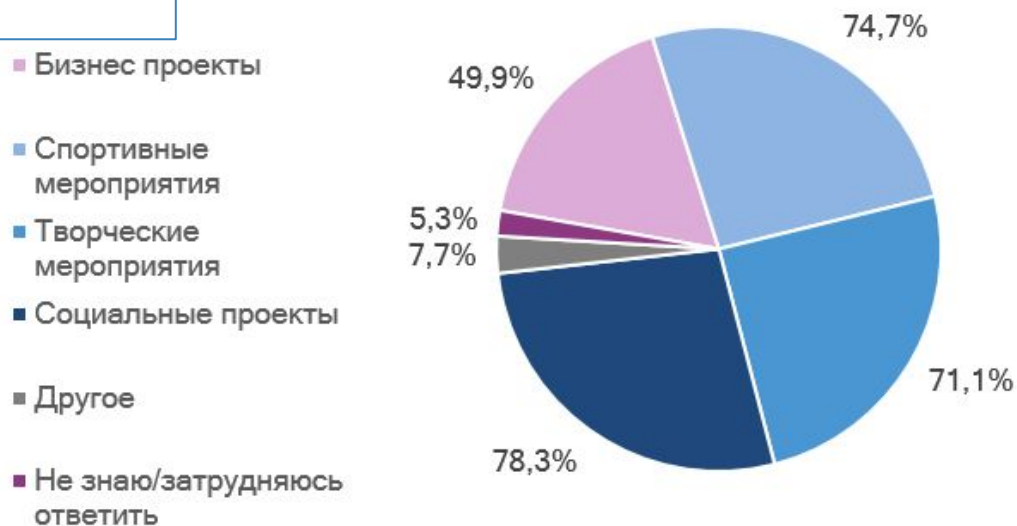
Направления деятельности советов



Вывод:

- 1. 50 % опрошиваемых заинтересованы в развитие бизнес направлений
- 2. 78% опрошиваемых хотят поддерживать социальные проекты

Какими направлениями деятельности должно заниматься молодежное сообщество?



Развитие бизнес направлений



ЛИДЕРЫ
изменений

> 2000
человек



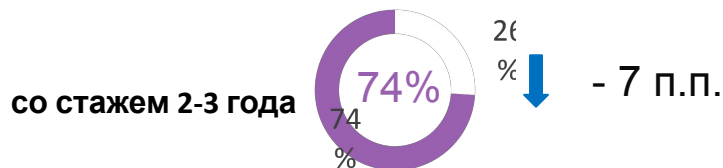
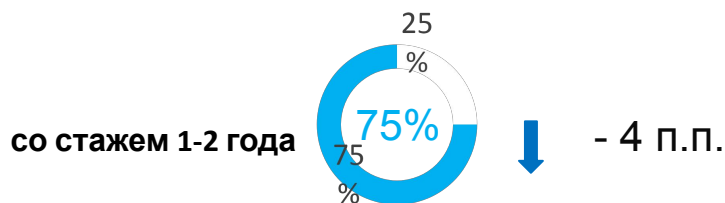
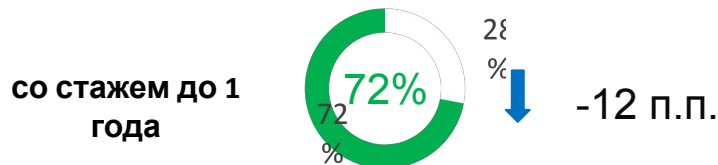
89
2018



104
2019

ФГ по вовлеченности на предприятиях отрасли

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ (ДО 35 ЛЕТ, СО СТАЖЕМ ДО 3 ЛЕТ)

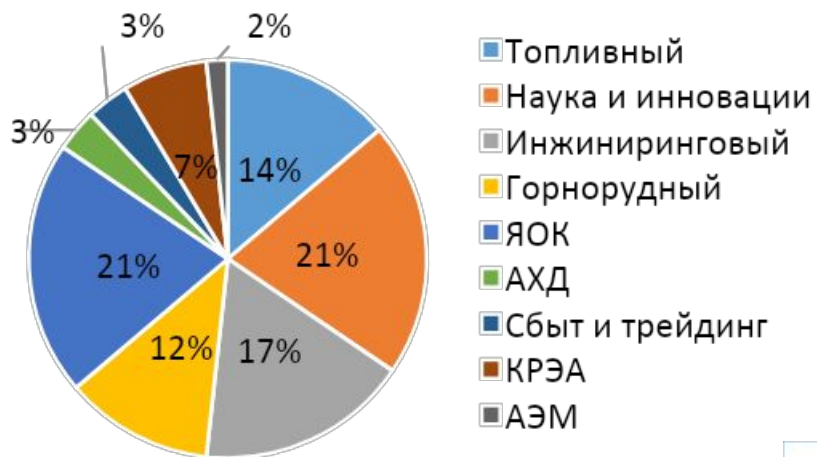


1. Если вам нужно описать другу компанию, в которой выработаете, или ваш друг неожиданно ищет работу, и у вас завязался такой разговор. Какие плюсы и какие сложности компании вы бы отметили?
2. Опишите сотрудников, которые остаются в Ваших организациях надолго, 3-5 слов, и тех, кто уходит в течение первого года работы, если вы с такими знакомы?
3. Что, на Ваш взгляд, мотивирует прикладывать дополнительные усилия для достижения результатов в первый год работы, а что наоборот, снижает мотивацию?
4. Что для вас возможность развития на рабочем месте? Как вы понимаете, что она есть или ее нет?
5. Какие положительные/отрицательные изменения в отрасли Вы видите за последний год?

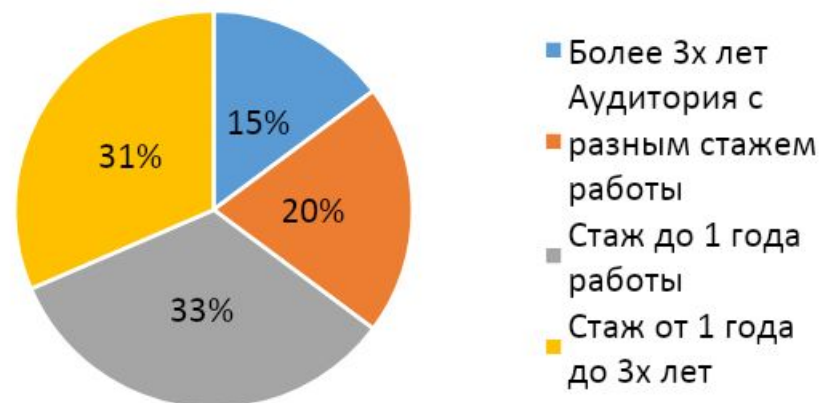
ФГ по вовлеченности на предприятиях отрасли

34 предприятия отрасли, 54 проведенных ФГ

Охват дивизионов



Респонденты



ФГ по вовлеченности на предприятиях отрасли

Первые результаты



1

Престиж, стабильность, обучение, льготы, история, социальные гарантии, коллектив

Условия труда, бюрократия, семейственность, не прозрачный карьерный рост, нет преемственности, скорость протекания процессов, отсутствие «Единой команды»

2

«Асы», ответственные, 2 категории: те кого больше не ждут и кому дали «зеленый свет», семейные, «свои», ценят стабильность

Кто хочет больших зарплат, те кто не хотят терять время, приезжие без детей и жилья, кто хочет видеть мир, кто не боится, небольшой город - уезжают

3

Руководитель, новые проекты, наставник, рост, новые инструменты, обучение

Отсутствие поддержки и роста, нас «не слышат», желание сделать «картинку», непрофессионалы пытающиеся учить сотрудников

4

Наличие очных обучающих мероприятий, эксперты в узких сферах, а не во всем на свете, запуск своего проекта

Отсутствует заинтересованность руководства, есть мнимые карьерные возможности, отсутствует экспертная карьера

5

Запрос на молодежь «сверху», мы вместе, нас слышат, поддержка

Бюрократия, много видимости, много слов, дела нет, тушим «пожары», непонятные инициативы

Годовой цикл в рамках деятельности по вовлеченности

Этап	Содержание	Результат
II МКР Встреча с представителями на предприятиях	1.Предоставление информации по работе и вовлеченности молодежи в отрасли 2.Корректировка целей на объединение молодежи. 3. План ближайших шагов по работе на предприятиях и в дивизионах 4. Разработка объединяющих мероприятий	У представителя предприятия сформирована картина по вовлеченности молодежи в отрасли, есть данные об имеющихся в отрасли программах для молодежи, ближайшие шаги по работе на предприятии
Запуск мини ФГ на предприятиях	Определение болевых точек	Сформирована картина по проблемным вопросам
II МДИ	Результаты опросов по отрасли (Что волнует молодежь, что изменилось к лучшему/худшему по отрасли, молодежные сообщества Росатома)	Озвучены результаты проведенных исследований
Запуск мероприятий по повышению мотивации и вовлеченности	Посещение 4 кластеров присутствия Росатома представителями осмр (Урал, Поволжье, Центр, Север данные уточняются))	Проведены очные круглые столы с представителями предприятий
Мониторинг реализации планов		
Анализ данных опроса по вовлеченности мероприятий	Сопоставление полученных результатов исследования по ГК, с данными опросов молодежи	Выработаны предложения по взаимодействию с HRD
Взаимодействие с HR дивизионов	Данные по дивизионам (возможность разбивки по предприятиям разных регионов)	Выработаны совместные корректирующие мероприятия
Проведение корректирующих мероприятий	На предприятиях и дивизионах проведены мероприятия силами осм при поддержке HR	Проведены мероприятия в дивизионах и на предприятиях
III МКР Встреча с представителями на предприятиях	Первые результаты	У представителя предприятия сформирована картина по результатам проведенной работы

Волонтерство



20 ноября 2018 года А.Е. Лихачев
утвердил направления КВ

> 150 проектов

по отрасли ежегодно



Волонтерство



Сформировать образ Росатома как социально ответственной организации



Укрепить горизонтальное взаимодействие и вовлеченность среди сотрудников отрасли



Создать пул социальных лидеров

ОСНОВНЫЕ БЛОКИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Блок 1

Создание единой информационно-просветительской кампании, направленной на вовлечение сотрудников в волонтерскую деятельность и их мотивацию

Блок 2

- 2.1. Создание единой информационной площадки для консолидации данных, анонсов и мониторинга статуса реализации всех проектов
- 2.2. Разработка плана-графика, реализация мотивационных и обучающих инициатив в ГК
- 2.3. Разработка плана-графика, реализация мотивационных и обучающих инициатив в отрасли
- 2.4. Волонтерские проекты в ГК и в отрасли
- 2.5. Проведение ежегодного форума корпоративных волонтеров

Блок 3

- 3.1. Интеграция ГК «Росатом» в крупные федеральные форумы и мероприятия
-

ВИДЕНИЕ 2030

1. Вы знаете и поддерживаете ключевые послылы видения-2030?
2. Вы хотите участвовать в формировании набора конкретных шагов по поддержки видения?
3. Вам хватает информации по конкретным шагам реализации видения-2030 в дивизионах/на предприятиях?

Ты можешь сказать свое слово!

ВИДЕНИЕ 2030



**Росатом –
лучший в
раскрытии
потенциала
сотрудников**



**Росатом –
мировой
технологический
лидер**



**Росатом –
единый
организм**



**Росатом –
клиентоцентричная
компания**



мировой технологический лидер

1. Какие компании вы считаете ТЛ?
2. Чем отличается технологическая компания от не-технологической?
3. Чего не хватает Росатому, чтобы стать ТЛ, если сравнивать с названными компаниями?
4. Каким образом можно совместить требования безопасности и технологическое лидерство? Приведите примеры успешного совмещения в других компаниях, на вашем предприятии.
5. Какие ключевые изменения произойдут в Росатоме, если он также станет ТЛ?

1. Яндекс, Google, Facebook, Сименс, Apple, Tesla, NASA Microsoft, BMW, Toyota
30% опрошенных уже считают Росатом ТЛ

2. Наличием производства и использованием в ходе работы научных знаний для достижения результатов в производстве продукции

Технологический лидер инвестирует в развитие новых технологий и активно их использует, направляет полученную прибыль на получение выгоды в долгосрочной перспективе

Подход людей к работе. Ищут решение как сделать, а не рассказать как нельзя

Гибкости в плане подхода к клиенту (основной подход технологических лидеров – не просто отвечать на запросы заказчика (а это могут быть как клиенты, так и команда в части удобства работы), а разрабатывать еще более удобные и эффективные решения.

3. Излишне сложный и долгий путь от идеи до прототипа

Сложные процессы, большое количество лишних согласований, задержки в ответах

Слабая автоматизация процессов и модернизация оборудования, нужна переподготовка персонала

Не осталось людей работающих за идею

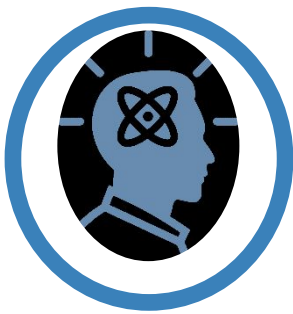
Нет действительно прорывного технического задания. на бесконечных "улучшениях" существующей технологии далеко не уедешь

Нет серийности-у нас каждый проект уникален

4. Совместить повышением автоматизации процессов, в частности на производстве, повышением ответственности

Убрать лишние этапы в процессах, которые не несут эффективности

5. увеличение прибыли гражданского рынка, лояльность заказчиков, появление инвесторов, расширение сегментов рынка, структура перестроится. проектное управление вместо административного.



лучшие в раскрытии потенциала сотрудников

1. Какие компании, на ваш взгляд, лидируют в раскрытии потенциала своих сотрудников?
2. Приведите примеры, как они это делают?
3. Что из перечисленного возможно внедрить на вашем предприятии, в отрасли в целом?
4. Какие возможности/действия Росатом должен совершать по отношению к вам, чтобы вы могли полностью свой потенциал реализовать?
5. Оцените по шкале от 1 до 10 насколько сейчас в Росатоме вы раскрываете свой потенциал? (1 – совсем не раскрываю; 10 – раскрываю полностью). Почему? Что мешает?

1. Яндекс, Google, Касперский, Facebook, Toyota

22% опрошенных уже считают Росатом лучшим в раскрытии потенциала работников

2. Система ротации,

Социальные «плюшки» позволяют работникам не думать о д.садах, жилье, медицине, парковке, спорт зале и люди больше отдают работе

Постоянное обучение и его возможность не через 100 утверждений от руководства

Дают право выбора работника за какой проект браться, а потом вознаграждают за результат. Свобода выбора, свобода перемещения.

Поддерживают смелые проекты без условия получения прибыли за 2 года

3. Всё

4. Переход с концепции "человек-функция" к "человек-творец" убрать лишние этапы в процессах, которые не несут эффективности

Проведение научно-технических конференций и молодежных мероприятий разных видов направлений, возможность участия в них, доступ на рабочем месте к литературе и интернету

Обязательное обучение сотрудников у лучших мировых лидеров (в том числе и РФ), необходимо проводить обучение не только ПСР и т.п., а всё-таки предоставлять возможность получать реальные и НЕОБХОДИМЫЕ знания от реальных специалистов. Премирование молодых специалистов за активную работу. Причем минимальные размер премии не должен быть меньше 0.5 оклада сотрудника. Иначе теряется интерес

поставить важную задачу. сформировать команду профессионалов (а не очередных эффективных людей года), устранить бюрократические барьеры (закупки, оформление документов и т.д.). возможно создание кампуса. в общем объединить лучший советский и зарубежный опыт.

Росатом должен достойно оплачивать труд непосредственных исполнителей. Чтобы инженер на рабочем месте думал только о работе и о раскрытии своего потенциала, а не о том как прокормить детей получая 30т. руб!!!!!! Должна быть мотивация. Ее нет.

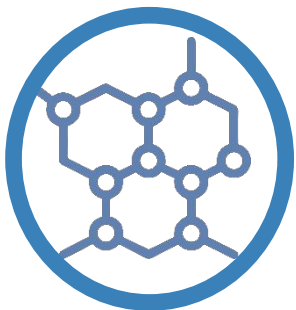
от Росатома: фонд развития молодежного движения (не Корпоративная Академия, то есть не монополист) с прозрачными условиями распределения финансов (дотации, субсидии и т.д.)

5. Средний бал 6.8 по всем опрошиваемым

Существуют систематические (традиционные) ошибки передающиеся от руководителя в период наставничества. Новые правила - старые методы.

Возможностей очень много. Необходимо перестраивать свое собственное сознание для полного поглощения всего. Осваивать всё необходимо постепенно, для того, чтобы успевать их применять на практике

Нехватка информации, о том, как идет осуществление деятельности, которой я занимаюсь на родственных предприятиях, обмена опыта не хватает



единый организм

1. Что эта характеристика значит для вас?
2. Каким должен быть Росатом, чтобы вы могли сказать, что все предприятия в нем работают как «единый организм»?
3. Если по аналогии с организмом, как мы должны начать себя вести?
4. Какие процессы сейчас / моменты сейчас меньше всего похожи на единый организм?

1. Правильное (сбалансированное) взаимодействие каждой детали одного механизма

Единое информационное пространство

Одна рука знает чем занята другая

Интересы Росатома превалируют над интересами конкретного предприятия

2. Должна быть внедрена и налажена ERP-система, чтобы каждый человек мог видеть, что может сделать именно он в своей области для выполнения заказов, и насколько его роль важна в коллективной работе

Росатом должен не гнаться за «непонятными» местами в рейтингах. Иметь в первую очередь не клиентоцентричность, а центрироваться на рабочих и инженерах

Необходимо наладить связь – обмен информацией между коллегами – предприятиями Росатома. Это замечательно, когда одни предприятия развивают свои компетенции, но они не должны замыкаться в рамках этого предприятия

«Настройки для целевой аудитории» - все на доступном языке для всех работников

Меньше «эффективных» менеджеров

Ликвидировать неравенство между регионам

3. С вниманием к каждой составляющей

Работать все вместе на достижение поставленных целей, не игнорировать просьбы о помощи

Осознать - нет менее значимых отраслей/предприятий/людей

Каждый в ответе за каждого

4. комплексные экспортные проекты. Предприятия сопротивляются интеграторам, интеграторы сопротивляются предприятиям

ЕОСЗ, ЕОСДО, горизонтальное взаимодействие.

Взаимосвязь управления и подчиненных, эффективные менеджеры оказываются не только не эффективными, но губительными. Как раковые клетки.

соответствие требований Росатома и предприятий, их планы должны быть едины

Сложная бюрократическая система документооборота и принятия решений сотрудникам крайне тяжело получать необходимые ресурсы. обратная связь практически не работает



клиентоцентричная компания

1. Чьи интересы для Росатома в приоритете?

государства – клиента,
отрасли-клиента,
предприятия – клиента?

2. Кто является вашим клиентом в повседневной рабочей деятельности?

3. Что изменится в Росатоме, если он станет клиентоцентричной компанией?

4. Как вы узнаете, что Росатом стал клиентоцентричной компанией?

1. Государство – основной клиент 60%, Отрасль-клиент 40%

2. УК, начальник, коллеги, предприятие, заказчик, ГД, Министерство Обороны, другие предприятия

3. Увеличение контрактов,

повышение вовлеченности сотрудников,

мы будем создавать нужный продукт для нужного нам клиента,

появятся новые услуги,

появится большая гибкость, будет легче перестраиваться в зависимости от запросов заказчика.

это будет компания которая будет предвосхищать ожидания

4. когда доля выручки извне будет основной

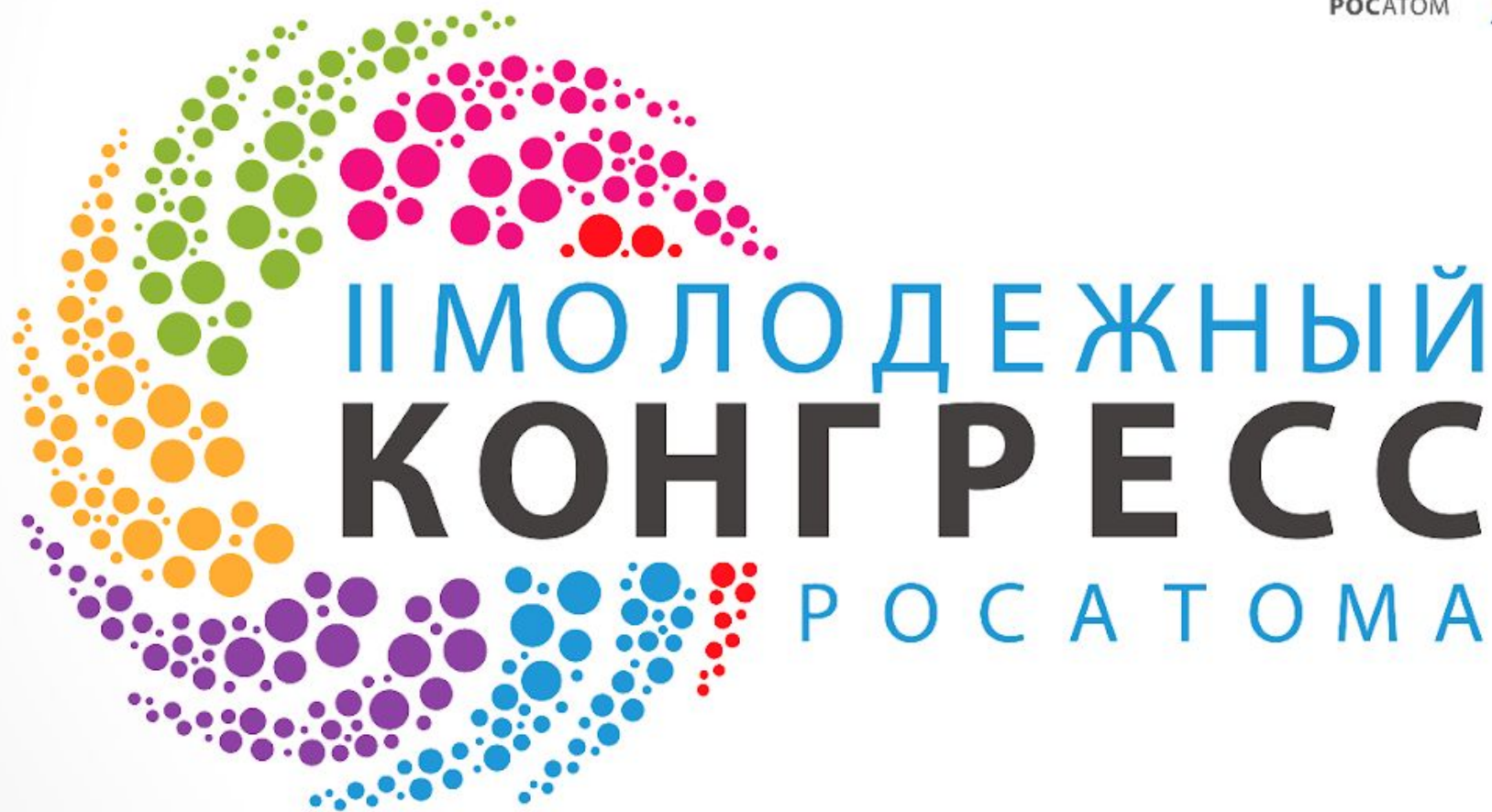
по благодарностям от заказчиков

появление новых сервисов,

когда мы сами будем уверены в надёжности исполнения обязательств,
снизится уровень стресса

выгодные предложения

восприятие Росатома не как "рука Кремля", а бизнес структурой



ЦЕЛЬ:
ПОГРУЗИТЬ И ВОВЛЕЧЬ МОЛОДЕЖЬ РОСАТОМА В МОЛОДЕЖНУЮ ПОВЕСТКУ ОТРАСЛИ,
ПОДВЕСТИ ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВ, ОБСУДИТЬ ТОЧКИ РОСТА, НАМЕТИТЬ
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ.

400 участников

более **50** молодежных проектов

6+2 рабочих секций

2 волонтерские акции

1 встреча с руководством

Молодежный конгресс Росатома

Тематики лекций



1. Знакомьтесь, Росатом

- Видение 2030
- Миссия Росатома
- День информирования
- День директора
- Молодежный день информирования
- Социальные сети и рассылки
- Внешний и внутренний портал

2. Материальная мотивация и социальные программы

- Материальная мотивация
- Социальные программы

3. Управление карьерой и преемственностью

- Кадровый резерв Росатома
- Оценка преемников
- Истории успеха от молодых руководителей



4. Возможности развития в отрасли

- Корпоративная Академия
- Система Рекорд
- AtomSkills, WorldSkills
- Экспертная карьера
- Менторинг/ R-менторинг

4. Самореализация

- ОСМ
- КПИ
- Волонтерство
- Каракури

5. Признание

- Отраслевые и федеральные мероприятия и конкурсы
- Отраслевые награды
- Человек года

Добро пожаловать в мир e-learning Росатома

ПОЛЬЗУЙТЕСЬ

☑ ЖЕ СЕЙЧАС:

☑ etweb.rosatom.local

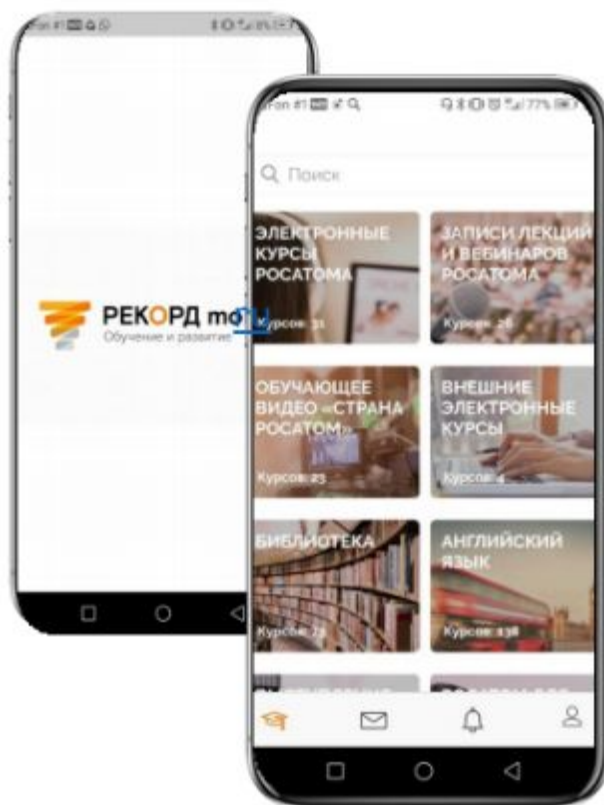
☑ sdo.rosatom.local

☑ sdo.rosatomtech.ru

☑ english.rosatom.ru

☑ ml.rosatom.ru

[App Store и Google Store](#)



▼ **140**
ДЕЙСТВУЮЩИХ КУРСОВ

▼ **150**
КНИГ В КРАТКОМ СОДЕРЖАНИИ
(СМАРТ-РИДИНГ)

▼ **800**
КНИГ БИБЛИОТЕКИ БИЗНЕС-
ЛИТЕРАТУРЫ РОСАТОМА

Молодежный конгресс Росатома

Раскрытие потенциала



Электронная деловая библиотека Альпина



OFFLINE



ONLINE
(Android, iOS)



2365 книг

246 аудиокниги

157 книг на английском языке

8264 пользователя

52558 часов чтения

ОТРАСЛЕВОЙ СОВЕТ 2020-2022

Что в итоге	Когда	Что делаем
Положение о порядке проведения выборов	Январь 2020	Актуализация положения о выборах Требование к кандидатам Порядок предоставления заявок
Информационные материалы	Февраль 2020	Подготовка презентационных материалов о старте агитационной кампании
Старт информационной кампании	Март 2020	Размещение информации в соцсетях, рассылка, информационная сеть
Кандидаты включены в деятельность ОСМР	Май 2020	Погружение кандидатов в деятельность (каждый из кандидатов знаком с представителями в дивизионах, на предприятиях, с руководителями направлений и кураторами)
Молодежи представлена программа работы кандидатов	Июль 2020	Размещение информации в соцсетях, рассылка, информационная сеть
Выборы ОСМР 2020-2022 на III Молодежном конгрессе Росатома	Осень 2020	Очное и онлайн голосование за кандидатов в ОСМР

СПАСИБО!

