



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

АНО «КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ РОСАТОМА»

Отчёт о самообследовании 2024

Содержание

01	Общая информация 5
	Обращение генерального директора Корпоративной Академии Росатома Ю.Б. Ужакиной 6
	О Корпоративной Академии Росатома 10
	Система управления 12
	Сотрудники Корпоративной Академии 14
	Тренеры Росатома 15
02	Ключевые показатели Корпоративной Академии Росатома за 2024 год 17
	Финансовые показатели деятельности Академии в 2024 году 20
	Награды Корпоративной Академии 21
	Контроль качества 22
03	Программы обучения и проекты Корпоративной Академии Росатома 25
	Управленческое мастерство и лидерство 27
	Развитие бизнес-компетенций 30
	Развитие участников международного и новых бизнесов Росатома 32
	Эффективные корпоративные функции 34
	Производственные и технологические компетенции 36
	Передача знаний и консультирование по развитию 44
	Адаптация и интеграция по культуре и ценностям 50
	Глобальное международное партнерство и международные проекты 58
04	«Академия Маяк» имени А.Д. Сахарова: итоги за 2024 год 61
05	Прикладные исследования 65
06	Приложения 71



Общая информация

О Корпоративной Академии Росатома

Корпоративная Академия Росатома была учреждена Приказом госкорпорации «Росатом» №1/358-П от 25.04.2012 «О совершенствовании отраслевой системы обучения и развития персонала» и принятым Решением №9 от 02.07.2012 единственного учредителя Корпоративной Академии – АО «Атомный энергопромышленный комплекс». Решение о государственной регистрации Корпоративной Академии было принято 13.08.2012 главным управлением Министерства юстиции Российской Федерации по г. Москве.

Сегодня Академия занимается реализацией кадровой политики и подготовкой кадров для госкорпорации «Росатом» в соответствии с Федеральным законом №317-ФЗ от 01.12.2007 «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом». Образовательная деятельность ведется на основании лицензии Департамента образования г. Москвы на осуществление образовательной деятельности, регистрационный № Л035-012398- 77/00181448 от 27.11.2019.

03.09.2012 Корпоративная Академия была зарегистрирована Управлением Федеральной налоговой службы по г. Москве, государственный регистрационный номер 11277990172792. Юридический адрес: 109012, вн. тер. г. муниципальный округ Таганский, г. Москва, проезд Китайгородский, д. 7, стр. 1. Фактическая деятельность осуществляется по указанному адресу и по адресу: 115114, г. Москва, ул. Летниковская д. 10, стр. 5, этаж 1, пом. I, комната 24 (часть). Внутренняя нормативная документация Корпоративной Академии разработана в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в сфере регулирования деятельности некоммерческих и образовательных организаций, а также соответствует действующему Уставу Корпоративной Академии. Документация организации подлежит обязательной корректировке в случае внесения изменений в указанные выше законодательные акты.

Для обеспечения открытости и доступности информации об образовательной деятельности АНО «Корпоративная Академия Росатома» регулярно публикует годовые отчеты.

По итогам 2024 года было проведено очередное самообследование Академии, Федеральным законом №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России №499 от 01.07.2013 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (в редакции от 15.11.2013) и приказом Минобрнауки России №462 от 14.06.2013

Одна из стратегических целей «Росатома» – стать лучшими в раскрытии кадрового потенциала. Корпоративная Академия Росатома является ключевым звеном экосистемы развития кадрового потенциала атомной отрасли и укрепления корпоративной культуры госкорпорации.

«Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» (в редакции от 14.12.2017).

В процессе самообследования оценивалась образовательная деятельность, система управления организации, содержание программ и качество подготовки обучающихся, организация учебного процесса, востребованность выпускников, качество кадрового, учебно-методического, библиотечно-информационного обеспечения, материально-технической базы, функционирование внутренней системы оценки качества образования, а также анализ показателей Академии, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №1324 от 10.12.2013 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» (в редакции от 15.02.2017 с изменениями от 17.11.2023).

Система управления

Куратором Корпоративной Академии является заместитель генерального директора по персоналу госкорпорации «Росатом» Татьяна Анатольевна Терентьева (в соответствии с приказом госкорпорации «Росатом» ЦН № 1/172-П от 22.02.2013).

Высшим коллегиальным органом управления Корпоративной Академии является Наблюдательный совет.

НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ

Дмитрий Анатольевич Гастен

Заместитель генерального директора по персоналу и оргразвитию УК «ДЕЛО»

председатель Наблюдательного совета

Илья Владимирович Кавелашвили

Генеральный директор ООО «Русатом-Аддитивные Технологии»

Наталья Борисовна Шафалович

Вице-президент по персоналу и внутренним коммуникациям АО ИК «АСЭ»

Елена Борисовна Весна

Проректор НИЯУ «МИФИ»

Павел Александрович Зайцев

Генеральный директор АО «Наука и Инновации»

В 2024 году Наблюдательный совет провел пять заседаний. Единоличным исполнительным органом Корпоративной Академии Росатома является генеральный директор Юлия Борисовна Ужакина (с 12.04.2015).

СИСТЕМА РУКОВОДСТВА КОРПОРАТИВНОЙ АКАДЕМИИ РОСАТОМА

Гульнара Зифаровна Биккулова

Заместитель генерального директора – директор Блока международных инициатив и партнерств

Александр Тимофеевич Самородский

Заместитель генерального директора по безопасности

Елена Игоревна Егорова-Кириллова

Заместитель генерального директора – директор Блока методологии и развития

Николай Николаевич Акимов

Исполнительный директор

Ирина Александровна Иващенко

Заместитель генерального директора – директор Блока управленческих программ развития

Дина Викторовна Оборина

Руководитель отдела управления персоналом

Алексей Дмитриевич Пономаренко

Заместитель генерального директора – директор Блока инженерных компетенций

Наталья Михайловна Ходунова

Директор Блока функциональных и бизнес-компетенций

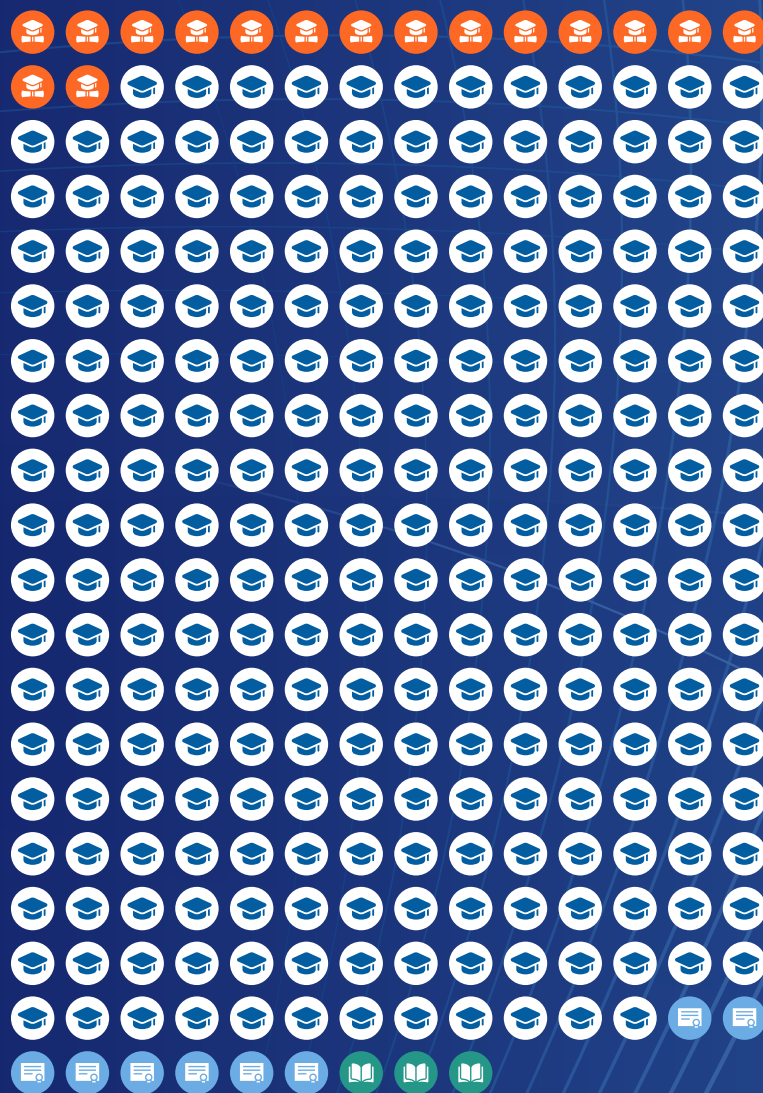
Сотрудники Корпоративной Академии

275

сотрудников
в штате

36

лет — средний возраст
сотрудников



- Ученая степень | 16
- Высшее | 248
- Среднее специальное | 8
- Общее | 3

Тренеры Росатома

на конец 2024

660

общее число действующих
отраслевых тренеров



298

отраслевых тренеров
было сертифицировано

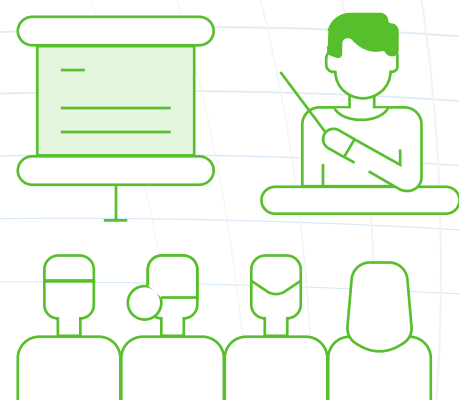
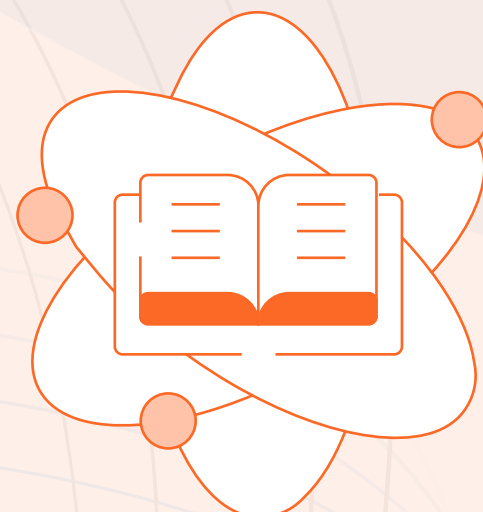
Данные за 2024 год



Ключевые показатели
Корпоративной Академии Росатома
за 2024 год

>250

образовательных программ
и продуктов входит
в портфель организации



>2,9 тыс.

мероприятий проведено в течение года

в ходе которых состоялось

1,7 млн

образовательных контактов

Общий охват мероприятиями Корпоративной Академии

11,5 млн

человеко-курсов, просмотров

Мероприятия в рамках проектов
Росатома

~3,5 млн

человеко-курсов, просмотров

Мероприятия в рамках федеральных
проектов при партнерстве Росатома

~8 млн

человеко-курсов, просмотров



Синхронное обучение¹
тренерами Академии

~68 тыс.

человеко-курсов



Синхронное обучение
локальными тренерами

~47 тыс.

человеко-курсов



Иные развивающие мероприятия

~948 тыс.

человеко-курсов



Асинхронное обучение²

~686 тыс.

человеко-курсов

¹ — Синхронное обучение — обучение, при котором взаимодействие преподавателя, тренера и слушателей, осуществляется в режиме реального времени.

² — Асинхронное обучение — обучение, при котором взаимодействие преподавателя, тренера и слушателей, разделено во времени.

Финансовые показатели деятельности Академии в 2024 году

Общий объем оказанных услуг

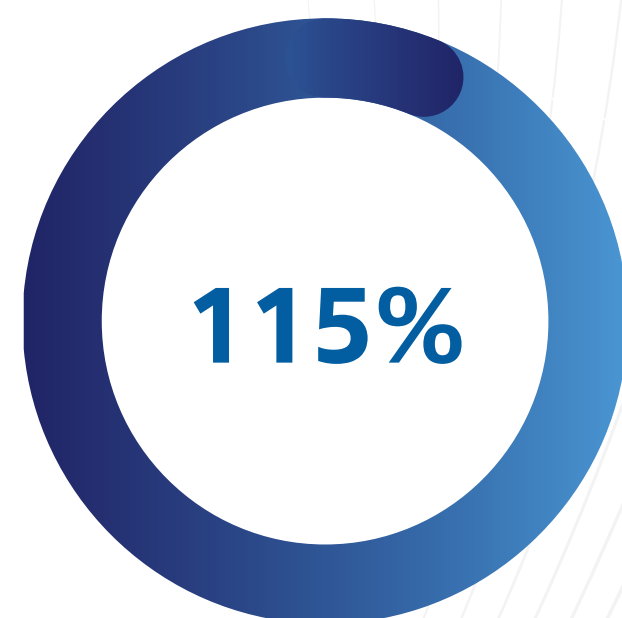
4,2 млрд
рублей

Общий объем расходов

4 млрд
рублей

Стоимость приобретенных услуг

3,1 млрд
рублей



Исполнение финансового плана 2024 года

Награды Корпоративной Академии



ПРЕМИЯ
«ХРУСТАЛЬНАЯ
ПИРАМИДА»

1 место
«HR-команда года»

Гран-при
«Корпоративный
университет года»



EMPLOYER BRANDING
AWARDS

Гран-при
«Бренд работодателя – 2024»

Гран-при
«Успешное продвижение
бренда работодателя в среде
студентов и выпускников
вузов и ссузов»

Контроль качества

Корпоративная Академия Росатома регулярно измеряет уровень удовлетворенности целевой аудитории качеством сервиса, программ, тренеров, реализованных проектов, организации мероприятий.

В 2024 году Академия подтвердила стабильный рост качества предоставляемых услуг, достигнув уровня NPS¹ в 65%, что на 2% выше, чем в прошлом году. За 5 лет показатель вырос на 10%. Данные показатели свидетельствуют о том, что программы Академии отвечают потребностям бизнеса и способствуют развитию отрасли.

Для обеспечения высокого качества образовательных и обучающих программ в Корпоративной Академии реализована система управления жизненным циклом программы обучения. Она предусматривает исследование потребностей в обучении, обновление портфеля программ и тем обучения под вызовы будущего, внедрение новых образовательных технологий, в том числе цифровых.

Большое внимание также уделяется качеству цифрового контента и удобству пользователя: бесшовный пользовательский путь, доступные интерфейсы внутри систем и цифровых решений, плотное содержание образовательных продуктов и эстетичный современный дизайн позволяет делать восприятие контента комфортным для пользователей. Ведь помимо отраслевых сотрудников образовательная экосистема «Росатома» охватывает различные целевые аудитории, в том числе за рубежом.

За каждым функциональным подразделением закреплен аккаунт-методолог, который сопровождает разработку программ — от проектирования архитектуры до оценки эффективности обучения. Также для повышения качества программ в Корпоративной Академии разработан комплекс методических рекомендаций, памяток и шаблонов, которые разработчик программы использует на всех этапах работы.

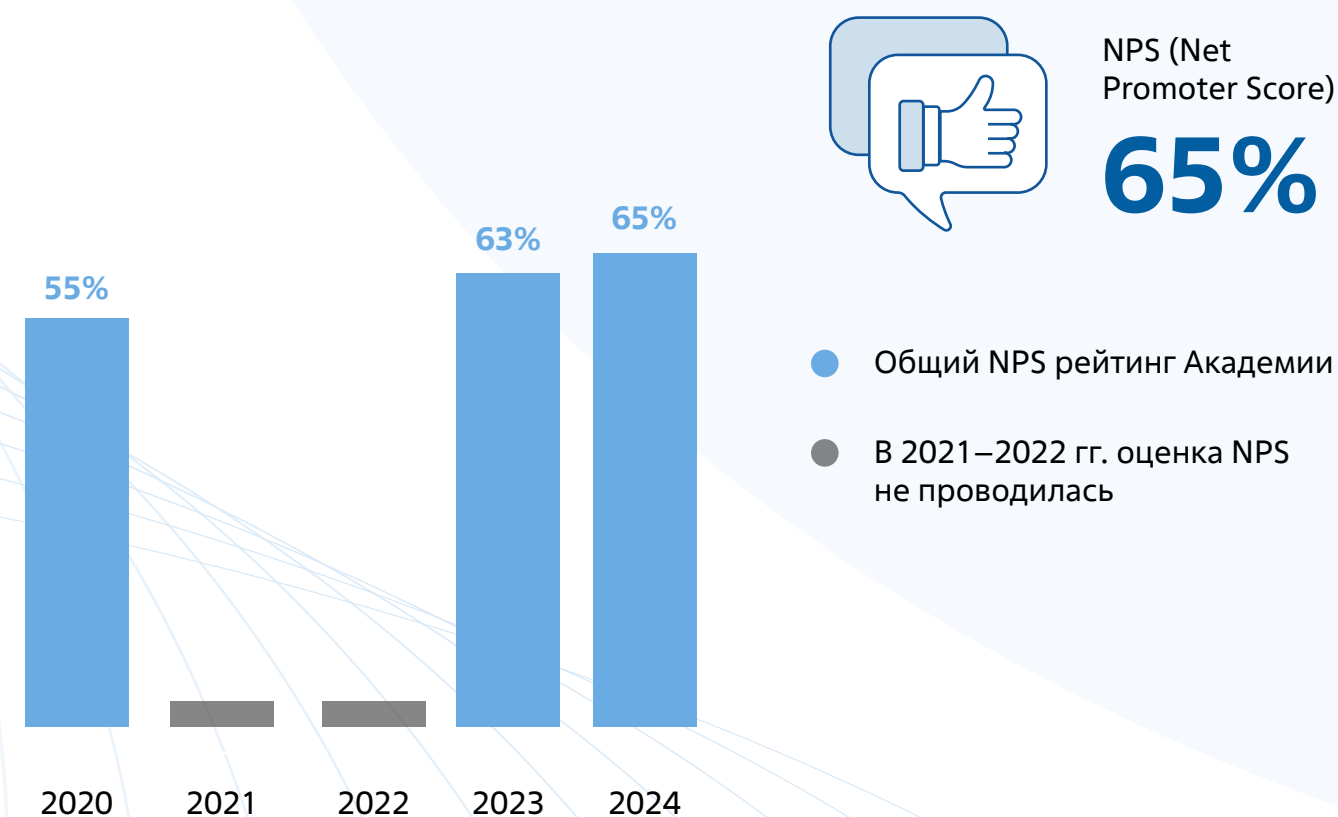
Перед тиражированием каждая программа проходит оценку качества. Аккаунт-методолог оценивают архитектуру программы, достаточность инструментов и информации для достижения целей обучения, качество реализации учебных материалов. Для оценки содержательной части привлекаются эксперты Академии по соответствующей теме.

Также Академия использует технологии ИИ в процессе производства образовательного контента на разных его этапах, что позволяет сокращать сроки.

Академия применяет системный подход к оценке своих программ.

После завершения обучения участники заполняют анкеты обратной связи, которые позволяют оценить готовность рекомендовать программу коллегам и применять полученные знания и навыки в профессиональной деятельности. Для оценки остаточных знаний участники могут проходить опросы и тестирования через 3 месяца, 6 месяцев или через год.

Для выявления долгосрочных изменений в производительности и вовлеченности сотрудников используются интервью с руководителями разных уровней и наблюдение за сотрудниками на рабочих местах. Регулярная работа с обратной связью позволяет Академии улучшать качество и эффективность образовательных продуктов, а интерпретация полученных результатов служит основой для будущих усовершенствований программ.



¹NPS, Net Promoter Score — это метрика, которая показывает уровень лояльности клиентов по отношению ко всему бренду или к конкретному товару и услуге. NPS Корпоративной Академии оценивается ежегодно.



Программы обучения и проекты
Корпоративной Академии Росатома

Управленческое мастерство и лидерство

Подготовка профессиональных управленцев и лидеров.

На протяжении 12 лет Корпоративная Академия Росатома способствует достижению стратегических целей и развитию кадрового потенциала госкорпорации. Программы обучения Академии направлены на развитие лидерских и бизнес-компетенций, управленческих навыков сотрудников Росатома и компетенций корпоративных функций.

Мы формируем систему привлечения талантливой молодежи и профессионалов в отрасль, занимаемся подготовкой рабочих и инженерных кадров, проводим оценку компетенций, карьерные консультации, развиваем корпоративную культуру и культуру безопасного поведения, молодежные сообщества.

Сегодня Корпоративная Академия играет лидирующую роль в реализации таких ключевых проектов госкорпорации, как «Люди и города», «Рабочие и инженерные кадры для производственно-технологического роста», «Ценности Росатома», программы по сокращению бюрократии «Ускорение» и другие. В 2024 году продолжилась программа по снижению уровня стресса и профессионального выгорания «Подзарядка, практикум по развитию навыка коммуникации о ценностях с сотрудниками «Диалог о ценностях» и многие другие.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

В рамках программ **«Таланты Росатома»** и **«Капитал Росатома»** обучение в 2024 году прошли более 1 000 сотрудников. Ключевыми темами стали: непрерывное развитие лидера, актуальные вызовы и условия для реализации Видения-2030, а также формирование Видения-2045.

По программам управленческого кадрового резерва **«Достояние Росатома»** и **«Достояние Росатома. Базовый уровень»** в 2024 году было проведено 10 обучающих мероприятий, которые посетили более 200 сотрудников. Ключевые темы – роль руководителя в повышении производительности и конкурентноспособности на рынке труда, социальный капитал и работа с людьми, привлечение и адаптация молодых сотрудников, Стратегия-2030 и Видение-2045, результаты проектной работы слушателей.

В 2024 году продолжилась программа **«Семинары для ТОП-1000»**. Обучение прошли 82 руководителя из более чем 40 предприятий, 11 дивизионов.



85%

NPS программ «Капитал»
и «Таланты»

74%

NPS программы «Достояние
Росатома. Базовый уровень»

67%

NPS программы «Достояние
Росатома»

Net Promoter Score (NPS) — показатель
потребительской лояльности.

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ЛИНЕЙНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Формирование и развитие навыков для единой управленческой культуры в Росатоме.

Охват обучением
>180 000
человек с 2021 года

77% / 95%
NPS / CSAT уровни
удовлетворенности
программы
«Авангард
Росатома»

77% / 95%
NPS / CSAT уровни
удовлетворенности
программы «Первая
линия»

77% уровень
управленческих
знаний

78% / 95%
NPS / CSAT уровни
удовлетворенности
программы
«Эффективный
руководитель»

73% / 96%
NPS / CSAT уровни
удовлетворенности
программы
«Атмосфера роста»

5 сотрудников
Росатома победили
в суперфинале
конкурса «Лидеры
России»

В 2024 году в мероприятиях программы развития линейных руководителей «Первая линия» приняло участие более 22 тысяч человек.

Программой «Активизация линейных руководителей и лидеров малых групп» было охвачено 80 предприятий из 9 дивизионов Росатома. В рамках программы проводились Дни линейного руководителя и встречи Производственной лиги, в которых приняли участие более 11 000 человек. По треку «Производственные резервы» обучено более 5 000 лидеров малых групп и линейных руководителей.

Продолжилось обучение по отраслевым программам «Школа руководителя» и «Электронная школа руководителя». Количество обученных по курсам «Электронной школы руководителя» с 2021 года – более 180 000 человек, количество сертифицированных – более 16 000. Программу «Школа руководителя» в 2024 году успешно завершили 302 участника.

В Управленческом диктанте приняли участие 15 734 человека. Число участников диктанта выросло на 32,9% по сравнению с 2023 годом.

РАБОТА С ДИВИЗИОНАМИ

В 2024 году продолжилось обучение руководителей Ядерного оружейного комплекса (ЯОК) на программе «Авангард Росатома» – обучение для лидеров технологического суверенитета.

Программа предоставила участникам возможность определить свои индивидуальные потребности в развитии, научиться генерировать инновационные идеи и повысить уровень управленческого мышления. В программе приняли участие 85 руководителей среднего звена управления.

Программа по развитию лидерского мышления – HR-уроки для ЯОК. HR-уроки – модульная программа обучения для руководителей кадровых служб ЯОК. Программа состоит из трёх модулей: первый модуль – исследует взаимосвязь HR процессов в отрасли, второй модуль – направлен на развитие управленческих компетенций, третий модуль посвящен развитию личной эффективности руководителя. В 2024-м году в программе обучения приняли участие 50 руководителей HR подразделений ЯОК из 15 различных регионов. По итогу обучения все участники получили удостоверение государственного образца о повышении квалификации в области HR.

■ НОВОЕ

В 2024 году были разработаны две программы, направленные на обучение линейных руководителей инструментам повышения производительности труда: «Мастерство производительности» для Топливного дивизиона и «Эффективный руководитель» для Машиностроительного дивизиона.

Цель программ заключается в подготовке линейных руководителей к эффективному использованию основных инструментов и методов, способствующих снижению трудоемкости процессов в подразделениях. Обучено 250 руководителей начального уровня управления, представлено более 30 передовых идей для повышения производительности труда.

В 2024 году разработана новая программа для 120 линейных руководителей Технической академии Росатома «Атмосфера роста», цель которой – повышение компетентности линейных руководителей в управлении командой, стимулирование роста и развития инициативности сотрудников Технической академии Росатома.

ОЦЕНКА ПРЕЕМНИКОВ

Ежегодно расширяется охват руководителей, принявших участие в оценке преемников на руководящие должности. В 2024 году более 109 организаций провели оценку кандидатов в преемники на вышестоящие управленческие позиции. Всего оценено 2 080 преемников. В отрасли действуют более 170 сертифицированных экспертов по оценке преемников, из них 37 прошли сертификацию в 2024 году.

90% NPS уровень
удовлетворенности
программы «HR-
уроки»

109 организаций провели
оценку кандидатов
в преемники

2 080
преемников
оценено

37 экспертов
сертифицированы
в 2024 году

Развитие бизнес-компетенций

В 2024 году Корпоративная Академия продолжила работу по развитию компетенций бизнес-лидерства для достижения показателей по выручке от новых направлений бизнеса госкорпорации «Росатом».

Завершилось обучение 3 и 4 потоков слушателей по программе «Экономическое мышление инженеров». Обучение прошли преподаватели филиалов НИЯУ МИФИ из Обнинска, Снежинска, Лесного, Озерска и Трехгорного.

Более 3,6 тыс. участников завершили обучение в асинхронной форме по направлению «Новые бизнесы и новые продукты». Также был запущен курс для адаптации сотрудников по теме «Методология запуска и реализации новых бизнесов».

В 2024 году продолжилась работа по развитию и сопровождению продуктовых команд и ТОП-команд новых бизнесов Росатома.

РАБОТА С ДИВИЗИОНАМИ

ТВЭЛ

Академия продолжает реализовывать программу «Год качества» для Топливного дивизиона ТВЭЛ, цель которой – повышение культуры производства в дивизионе с использованием комплексного подхода: работы с ценностными установками и прокачки профессиональных и личностных компетенций. В 2024 году очное обучение прошли более 800 участников.

Реализован новый цикл технологического акселератора «Новая высота» по заказу АО «ТВЭЛ», в рамках которого проводится комплекс образовательных и практических мероприятий для решения актуальных кейсов по трансформированию и модернизации процессов производства. В этом году впервые участникам было предложено выбрать трек по двум направлениям: производственные или цифровые технологии. Приняли участие 120 человек.

В 2024 году реализовано два модуля программы «Восхождение», направленной на создание образовательной и развивающей среды для поддержки топ-руководителей дивизиона ТВЭЛ в реализации стратегии. Ее охват составил 90 человек.

В рамках программы «Код лидера» – программа для руководителей линейного и среднего уровня ТВЭЛ – проведено 9 учебных модулей, для 450 участников, 4 конференции.

Для топ-команды Уральского электрохимического комбината в 2025 году была продолжена программа «Держи слово». Ее цель – обеспечить готовность руководителей к реализации стратегии комбината. Охват Программы расширился до 45 участников.

Программа включала 4 модуля, состоящих из обучающих мероприятий различного формата и таким образом обеспечивающих комплексное изучение каждой темы.

Гринатом

Также реализована программа «Лидеры Гринатома», направленная на повышение эффективности руководителей и их команд в реализации стратегии АО «Гринатом». В этом году программа включила в себя модули, направленные на развитие инновационного мышления, отвечая текущим вызовам, стоящим перед компанией. По программе прошел обучение 21 руководитель.

Композитный дивизион

В 2024 году реализована комплексная программа развития руководителей ЮМАТЕКС. Цель программы: усилить компетенции руководителей для достижения и поддержания компанией высоких результатов. В программе участвовали 39 человек (линейные руководители и преемники на ключевые должности Дивизиона). Реализовано 9 модулей. Программа получила высокую оценку от участников и высшего руководства Дивизиона, и в 2025 году запущен 2 поток.

НОВОЕ: РАБОТА С ДИВИЗИОНАМИ АЭМ, ТВЭЛ И АТОМФЛОТ

Запущен пилот программы развития «Технологический лидер», целью которой является повышение эффективности производственных и технологических процессов, а также повышение конкурентоспособности продуктов Росатома за счет сокращения сроков вывода продуктов на рынок. В рамках обучения участникам необходимо снизить трудоемкость производственных и технологических процессов, себестоимости продуктов – АСММ и МПЭБ. Ключевым результатом является рост производительности труда в выбранных производствах. По итогам 2024 года реализовано два модуля, участниками которых стали более 80 сотрудников машиностроительного, топливного дивизионов и Атомфлот.

90%

NPS программ «Новые бизнесы и новые продукты» и «Методология запуска и реализации новых бизнесов»

100%

удовлетворенность обучением по программе «Держи слово»

Развитие участников международного и новых бизнесов Росатома

Академия продолжила реализацию модульной программы «Global Professionals» общим охватом 318 участников.

В целях укрепления бренда Росатома и продвижения продуктов госкорпорации на международных рынках в 2024 году было проведено два потока программы **«Voice of Rosatom»** на русском и английском языках. 149 человек прошли оценку, 95 – обучение; 98 – вошли в пул сертифицированных спикеров.

В 2024 году охват обучением по программам **«Rosatom English»** составил 7,6 тыс. человеко-курсов, из них более 6,2 тыс. – на платформе РЕКОРД mobile. В отраслевом тестировании уровня знания английского языка приняли участие 1 165 человек.

■ НОВОЕ

Старт **«Лидеров бизнеса Росатома»** – программы нового поколения для развития руководителей международного и новых бизнесов Росатома. В первый поток программы вошел 101 руководитель. Цель программы: сформировать качественный пул лидеров развития бизнеса Росатома. В 2024 году участники прошли стартовую диагностику по 11 ключевым компетенциям. Основными темами стали модели лидерства для нового времени, глобальные тренды, подходы к формированию стратегии компании.

71% NPS-уровень
удовлетворенности
программой «Global
Professionals»

100% NPS-уровень
удовлетворенности
программой «Voice
of Rosatom»

7 600
человеко-курсов –
охват программы
«Voice of Rosatom»

101
руководитель вошел
в первый поток
программы «Лидеров
бизнеса Росатома»

ESG-ТРАНСФОРМАЦИЯ

По направлению **«Устойчивое развитие»** охват обучением составил более 50 000 человеко-курсов.

Сотрудникам отрасли доступны более 100 электронных курсов по этому направлению на платформе РЕКОРД mobile. Базовый курс завершили более 10 000 участников.

Росатом также активно поддерживает сообщество экспертов, способствующих продвижению тематики устойчивого развития в отрасли, было проведено 27 вебинаров **«Устойчивая среда Росатома»** с общим охватом около 2 000 участников.



Эффективные корпоративные функции

Развитие профессиональных технических знаний и компетенций сотрудников различных функций, поддержка трансформации функций, развитие сообщества для эффективных функций.

Охват синхронным обучением в рамках Школы закупок, МТО и качества составил более 2 000 человеко-курсов, а обучением на платформе РЕКОРД mobile – более 12 000 человеко-курсов. Для зачисления в Школу около 700 человек прошли входное тестирование, для пилотной группы этот процесс был реализован в отраслевых системах Рекорд 2.0 и РЕКОРД mobile.

■ НОВОЕ

Разработали и начали обучение по новой программе **«Ценовой аудит. Ценовой инжиниринг в промышленности»**. Программа разработана по поручению Генерального директора ГК «Росатом» для внедрения и развития нового инструмента контроля ценообразования в рамках долгосрочных договоров.

Совместно с отраслевым оператором АО «Гринатом» разработана программа обучения работе с импортозамещенными ИТ системами процесса закупок и МТО, которая включает как методологию процесса, так и навыки работы в системах.

Завершилось обучение по очным программам Школы управления проектами, а также участвовали в вебинарах более 3 800 участников. Для развития мультимедийной среды обучения запущено 2 новых формата – практикумы (Управление заинтересованными сторонами в проекте, Управление и моделирование рисков в проекте, Управление сроками проекта) и марафон «Лидер проекта».

Ежегодно обновляется портфель электронных курсов **Школы управления проектами**. В 2024 году 11 500 участников успешно завершили обучение.

■ НОВОЕ: РАБОТА С ДИВИЗИОНАМИ

Стартовал совместный с АО АСЭ проект «Школа руководителей проектов сооружения объектов использования атомной энергии в Российской Федерации и за рубежом». По итогам отбора в программу включены 58 участников. Проведена установочная сессия и первый модуль образовательной программы – **«Системная модель управления проектом»**. По итогам обратной связи получена

14 000

человеко-курсов составил охват обучением в рамках Школы закупок, МТО и качества

11 500

участников успешно завершили обучение электронные курсы Школы управления проектами

высокая оценка участников - NPS 92%. Доля участников, завершивших программу в объеме 2024 года на оценки «хорошо» и «отлично» – 83%.

В рамках направлений Управление имуществом и Школа права охват очным и электронным обучением по развитию профессионально-технических знаний и навыков составил более 5 400 человеко-курсов

■ НОВОЕ

В рамках направления **«Школа Права»** разработаны три новых программы: **«Минимизация санкционных рисков во внешнеэкономических контрактах»**, **«Работа с персональными данными в организации»** и **«Бюджетный процесс и работа с госконтрактами»**. 177 участников завершили по ним обучение.

■ НОВОЕ

В 2024 году стартовала программа обучения **«Школа Сотрудника Аппарата»**, задача которой – поддержка трансформации функции и формирование компетенций современного помощника руководителя.

Производственные и технологические компетенции

Корпоративная Академия Росатома ежегодно проводит ряд мероприятий, направленных на подготовку рабочих, инженерных, научных и других кадров по приоритетным для отрасли компетенциям и развитие среды, благоприятной для работы с кадровым потенциалом.

Мы продолжаем выстраивать экосистему непрерывного развития инженерных компетенций на каждом этапе кадрового воспроизводства: развиваются программы «Юниоры Росатома», «Новые кадры», «Профессионалы Росатома».

В 2024 году в мероприятия проекта «Юниоры Росатома» по популяризации приоритетных для Корпорации инженерных и рабочих компетенций были вовлечены более 62 тыс. школьников.

Свыше 1 000 студентов колледжей и университетов стали участниками **Студенческих ЦЕХов Росатома** – онлайн-мастер-классов под руководством ведущих преподавателей и экспертов отрасли по 22 компетенциям. Более 2 500 студентов прошли оценку уровня практических компетенций в формате демонстрационных экзаменов у инженеров отрасли.

В рамках чемпионата AtomSkills-2024 состоялся **Студенческий форум AtomSkills**, по результатам которого 7 команд, состоящих из 40 студентов опорных ВУЗов реализовывали свои инициативы по направлениям: развитие малых городов, профориентация на предприятиях, развитие наставничества, профориентация школьников и студентов.

В партнерстве с проектом «Больше, чем работа» проведены технические туры для более 300 студентов-лидеров в информационный центр по атомной энергии (ИЦАЭ) и музей АЭС в Сосновом Бору, в павильон «Атом» и АО «НИИГрафит» в Москве.

В 2024 году экспертное сообщество сети Отраслевых центров компетенций организовало 617 мероприятий, направленных на опережающее развитие компетенций технологического лидерства. Были проведены мастер-классы, семинары, лекции, участниками которых стали более 20 000 человек. Среди них: преподаватели и сотрудники учебных заведений-партнеров, студенты, школьники и работники отраслевых организаций.

По направлению «**Аддитивные технологии**» обучено более 1 000 человек, по направлению «**Полимерные композиционные материалы (ПКМ)**» более 170 человек.

Развитие образовательных программ охватывает и другие технологические направления. Одним из таких направлений является подготовка специалистов в области сварочных технологий. В этой сфере создан проект учебника по технике и технологии ручных способов сварки. Планируется, что данный учебник появится в системе СПО уже с сентября 2025 года. В 2024 году проект «**Атомные школы сварки (АШС)**» вышел на национальный уровень. Было открыто 11 АШС на базе партнерских колледжей в 10 городах страны. За 2024 год материалы АШС были использованы при обучении нескольких сотен студентов. Планируется, что в 2025 году проект перешагнет границы Российской Федерации и в дружественных странах откроются Атомные школы сварки, которые будут готовить кадры для локальной экономики, а также проектов в нашей стране и за рубежом.

ЧЕМПИОНАТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

2 000

участников
чемпионата
AtomSkills-2024

42

компетенций
чемпионата
AtomSkills-2024

14

золотых
наград у сборной
госкорпорации
«Росатом»
на чемпионате
«Хайтек»

7

наград у сборной
госкорпорации
«Росатом»
на чемпионате
**BRICS Future Skills
& Tech Challenge**

20

номинациях
выступала сборная
госкорпорации
«Росатом»
на **III строительном
чемпионате**

14

медалей
на **III строительном
чемпионате**

Для сотрудников Росатома участие в различных чемпионатах — это возможность продемонстрировать свое профессиональное мастерство, повысить его уровень и стать частью экспертных сообществ. В 2024 году Корпоративная Академия обеспечила участие госкорпорации в соревнованиях российского и мирового уровня.

IX Отраслевой чемпионат профессионального мастерства AtomSkills-2024 объединил около 2 000 участников из России и 11 стран. Соревнования прошли в 42 компетенциях, включая новые — «Управление коммуникациями. Антикризисное реагирование» и «Программная роботизация». Впервые участники были разделены на две лиги: Основную (для специалистов) и Студенческую (для учащихся).

На чемпионате «Хайтек» сборная «Росатома» завоевала награды в 21 компетенции. В соревнованиях приняли участие 127 представителей отраслевых предприятий и учебных заведений-партнеров госкорпорации, выступая в 22 компетенциях. По итогам чемпионата команда завоевала 14 золотых и 7 серебряных медалей.

Сборная «Росатома» вошла в число победителей **Международного чемпионата по перспективным технологиям и навыкам BRICS Future Skills & Tech Challenge**. Команда атомной отрасли приняла участие в соревнованиях по четырем компетенциям и завоевала 7 наград (2 золотые, 3 серебряные, 2 бронзовые) в российском зачете и 2 золотые в международном.

На **III Международном строительном чемпионате** сборная команда госкорпорации «Росатом» выступала в 20 номинациях. По итогам конкурса среди специалистов команда госкорпорации «Росатом» заняла первое место в самой престижной и сложной номинации — «Лучшая площадка по сооружению» и весь пьедестал в номинации «Общестроительные работы». Всего в копилке сборной «Росатома» 14 медалей.

«Росатом» принял участие в **ежегодном чемпионате по профессиональному мастерству «Профессионалы»**. В соревновательной части чемпионата госкорпорацию представляли сотрудники предприятий атомного контура в роли промышленных экспертов, а также учащиеся колледжей и техникумов федерального проекта «Профессионалитет» по направлению «Атомная промышленность». В рамках деловой программы прошли стратегические сессии по реализации проекта «Профессионалитет» в атомной отрасли.



ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В 2024 реализованы программы по развитию цифровых компетенций у лидеров и заказчиков цифровизации: **«Развитие лидеров цифровизации атомной отрасли»** (охват — 62 человеко-курса), **«Цифровые сезоны»** — производственно-технологический клуб (охват — 222 человеко-курса).

В 2024 году охват очным и дистанционным обучением по направлению Культура информационной безопасности составил около 24 500 человеко-курсов.

Охват программы поддержки конечных пользователей по переходу на отечественное ПО Astra Linux и «Мой офис» в 2024 году составил более 18 500 человеко-курсов. За период 2022-2024 годы обучение по программе прошли около 242 000 участников.

По программе повышения цифровой грамотности обучение прошли 30,7% руководителей и специалистов отрасли.

50 000

работников проинформировано о причинах несчастных случаев

120

локальных тренеров подготовлено

16 000

«Диалогов о безопасности» проведено

600

«патрулей безопасности» проведено

50

линейных руководителей приняло участие в Слете лидеров безопасности Топливной компании «ДНК Безопасности»

140

участников III Молодежного форума по культуре безопасности «Волна»

БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Корпоративная Академия вносит большой вклад в достижение нулевого смертельного и тяжелого травматизма через развитие культуры безопасного поведения, осознанного отношения к безопасности в отрасли, развитие системы по выявлению и устранению предпосылок травм и несчастных случаев, связанных с поведением человека на производстве.

В 2024 году продолжился пилотный этап отраслевого проекта по развитию культуры безопасного поведения (КБП), в котором участвовало более 20 организаций. С опорой на опыт этих организаций и методологию проекта были выпущены Единые отраслевые методические указания по развитию КБП, которые с 2025 г. обязательны для применения во всех организациях госкорпорации «Росатом».

Работа по управлению сообществом лидеров безопасности: силами лидеров о причинах произошедших несчастных случаев проинформировано более 50 000 работников, подготовлено 120 локальных тренеров (охват обученных — более 14 000 человек), проведено свыше 16 000 «Диалогов о безопасности», проведено более 600 «патрулей безопасности», разработано 93 проекта в рамках отраслевого конкурса по развитию КБП (аудитория конкурса – 379 человек из 36 организаций Росатома).

РАБОТА С ДИВИЗИОНАМИ

Корпоративная Академия ведет системную работу по развитию лидерского сообщества в отдельных дивизионах. Одной из форм такой работы является проведение мероприятий различных форматов (стратсессии, форумы, слеты) для различных целевых аудиторий (в зависимости от запроса дивизиона) – работники, линейные руководители, топ-руководство.

Совместно с Топливным дивизионом проведен II Слет лидеров безопасности Топливной компании «ДНК Безопасности». В мероприятии приняло участие 50 линейных руководителей из 20 предприятий. В рамках двухдневной образовательной программы участники освоили навыки взаимодействия в команде, построения коммуникаций с опорой на эмоциональный интеллект, управление конфликтами в разрезе вопросов обеспечения безопасности. Дивизиональные Слеты лидеров и другие системные мероприятия по развитию сообществ помогают проработать специфические запросы дивизиона, расширить лидерское сообщество, задать векторы для развития и «приземлить» инициативы на конкретные действия (проекты), наладить коммуникацию между лидерами в разных организациях дивизиона.

Совместно с ЯОК (организатор – ФГУП «ПСЗ») проведен III Молодежный форум по культуре безопасности «Волна». 140 участников из 19 предприятий Росатома (большая часть – молодежь ЯОК) в течение 3 дней получали навыки работы в команде, коммуникаций по безопасности, развивали лидерские компетенции, в формате панельной дискуссии общались с руководством дивизиона о барьерах в профилактике травматизма, предлагали идеи по Видению-2045 в части безопасности.

Совместно с Машиностроительным дивизионом проведен День безопасности машиностроительного дивизиона. В мероприятии приняло участие более 40 человек: руководство дивизиона и организаций, сотрудники служб охраны труда. Участники слышали доклады о состоянии безопасности в дивизионе, обменялись лучшими практиками отдельных организаций, учились оценивать риски и разрабатывать корректирующие мероприятия.

Также в 2024 году совместно с Электроэнергетическим дивизионом продолжилась реализация проекта по установлению психологических предпосылок к небезопасному поведению работников. В 2023 году было проведено исследование, по итогам которого были выявлены ключевые организационные (связанные с процессами в организации), социальные (нормы в коллективе) индивидуальные (физическое и психологическое состояние человека) предпосылки. Для работы с ними в 2024 году было предложено 5 инструментов, которые в качестве пилота внедрялись на двух АЭС дивизиона. Так как одной из ключевых причин травматизма в отрасли остается небезопасное человеческое поведение.

Подобные мероприятия актуальны для всех дивизионов Росатома.

Достижения

«Золото» и «серебро» в рамках Всероссийской недели охраны труда.

Выпущен каталог лучших практик по развитию культуры безопасного поведения (КБП), содержащий 22 практики из опыта проекта КБП, работы «Концерн Росэнергоатом» и лидеров безопасности Росатома.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА РОСАТОМ

Производственная система Росатом (ПСР) – это культура бережливого производства и система непрерывного совершенствования процессов для обеспечения конкурентного преимущества на мировом уровне. Производственная система «Росатома» нацелена на стратегические цели госкорпорации, а отраслевые ПСР-проекты направлены на рост производительности, снижение себестоимости и повышение качества продукции. Знание и умение применять инструменты ПСР является обязательным условием для профессионального и карьерного роста сотрудников атомной отрасли.

Академия обеспечивает системное обучение по ПСР, внедряет единые стандарты по проведению обучения и развивает культуру непрерывных улучшений.

В 2024 году продолжили развиваться программы ПСР: охват обучением составил свыше 110 000 человеко-курсов.

В рамках развития направления **«Каракури»** на производственных предприятиях отрасли создаются безопасные и экономически выгодные механические устройства для снижения трудоёмкости операций и устранения потерь. Разработка и внедрение устройств каракури помогает задействовать инженерное мышление работников и реализовывать их творческий потенциал. В 2024 году на предприятиях отрасли внедрено 191 устройство, что дало эффект в виде сокращения времени протекания процессов в среднем на 40% и снижения физической и дозовой нагрузки на работников отрасли. Количество обученных по направлению «Каракури» – 133 человека.

Сертифицировано 3 Фабрики процессов на предприятиях: Филиал АО «АЭМ-технологии» «Петрозаводскмаш» в Петрозаводске, ПАО «Ковровский механический завод» и «Курскатомэнергоремонт»

110 000

человеко-курсов охват обучением программы Производственной системы «Росатом» (ПСР)

191

устройство внедрено на предприятиях отрасли

– филиал АО «Атомэнергоремонт». Сегодня в отрасли действуют 38 Фабрик процессов.

В 2024 году в Чемпионате по ПСР среди первичных трудовых коллективов приняло участие 80 предприятий из 9 дивизионов Росатома: всего свыше 2 287 коллективов (более 15 500 человек).

Целью проведения Чемпионата является вовлечение производственных первичных трудовых коллективов в повышение эффективности работы организаций с применением инструментов производственной системы Росатома, а также формирование и поддержание профессионального сообщества.

ПРОГРАММА «УСКОРЕНИЕ»

В рамках программы проводится комплекс мероприятий, направленный на повышение эффективности внутренних процессов, скорости и качества принятия решений для обеспечения конкурентоспособности госкорпорации «Росатом» в работе с клиентами в условиях неблагоприятной внешней среды. Программа полезна всем сотрудникам Росатома, заинтересованным в дебюрократизации отрасли.

С момента реализации программы по сокращению «неразумной» бюрократии «Ускорение» прошло 2 года, сейчас в нее вовлечены порядка 60 000 сотрудников, во всех дивизионах реализовано более 500 проектов, направленных на дебюрократизацию рабочих процессов. Отменено более 5 000 неактуальных регламентов, которые создавали нагрузку на сотрудников отрасли. Коммуникационная кампания 2024 года, цель которой вовлечение сотрудников в реализацию инициатив по сокращению бюрократии, охватила более 30 000 человек.

Приоритетом программы «Ускорение» до 2030 года станет реализация программ развития корпоративных функций. Свои программы развития уже представили 8 ключевых корпоративных функций, работа по разработке и реализации остальных функций будет продолжена в 2025 году.

Передача знаний и консультирование по развитию

За свою историю атомная промышленность накопила значительный опыт и уникальный багаж знаний среди экспертов и профессионалов отрасли.

Внутренняя преемственность знаний в Росатоме – один из приоритетов работы Корпоративной академии. Система развития наставников, менторов и преподавателей позволяет собирать лучшие практики со всей отрасли, транслировать и масштабировать их применение на предприятиях. Благодаря воспроизводству знаний и передаче от эксперта к эксперту мы не только обеспечиваем суверенитет технологий и знаний, но и раскрываем кадровый потенциал.

КАРЬЕРНОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Продолжил работу сервис по предоставлению карьерных консультаций. В течение 2024 года было проведено 884 консультации в 117 организациях. Карьерное консультирование проводят 39 отраслевых экспертов. По итогам 2024 года сервис получил высокие оценки (77% сотрудников готовы рекомендовать сервис своим коллегам, 93% – удовлетворены карьерными консультациями).

Корпоративная Академия продолжает развитие цифровых инструментов для управления сотрудниками своей карьерой: электронный курс «Моя карьера в Росатоме» прошли более 4 400 участников, карьерный тренажер «Перезагрузка» – более 1 000 участников. Число подписчиков группы **«Моя карьера в Росатоме»** в Росатом LIFE в 2024 году составило более 2 400 человек.

884 карьерные консультации проведено за 2024 год

77% сотрудников готовы рекомендовать сервис своим коллегам

93% удовлетворены карьерными консультациями

4 400 участников карьерного тренажера «Перезагрузка»



РАЗВИТИЕ ОТРАСЛЕВЫХ ТРЕНЕРОВ

Продолжилась подготовка отраслевых тренеров на предприятиях Росатома. Отраслевой тренер – это высокопрофессиональный работник организации отрасли, прошедший соответствующую подготовку и сертификацию, воспроизводящий, транслирующий общекорпоративные и специализированные знания и формирующий требуемые навыки у работников организаций отрасли.

На конец 2024 года общее число действующих отраслевых тренеров составило 660 человек. Охват обучением отраслевыми тренерами составил 47 400 чел./курсов – это на 6% больше, чем в прошлом году.

Состоялся второй набор в Лигу тренеров: в сообщество вступили 18 новых тренеров и общее количество на конец 2024 года – 31 человек. Выросло и число старших тренеров предприятий, их общее количество составило 26 человек.

660 общее число действующих отраслевых тренеров

47 400 охват обучением отраслевыми тренерами

18 новых тренеров в Лиге тренеров

26 число старших тренеров предприятий

■ НОВОЕ

Впервые был проведен тренинг по подготовке отраслевых модераторов среди внутренних тренеров, который успешно прошли 14 человек.

В 2024 году разработана и запущена программа повышения квалификации для тренеров **«Академия тренеров»** (38 часов). Программа не имеет аналогов на рынке и включает в себя 5 модулей, которые раскрывают все стороны тренерского мастерства – разработка и адаптация обучающих решений, работа со сложными участниками, модерация, управление динамикой в аудитории и многое другое. Первый поток успешно закончили 16 тренеров.

Результатом программы стало повышение уровня компетенций тренеров для решения более сложных вызовов и актуальных задач предприятий.

Новый тренинг для команд **«Горизонтальное партнерство»**. В 2024 году был разработан и проведен тренинг «Горизонтальное партнерство». Развитие партнерство проходило не только в классическом тренинговом формате, но и в формате обсуждения особенностей горизонтального взаимодействия, формирования доверия и развития ответственности.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

■ НОВОЕ: РАБОТА С ДИВИЗИОНАМИ – АСЭ

Для АСЭ была разработана специальная программа подготовки лекторов для проведения обучающего курса «Корпоративная система управления проектами сооружения АЭС». 38 человек прошли комплексную подготовку по применению тренерских инструментов в обучении слушателей публичным выступлениям, методологии обучения. Обучение включало в себя комплексную подготовку по следующим темам: ораторское мастерство, принципы андрагогики, тренерские компетенции и методология обучения. Также участники прошли супервизию и получили обратную связь от экспертов Академии.

В результате командой лекторов был успешно проведен обновленный корпоративный курс для сотрудников АСЭ «Корпоративная система управления проектами сооружения АЭС».

Учись учить для АО «РИР» — программа, направленная на развитие культуры обучения «руководитель – подчиненный». Более 30 топ-руководителей компании научились упаковывать опыт в образовательный контент и проводить обучение для своих подчиненных, познакомились с основами обучения взрослых и представили собственные образовательные лекции К.А.Сухотиной.

В результате программы в компании стартовала волна обучения «сверху вниз» по темам оценки рекорд и УЭД, безопасности на производстве и управления сроками проектирования, повышения эффективности инвестирования и другое.

Выступление в стиле TED – АО «ТВЭЛ». Уже третий год команда Академии готовит спикеров к выступлению в формате короткого, интерактивного и вовлекающего доклада. Формат TED регулярно используется в рамках просветительских и молодежных мероприятиях, отраслевых и международных форумах, в целях продвижения Росатома и продуктов отрасли. В рамках совместной работы с АО ТВЭЛ серия выступления решает задачи информирования и вовлечения молодежи дивизиона в отраслевую повестку.

■ НОВОЕ

Программа по развитию договороспособности для руководителей

В 2024 году была разработана модульная программа по переговорам, включающая в себя не только обучение, но и сертификацию. В ходе тренинга участники научились выделять переговорный процесс из других видов деятельности, определять и управлять балансом сил в переговорах сторон, составлять карту влияния участников сделки.

Продолжила работу программа подготовки разработчиков обучающих программ **«Академия L&D»**, разработанная Корпоративной Академией Росатома совместно с корпоративными университетами СИБУРа и Газпром нефти. В 2024 году в программу добавлены модули: «Развитие психомоторных навыков», «Использование нейросетей в процессе разработки образовательных решений». Всего с 2021 по 2024 год участие в программе приняли более 500 человек: работники атомной отрасли, сотрудники КУ Газпром нефти, СИБУРа и Корпоративной Академии Росатома. В 2024 – более 250.

Активно развивается проект **«Росатом для Росатома»** – система подготовки и сопровождения отраслевых экспертов в передаче уникальных профессиональных знаний от сотрудника к сотруднику. На конец 2024 года участниками проекта стали 965 экспертов. Ими было создано 870 единиц обучающего контента, который суммарно набрал 593 000 просмотров на цифровых платформах.

500

человек приняли участие в программе с 2021 по 2024 год

250

человек приняли участие только за 2024 год

965

экспертов стали участниками проекта «Росатом для Росатома»

593 000

просмотров контента на цифровых платформах



Адаптация и интеграция по культуре и ценностям

ВИДЕНИЕ «РОСАТОМ-2045»

Для формирования долгосрочной стратегии развития была проведена масштабная сессионная работа с участием сотрудников предприятий и жителей городов присутствия «Росатома». Более 250 стратегических сессий охватили свыше 23 тысяч человек. Среди них: работники, ветераны отрасли, молодежные объединения, кадровый резерв и представители местных сообществ. В результате проделанной работы собрано 8 тысяч идей, которые легли в основу первого проекта Видения. Корпоративная Академия выступила методологом процесса, обеспечив единый подход к сбору и анализу информации.

КОМАНДЫ ПОДДЕРЖКИ ИЗМЕНЕНИЙ

89 проектов реализуются силами команд поддержки изменений (КПИ) в поддержку ключевых инициатив отрасли, которые были одобрены экспертами в рамках комиссий на уровне дивизиона.

АДАПТАЦИЯ НОВИЧКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Совершенствуются процессы адаптации новичков на предприятиях. 98% новых сотрудников удовлетворены отраслевой программой адаптации. Новые сотрудники знакомы с ценностями Росатома (89%), уверенно чувствуют себя в коллективе, знают к кому по каким вопросам можно обратиться (85%). 84% новых сотрудников сообщают, что их ожидания от места работы совпали с реальностью.

КНИГА О НОВЕЙШЕЙ ИСТОРИИ РОСАТОМА

К 80-летию атомной промышленности был инициирован проект по написанию книги о госкорпорации «Росатом». Цель – создать единую «платформу» Новейшей истории Росатома для передачи правильных и точных смыслов в разных форматах.

«АТОМНАЯ ПОДЗАРЯДКА» – ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

В 2024 году продолжилась работа по поддержанию психологического благополучия сотрудников отрасли, включая снижение уровня стресса и профессионального выгорания.

В рамках программы «Атомная Подзарядка» проведен ряд отраслевых мероприятий с общим охватом более 13 тысяч участников. Оценка удовлетворённости мероприятиями – 97%. Также проведено исследование трудового благополучия, в котором приняло участие почти 37 000 сотрудников отрасли.

С конца 2023 года для самодиагностики на выгорание и освоения навыков саморегуляции и борьбы со стрессом функционирует бот «Зарядная станция». В течение года в нем было размещено 39 публикаций, 47 видеоматериалов, 12 анонсов вебинаров, программ и исследований, а также модуль для руководителей с техниками управления энергией команды и возможностью индивидуального консультирования с отраслевыми психологами. Сервисом воспользовались порядка 5 тысяч сотрудников Росатома.

250

стратегических сессий
в проекте Видение
«Росатом-2045»

98%

новых сотрудников
удовлетворены
отраслевой программой
адаптации

97%

оценка
удовлетворённости
мероприятиями

5 000

сотрудников Росатома
воспользовались
сервисом-ботом
«Зарядная станция»



РАБОТА С ДИВИЗИОНАМИ

ГРИНАТОМ

Для сотрудников «Гринатома» в Москве и Нижнем Новгороде, «АЭМ-Технологии» в Санкт-Петербурге и «РАСУ» были проведены Дни Атомной Подзарядки, направленные на снижение уровня стресса и выгорания и повышение уровня трудового благополучия.

327 работников «Гринатома», 171 сотрудник «АЭМ-Технологии» и 140 – из «РАСУ» приняли участие в комплексе мероприятий. 347 работников прошли сеансы в релакс-комнате, 336 – поучаствовали в диагностике функционального состояния и прошли тренинги. А также 153 работника посетили консультации с психологами и провели субъективную самооценку состояния до и после мероприятий.

Результат субъективной оценки актуального состояния сотрудников – 97% отметили положительную динамику и улучшение своего психоэмоционального состояния после участия.

ПРОЕКТ «ЛЮДИ И ГОРОДА»: УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДОМ И СООБЩЕСТВАМИ

Академия выступила оператором масштабной программы «Люди и города» с особой задачей синхронизировать все проекты и инициативы по развитию городов, которые уже запущены в Росатоме, для повышения их эффективности за счет синергии усилий всех вовлеченных сторон, включая в первую очередь самих жителей территорий присутствия. Сегодня программа «Люди и города» реализуется по четырем основным направлениям: «Единая команда города», «Современная медицина», «Активная жизнь в городе» и «Образование лучшего качества». В результате такого системного подхода города Росатома должны занять лидирующие позиции по уровню качества жизни и технологическому развитию в стране.

В рамках масштабного проекта «Люди и города» Корпоративная Академия продолжает активную работу по формированию образовательной экосистемы Росатома для кадрового обеспечения отрасли.

В городах присутствия Росатома действует сеть из почти 300 школ со специализированными классами: атомными, инженерными, менделеевскими, горными.

Активно развивается **сеть атомклассов**. За 11 лет с момента старта проекта количество атомклассов выросло до 85 в 51 городе.

В 2024 году продолжает реализацию проект **«Сетевая инженерная школа»**. Проект включает в себя онлайн-платформу rosatomtalents.team для подготовки учащихся общеобразовательных школ по предметам инженерной направленности, в том числе по физике, математике и химии, а также открытие сети инженерных классов в регионах присутствия госкорпорации «Росатом». Всего открыто 87 инженерных классов в 29 городах России.

Также в 2024 году продолжает реализацию проект **«Учитель для Росатома»**. В рамках проекта 390 студентов стали участниками педагогических стажировок в города Росатома, а 12 педагогов были трудоустроены по итогам стажировок. 17 педагогов стали лауреатами премии «Исток» и обладателями сертификата в 250 000 руб. Кроме этого, в Обнинске прошел Фестиваль педагогического мастерства, в котором очное участие приняли более 100 учителей физики и математики из 18 городов России, а также молодые учителя из городов Росатома.

В 2024 году продолжила работу **«Родительская лига»** – образовательная площадка для тех, кто стремится раскрыть потенциал своих детей вместе с лучшими учителями и психологами, и Совет педагогов Росатома, который объединил ведущих деятелей науки, наставников и победителей конкурсов педагогического мастерства. В 2024 году в мероприятиях проекта в дистанционном формате приняли участие более 70 000 человек из городов присутствия Росатома и разных регионов страны, более 1000 человек приняли участие очно. IV Семейный фестиваль изобретателей «КараКУРАЖ» вовлек в знакомство с инженерным делом 115 семей из 62 городов России и 1 страны (Египет).

В 2024 году завершилась программа поддержки в рамках второго цикла Акселератора образовательных проектов **«Миссия: Таланты»**. 20 проектов получили поддержку отрасли в реализации.



ПРОДВИЖЕНИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

В 2024 году Корпоративная Академия Росатома продолжила системную работу по укреплению имиджа госкорпорации как ведущего работодателя.

Основной акцент был сделан на раннюю профориентацию, развитие молодежных сообществ и международное сотрудничество.

В целях привлечения, адаптации и удержания молодежи в 2024 году были утверждены **составы Совета по системной работе по привлечению, адаптации и удержанию молодежи в организациях «Росатома» и Экспертного совета при нем**. Они объединили директоров служб по управлению персоналом и руководителей дивизионов атомной отрасли.

Корпоративная Академия выстраивает широкие связи с партнерами: родителями, педагогами, администрацией городов Росатома. Также налаживает **сотрудничество с федеральными партнерами и центрами по развитию талантов: «Сириусом», проектами Росмолодежи, «Движением Первых»**. Ведет работу с профессиональными и социальными сообществами, развивает молодежные движения и объединения: **«Юниоры Росатома», Сообщество студентов Росатома, Отраслевой совет молодежи и Отраслевой совет молодых учёных**.

С 2023 года действует **программа сопровождения**, в которой приняли участие более 500 школьников и студентов. Более 50% старшеклассников поступают в опорные вузы Росатома, а 30% студентов получают уникальные предложения по стажировкам и трудоустройству.

В 2024 году **Сообщество студентов Росатома**, объединяющее учащихся 2–6 курсов технических и естественно-научных специальностей, расширилось до 70 участников из 20 вузов и 12 городов России.

Продолжилась **работа с филиалом МГУ в Сарове**. В 2024 году состоялся второй выпуск магистров. Дипломы получили 42 физика и математика. Большинство выпускников стали сотрудниками предприятий госкорпорации «Росатом».

Для привлечения талантливых школьников и студентов в атомную отрасль «Росатом» сотрудничает с образовательными учреждениями «Сириуса», организуя совместные программы, научные смены и создавая профильные лаборатории. В 2023–2024 гг. проведено более 70 мероприятий с участием 75 отраслевых экспертов. С 2022 года в Лицее «Сириус» прошли научные смены для 105 школьников. В 2024 году реализована **программа «Наука.Искусство.Атом»**, где решались кейсы по ключевым направлениям госкорпорации.

«Росатом» поддерживает всероссийские проекты «Сириуса», такие как **«Большие вызовы»** и **«Сириус.Лето»**. С 2021 года в Университете «Сириус» действует **магистратура «Математическая робототехника и ИИ»**, запущены новые программы: **«Прикладная робототехника»** и **«Разработка КИИ»**.

Продолжилась реализация **проекта по развитию движения студенческих строительных отрядов (ССО) атомной отрасли**. В 2024 году в зимнем и летнем трудовых семестрах участвовало около 2400 бойцов студенческих строительных отрядов. Работы проводились на 8 строительных площадках.

Впервые организованы **Всероссийские студенческие стройки «Мирный атом — ТРИНИТИ»** и **«Мирный атом»** в Озёрске, «Мирный атом» в Челябинской области, «Мирный атом-ПРОРЫВ» в Томской области, «СКИФ». В числе зарубежных строек: АЭС «Эль-Дабаа» в Египте, АЭС «Аккую» в Турции, АЭС «Руппур» в Бангладеш, АЭС «Пакш-2» в Венгрии и АЭС «Куданкулам» в Индии.

Один из ключевых инструментов поддержки профориентационной работы атомной отрасли – **проект «Амбассадоры бренда работодателя Росатома»**, направленный на просвещение школьников и студентов и реализуемый активными сотрудниками предприятий отрасли и преподавателями опорных вузов «Росатома». В 2024 году амбассадоры провели более 205 профориентационных встреч для учащихся.

В 2024 году прошел **научно-просветительский проект «Ледокол знаний»** с участием победителей федеральных проектов. 63 школьника за 10 дней прошли на ледоколе «50 лет Победы» 5000 км, посетив архипелаг Земля Франца-Иосифа. Корпоративная Академия Росатома

5 000 км

прошли за десять дней
63 школьника на ледоколе
«50 лет Победы»

4 000

участников
на Молодежном дне
информирования



организовала на борту 70 мероприятий: лекции, мастер-классы, игры и консультации. Впервые к экспедиции присоединились ребята из зарубежных стран.

«Росатом» реализует **научно-образовательную программу «АтомДискавери»** для победителей Всероссийских проектов «Большая перемена», «Твой ход» и участников программ Образовательного Центра «Сириус». Школьники и студенты посещают атомные города, опорные вузы «Росатома» и предприятия отрасли, знакомятся с молодежными сообществами.

В 2024 году состоялся **Молодежный день информирования** с охватом 4 000 человек, а также слет лидеров молодежных сообществ с участием 234 представителей отраслевых сообществ. В рамках образовательной программы **«Школа лидеров молодежных сообществ 2.0»** подготовлено 186 человек из 145 предприятий «Росатома».

Один из ключевых инструментов поддержки профориентационной работы атомной отрасли – **проект «Амбассадоры бренда работодателя Росатома»**, направленный на просвещение школьников и студентов. Он реализуется активными сотрудниками предприятий отрасли и преподавателями опорных вузов «Росатома». В 2024 году амбассадоры провели более 205 профориентационных встреч со школьниками и студентами.

Молодые сотрудники «Росатома» в составе отраслевых делегаций приняли участие в **федеральных и международных мероприятиях**: Всемирном фестивале молодежи, II Международном молодежном ядерном форуме Обнинск NEW-2024, Молодежном дне Всероссийской недели охраны труда (ВНОТ), форуме «Территория смыслов», Молодежном дне «Российской энергетической недели» (РЭН) и VI Молодежном энергетическом Саммите БРИКС, форуме рабочей молодежи, Международном молодежном ядерном конгрессе IYNC-2024.

Финальным событием 2024 года стал **фестиваль молодежных сообществ «АтомПрофи»**, который объединил в Сочи представителей Совета юниоров, Сообщества студентов Росатома, Отраслевого совета молодежи, финалистов и победителей федеральных проектов по ключевым направлениям деятельности атомной отрасли из числа школьников и студентов, членов команд поддержки изменений атомной отрасли, Совета молодых ученых и амбассадоров бренда работодателя. Мероприятие собрало на своей площадке 600 молодых профессионалов атомной отрасли. Флагманскими темами «АтомПрофи» стали формирование молодежью Видения развития «Росатома» и мира в перспективе до 2045 года, а также вовлечение студентов и школьников в программу празднования 80-летия атомной промышленности.



Глобальное международное партнерство и международные проекты

Продолжилась работа **Международного молодежного консультационного совета при генеральном директоре госкорпорации «Росатом» Impact Team 2050**. При поддержке Совета сегодня реализуется 7 образовательных проектов для молодежи. Работа Impact Team охватывает более 2 000 000 молодых людей со всего мира.

В июне 2024 года в рамках юбилейных мероприятий в связи с 70-летием со дня пуска первой в мире АЭС и старта эры мирного атома состоялся международный молодежный ядерный форум **«Обнинск NEW»**. Его участниками стали 900 представителей 100 стран.

Также в июне 2024 года Администрация Президента Российской Федерации, отметив вклад госкорпорации «Росатом» в «кадровое» энергетическое сотрудничество БРИКС, включила в план председательства России в БРИКС **семинар по развитию кадров в контексте энергетического перехода, который состоялся «на полях» форума «Обнинск NEW»**. Семинар объединил 9 официальных экспертных делегаций по развитию кадров в энергетике, и по его итогам были выработаны рекомендации и план работы на 2025 год, одобренный министрами энергетики БРИКС.

С 1 по 5 июля в Вене (Австрия) впервые за 4 года состоялась **Международная конференция МАГАТЭ** по управлению ядерными знаниями и кадровыми ресурсами, в рамках которой приняла участия высокоуровневая отраслевая делегация, возглавленная заместителем генерального директора по персоналу госкорпорации «Росатом». В событии приняли участие 600 человек из 110 стран. Наиболее активное участие в конференции принял «Росатом»: руководители кадровых подразделений и отраслевых образовательных организаций «Росатома» представили 17 докладов – больше, чем любая другая страна-участница международной организации, был возведен высокотехнологичный «зеленый» павильон «Росатома», проведен российский сайд-ивент с участием в том числе президента конференции и заместителя генерального директора МАГАТЭ, а также российский культурный вечер. Кроме того, Росатом выступил спонсором призов в рамках молодежного конкурса МАГАТЭ «ProSTEMChallenge». Участие госкорпорации «Росатома» было отмечено секретариатом международной организации.

С 27 по 28 сентября в Москве в павильоне «Атом» на ВДНХ совместно с госкорпорацией «Росатом» состоялся **VI Молодёжный энергетический саммит БРИКС**, который объединил 120 молодых энергетиков из 27 стран, а также молодежных сотрудников госкорпорации «Росатом» в составе российской делегации. На полях саммита состоялась презентация Молодежного энергетического

прогноза БРИКС, который впервые представил видение группы молодых экспертов БРИКС по ядерной энергетике и технологиям, созданной в рамках Молодежного энергетического агентства БРИКС.

18 ноября «на полях» **29-й Конференции сторон Рамочной конвенции ООН об изменении климата (COP29)** в Баку (Азербайджан) состоялось торжественное завершающее мероприятие празднования 70-летия Первой в мире АЭС в Обнинске – иммерсивный прием «Ядерная мечта», в котором приняли участие представители международных организаций МАГАТЭ, Всемирной ядерной ассоциации, молодых лидеры и активисты «зеленой» повестки. В рамках мероприятия госкорпорация «Росатом» объявила о запуске глобальной менторинговой программы.

В 2024 году госкорпорация «Росатом» была одобрена секретариатом «Деловой двадцатки» (B20) – объединение крупнейших компаний в странах Группы двадцати (G20) – к участию в рабочей группе «Образование и занятость», а также Совета по женским инициативам. Рекомендации госкорпорации были учтены в итоговых документах и представлены главам государств Группы двадцати.

Помимо мероприятий продолжили системную работу по кадрам с нашими зарубежными бизнес-партнерами. В 2024 году в рамках Альянса человекоцентричных организаций реализовали план мероприятий госкорпорации «Росатом» и Группы компаний «Eskom» (ЮАР) по развитию кадрового потенциала и человекоцентричного рынка труда. Помимо взаимных визитов сотрудников в событиях компаний, состоялся уникальный образовательный курс по обмену лучшими практиками по 6 приоритетным направлениям кадрового сотрудничества, а также проведена первая международная летняя женская технологическая школа в Обнинске и Москве, объединившая 50 девушек из 27 стран.

2 000 000

молодых людей со всего мира охватывает работа Impact Team

600

человек из 110 стран приняли участие в Международной конференции МАГАТЭ

120

молодых энергетиков из 27 стран приняли участие в VI Молодёжном энергетическом саммите БРИКС



«Академия Маяк» имени А.Д. Сахарова:
итоги за 2024 год

В 2024 году Академия Маяк стала одним из отраслевых и региональных образовательных центров (в ноябре получена лицензия на проведение самостоятельной образовательной деятельности № Л035-01281-52/01509189 дополнительное образование детей и взрослых, дополнительное профессиональное образование).

Основными направлениями деятельности Академии Маяк являются:

«Наука и технологии» – объединение научного и инженерного сообществ для укрепления связей и поиска прорывных решений, воспитание нового поколения ученых и инженеров для обеспечения технологического суверенитета страны и развития мировых технологий. На базе академии Маяк запущен центр инженерного мышления, подготовивший за год более 110 специалистов. Совместно с научным дивизионом разработана и реализована программа поддержки молодежных аванпроектов, посвященных ключевым направлениям деятельности госкорпорации «Росатом». Стартовое мероприятие данной программы было удостоено статуса мероприятия-спутника Конгресса молодых ученых в рамках 10-летия науки и технологий и объединило более 150 высокопотенциальных студентов технических специальностей из 36 вузов;

«Люди и города» – разработка и апробация инструментов развития городов вместе с активом и администрацией через программы по созданию креативных сообществ, развитию команд городов, объединению и развитию сообществ волонтеров и благотворителей. В рамках реализации образовательных программ по данному направлению была организована благотворительная елка «Атомных городов», объединившая на одной площадке более 800 представителей НКО, малого бизнеса, креативное сообщество и народных художников из 31 атомного города;

«Образование и культура» – объединения всех участников образовательной экосистемы для совместной разработки новых методик, организации мультимедийных выставок, лекториев, фестивалей, развитие управленческих компетенций работников атомной отрасли и представителей бизнеса и др. Академией Маяк успешно реализована программа карьерного консультирования и проектирования на базе взаимодействия школа-вуз-предприятие для нижегородского региона. Ключевым событием стал фестиваль «Мама! Я в Росатоме», объединивший более 1500 человек, организации госкорпорации «Росатом» в регионе, опорные вузы и школы. На базе академии Маяк ведется разработка образовательных программ по организации инновационной деятельности в научно-технической сфере, реализуются программы обучения бережливому производству; проводятся научные конференции.

Важным аспектом деятельности Академии Маяк является проведение открытых лекториев и выставочных экспозиций для жителей и гостей города. В рамках открытого выставочного пространства прошли историко-документальные выставки из цикла Творцы атомного века, творческие встречи и художественные выставки нижегородских художниц Алины Клейнер, Анны Долгановой, Наталии Панковой, экспозиция исторических фотографий «Мир через полвека» совместно с Русским музеем фотографии, выставка «Искусство и добро», объединившая более 100 работ художников со всей России, а также Финляндии и Белоруссии, выставочный проект «Триумф атомной промышленности», показы научного кино от Лаборатории научного кино 2.0, серия иммерсивных экскурсий «Невидимые нити», серия авторских экскурсий от заслуженных сотрудников атомной отрасли и представителей министерства культуры Нижегородского региона.

На сегодняшний день ключевыми партнерами Академии Маяк являются НЦФМ (Национальный центр физики и математики), ФГАИС «Молодёжь России» (Росмолодежь), АНО «Россия - страна возможностей», Правительство Нижегородской области, министерство культуры Нижегородской области, министерство образования Нижегородской области, министерство туризма и промыслов Нижегородской области, Сбер, Добро.ру, ARTпатруль и другие.

В течение 2024 года на площадке Академии Маяк организовано 135 деловых и культурных событий, охват которых составил 49 755 участников.

>135

мероприятий
проведено в течение
года

общий охват участников мероприятий

>49 755



Прикладные исследования 2024

Ежегодно Корпоративная Академия Росатома проводит прикладные исследования, результаты которых служат основой для стратегического и тактического планирования и внедрения новых инициатив.

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Ежегодное исследование с репрезентативной выборкой свыше 36 тысяч человек из 158 дивизионов отрасли, результаты которого направлены на развитие программы по профилактике стресса и профессионального выгорания. По итогам исследования 2024 года – 92% работников находятся в зоне трудового благополучия, что говорит о позитивном влиянии практик повышения трудового благополучия.

ВЫЯВЛЕНИЕ МЕТАНАВЫКОВ, СПОСОБСТВУЮЩИХ ДОСТИЖЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ «РОСАТОМА», И ПОИСК ИНСТРУМЕНТОВ ИХ РАЗВИТИЯ

По итогам серии интервью с ТОП менеджерами отрасли, а также системного анализа десятков научных работ был составлен перечень метанавыков, необходимых для достижения стратегических целей Росатома. Результаты исследования легли в основу стратегии по развитию управленческих компетенций сотрудников отрасли.

КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ МОЛОДЕЖИ

Лонгитюдное исследование направлено на выявление условий формирования эффективной образовательной модели, реализуемой образовательно-производственными кластерами в рамках программы «Профессионалитет». Результаты исследования используются для актуализации образовательной модели, повышения среднего проходного балла абитуриентов и увеличения конкурса среди студентов при поступлении на программы «Профессионалитета», успешного трудоустройства выпускников.

ПОРТРЕТ СТУДЕНТА «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТА» АТОМНОЙ ОТРАСЛИ

Исследование направлено на формирование динамического портрета студента атомной отрасли. Мониторинг проводился среди учащихся колледжей по таким параметрам как: факторы выбора колледжа, преимущества колледжей по мнению студентов, какая информация о будущем месте работы интересна, интересы и увлечения до поступления, творческие навыки студентов. Полученные данные используются для актуализации инициатив в рамках программы «Профессионалитет», в частности, для формирования эффективных планов коммуникации со студентами, родителями и учебными заведениями.

ИССЛЕДОВАНИЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ КАК ЭЛЕМЕНТ HR-МАРКЕТИНГА И УПРАВЛЕНИЯ БРЕНДОМ РАБОТОДАТЕЛЯ»

Исследование посвящено изучению применимости профориентационных инструментов платформы СКИЛЛФОЛИО для решения задач по адресной маршрутизации профессиональных траекторий школьников в экосистеме Росатома, а также для решения задач по повышению узнаваемости бренда опорных предприятий атомной отрасли среди школьников старшей школы и их родителей. Исследование показало эффективность психодиагностического инструментария, который есть на платформе СКИЛЛФОЛИО. Его можно использовать для того, чтобы помогать формировать карьерные траектории, осуществлять раннюю профессиональную диагностику и решать профориентационные задачи. Профориентационные инструменты интегрированы в проекты по карьерной маршрутизации.

ИНДЕКС КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ТЕРРИТОРИЙ ПРИСУТСТВИЯ ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ»

Индекс качества жизни территорий присутствия по методологии ESG Альянса позволяет обосновать выбор и приоритетность проектов и территорий для осуществления социальных инвестиций; комплексно и системно отслеживать изменения, эффективно взаимодействовать с муниципалитетами. По итогам исследования были сформированы тепловые карты с результатами городов по направлениям качества жизни. Полученные данные стали дополнительным аналитическим инструментом в проекте «Люди и города».

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ИИ ИДЕНТИФИЦИРОВАТЬ ДЕФЕКТЫ СВАРНЫХ СОЕДИНЕНИЙ

В рамках проведенного исследования осуществлялась проверка гипотезы о возможности использования нейросетей для проверки качества сварных швов. Полученные результаты не только подтвердили гипотезу, но и позволили приступить к разработке инструмента для предоставления обратной связи в образовательной программе по сварке на основе нейросети.



Отчет о самообследовании за 2024 год подготовлен для предоставления открытой и доступной информации в соответствии с Уставом АНО «Корпоративная Академия Росатома», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России № 462 от 14.06.2013 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией».

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

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

ВЫВОДЫ

- 1** Необходимо расширять продуктовую линейку для руководителей среднего и высшего звена с акцентом на повышение эффективности бизнес-процессов и использование бережливого производства.
- 2** Важно наращивать технологическое и инженерное образование в экосистеме кадрового потенциала Росатома.
- 3** Необходимы комплексные решения для адаптации новичков, их погружения в корпоративную культуру отрасли и для удержания молодежи.
- 4** Одно из важнейших направлений Академии в ближайшие годы – разработка образовательных решений с рыночным и экспортным потенциалом.
- 5** Приоритетом остается повышение эффективности процесса разработки образовательных программ.
- 6** В образовательный процесс необходимо внедрять искусственный интеллект.



Приложения

Приложение 1: Персональный состав сотрудников по ученым степеням

Штатные единицы – 275	Образование сотрудников: 16 – ученая степень, 248 – высшее, 8 – среднее специальное, 3 – общее
Средний возраст сотрудников – 36 лет	
УЧЕНЫЕ СТЕПЕНИ (КАНДИДАТ НАУК)	
Акимов Николай Николаевич	Экономические науки
Аксёнова Елена Владимировна	Психологические науки
Биккулова Гульнара Зифаровна	Политические науки
Бобякова Ирина Валерьевна	Филологические науки
Вербенко Борис Владимирович	Политические науки
Воробьев Антон Юрьевич	Физико-математические науки
Вядро Михаил Александрович	Политические науки
Галиуллин Дамир Лутфуллаевич	Социологические науки
Грибас Анастасия Владимировна	Химические науки
Крикунова Александра Вячеславовна	Политические науки
Оборина Дина Викторовна	Психологические науки
Осипова Евгения Васильевна	Экономические науки
Пономаренко Алексей Дмитриевич	Экономические науки
Прахт Наталия Юрьевна	Психологические науки
Романова Валерия Геннадьевна	Социологические науки
Самородский Александр Тимофеевич	Юридические науки

Приложение 2: Направления расходования средств

Вид расходования целевых денежных средств, полученных от российских организаций, граждан РФ	Фактически израсходовано, млн. руб.
Расходы на содержание помещений и иного имущества	117
Расходы на ремонт основных средств и иного имущества	–
Приобретение основных средств, инвентаря и иного имущества	2
Прочие расходы	123
Расходы на целевые мероприятия	2028
Вид расходования иных денежных средств, в том числе полученных от продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг	Фактически израсходовано, млн. руб.
Платежи поставщикам (подрядчикам) за материалы, работы, услуги	2500
В связи с оплатой труда работников	894
Платежи по налогу на прибыль	–
Процентов по долговым обязательствам	–
В связи с приобретением, созданием, модернизацией, реконструкцией и подготовкой к использованию внеоборотных активов	21
В связи с предоставлением займов другим лицам	250
В связи с погашением (выкупом) векселей и других долговых ценных бумаг, возврат кредитов и займов	–
Прочие платежи	752

Приложение 3: Учебно-методическое, библиотечно-информационное и материально-техническое обеспечение деятельности Корпоративной Академии

03.09.2012 Корпоративная Академия была зарегистрирована Управлением Федеральной налоговой службы по г. Москве, государственный регистрационный номер 11277990172792.

Юридический адрес: 109012, вн. тер. г. муниципальный округ Таганский, г. Москва, проезд Китайгородский, д. 7, стр. 1. Фактическая деятельность осуществляется по указанному адресу и по адресу 115114, г. Москва, ул. Летниковская д. 10, стр. 5, этаж 1, пом. I, комната 24 (часть).

Обучение проводится в 9 аудиториях, находящихся по адресу: 109012, вн. тер. г. муниципальный округ Таганский, г. Москва, проезд Китайгородский, д. 7, стр. 1, где в учебных аудиториях, включая компьютерные классы, может одновременно обучаться до 150 человек. Во всех помещениях есть подключение к сети Wi-Fi.

Корпоративная Академия обеспечивает полное и оперативное методическое, библиотечное и информационное обеспечение обучающихся, тренерского, профессорско-преподавательского состава и сотрудников.

Организация обеспечена электронными учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем учебным дисциплинам программ дополнительного профессионального образования и обучения. Корпоративная Академия также имеет доступ к электронным образовательным ресурсам.

ПЛОЩАДИ УЧЕБНЫХ КЛАССОВ Китайгородский проезд д.7 с.1

Учебный класс (аудитория) №1	41,47 Кв.м
Учебный класс (аудитория) №2	40,03 Кв.м
Учебный класс (аудитория) №3	39,93 Кв.м
Учебный класс (аудитория) №4	34,54 Кв.м
Учебный класс (аудитория) №5	44,08 Кв.м
Учебный класс (аудитория) №6	43,94 Кв.м
Учебный класс (аудитория) №7	41,02 Кв.м
Учебный класс (аудитория) №8	50,91 Кв.м
Учебный класс (аудитория) №10	54,49 Кв.м

ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ МЕБЕЛЬЮ АУДИТОРНОГО ФОНДА Китайгородский проезд д.7 с.1

Мебель/ Аудитория	1	2	3	4	5	6	7	8	10	Кол-во посадочных мест
Парты (стол учебный складной)	10			8	8	8	8	12		54
Стол компьютерный		8	8							16
Пюпитр для преподавателя	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Стулья	10			8	24	24	24	27		117
Кресло на колесах		16	16							32
Кресло со столиком									18	18
Кресло преподавателя	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Электронный флипчат	2	2	2	2	3	3	3	3	3	

Приложение 4: Основные показатели

№ п/п	Показатели	Единица измерения
1.	Образовательная деятельность	
1.1.	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	2346 человек/5,9%
1.2.	Численность/удельный вес численности слушателей, обучившихся по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации	200 человек/0,5%
1.3.	Численность/удельный вес численности слушателей, направленных на обучение службами занятости, в общей численности слушателей, прошедших обучение в образовательной организации за отчетный период	человек/% 0/0
1.4.	Количество реализуемых дополнительных профессиональных программ, в том числе:	41
1.4.1.	Программ повышения квалификации	40
1.4.2.	Программ профессиональной переподготовки	1
1.5.	Количество разработанных дополнительных профессиональных программ за отчетный период	16
1.5.1.	Программ повышения квалификации	14
1.5.2.	Программ профессиональной переподготовки	2
1.6.	Удельный вес дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	%, 0

№ п/п	Показатели	Единица измерения
1.7.	Удельный вес дополнительных профессиональных программ, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, в общем количестве реализуемых дополнительных профессиональных программ	%, 0
1.8.	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, имеющих ученые степени и (или) ученые звания, в общей численности научно-педагогических работников образовательной организации	1 человек/100%
1.9.	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности научно-педагогических работников	0 человек/0%
1.10.	Численность/удельный вес численности педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	человек/%, 0
1.10.1.	Высшая	человек/%, 0
1.10.2.	Первая	человек/%, 0
1.11.	Средний возраст штатных научно-педагогических работников организации дополнительного профессионального образования	39 лет
1.12.	Результативность выполнения образовательной организацией государственного задания в части реализации дополнительных профессиональных программ	%, 0

№ п/п	Показатели	Единица измерения
2.	Научно-исследовательская деятельность	
2.1.	Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Web of Science в расчете на 100 научно-педагогических работников	Не применимо
2.2.	Количество цитирований в индексируемой системе цитирования Scopus в расчете на 100 научно-педагогических работников	Не применимо
2.3.	Количество цитирований в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников	Не применимо
2.4.	Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Web of Science, в расчете на 100 научно-педагогических работников	Не применимо
2.5.	Количество статей в научной периодике, индексируемой в системе цитирования Scopus, в расчете на 100 научно-педагогических работников	Не применимо
2.6.	Количество публикаций в РИНЦ в расчете на 100 научно-педагогических работников	Не применимо
2.7.	Общий объем НИОКР	тыс. руб., 0
2.8.	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника	тыс. руб., 0
2.9.	Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной организации	%, 0
2.10.	Удельный вес НИОКР, выполненных собственными силами (без привлечения соисполнителей), в общих доходах образовательной организации от НИОКР	%, 0

№ п/п	Показатели	Единица измерения
2.11.	Количество подготовленных печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия), методических и периодических изданий, количество изданных за отчетный период	Единиц, 0
2.12.	Количество проведенных международных и всероссийских (межрегиональных) научных семинаров и конференций	Единиц, 0
2.13.	Количество подготовленных научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации за отчетный период	Человек, 0
2.14.	Численность/удельный вес численности научно-педагогических работников без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет, в общей численности научно-педагогических работников	чел./%
2.15.	Число научных журналов, в том числе электронных, издаваемых образовательной организацией	Единиц, 1
3.	Финансово-экономическая деятельность	
3.1.	Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности)	3 428 784 тыс. руб.
3.2.	Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности) в расчете на одного научно-педагогического работника	318 800 тыс. руб.
3.3.	Доходы образовательной организации из средств от приносящей доход деятельности в расчете на одного научно-педагогического работника	152 205 тыс. руб.

N п/п	Показатели	Единица измерения
4.	Инфраструктура	
4.1.	Общая площадь помещений, в которых осуществляется образовательная деятельность, в расчете на одного слушателя, в том числе:	кв. м, 799 (общая)
4.1.1.	Имеющихся у образовательной организации на праве собственности	кв. м, 0
4.1.2.	Закрепленных за образовательной организацией на праве оперативного управления	кв. м, 0
4.1.3.	Предоставленных образовательной организации в аренду, безвозмездное пользование	кв. м, 3549
4.2.	Количество экземпляров печатных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия) из общего количества единиц хранения библиотечного фонда, состоящих на учете, в расчете на одного слушателя	Единиц, 1
4.3.	Количество электронных учебных изданий (включая учебники и учебные пособия)	Единиц, 800
4.4.	Численность/удельный вес численности слушателей, проживающих в общежитиях, в общей численности слушателей, нуждающихся в общежитиях	%, (нет общежития)



КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ