

## «Пройти путь от геофизика до гендиректора можно за семь лет»

25 марта 2019



Фото: Алена Кондюрина для РБК

О системе подготовки кадров и новых карьерных возможностях в атомной отрасли РБК+ рассказала директор по персоналу госкорпорации «Росатом» Татьяна Терентьева.

— В каких кадрах сегодня особенно нуждается атомная отрасль?

— Драйвер развития российской атомной отрасли — международные проекты, наш портфель заказов на строительство и обслуживание АЭС за рубежом. Сегодня на разной стадии строительства находится 36 блоков в 12 странах мира. Только Инжиниринговому дивизиону в ближайшие десять лет потребуются порядка 4400 человек — от руководителей проектов и проектировщиков различных специальностей до специалистов по планированию, закупке и лицензированию оборудования АЭС. Машиностроительному дивизиону понадобится около 1500 технологов, конструкторов и других инженерно-технических специалистов, а также порядка 3200 высококвалифицированных рабочих. Электроэнергетическому дивизиону потребуются сотрудники для пуско-наладочных работ на строящихся АЭС, технической поддержки,

а также инструкторы, осуществляющие подготовку эксплуатационного персонала заказчика, — порядка 4 тыс. человек. Руководители проектов — одна из наших горящих потребностей, мы разрабатываем специальную программу для их опережающей подготовки.

Развитие новых направлений, таких как ветроэнергетика и применение композитных материалов, также представляет серьезный вызов кадровой службе отрасли.

А цифровизация только в этом году потребует около тысячи новых специалистов — разработчиков программного обеспечения, тестировщиков, продуктологов, специалистов по системам планирования ресурсов предприятия (ERP), менеджеров по управлению данными и другим профессиям. Спектр довольно широкий, как видите.

— За счет каких источников вы решаете задачу пополнения персонала?

— Потребности в ключевых категориях специалистов частично закрывает ротация кадров между предприятиями отрасли. Так, Электроэнергетический дивизион, выполняющий функции эксплуатирующей организации (оператора) атомных станций, отвечающий за эксплуатацию АЭС, является основным источником подготовки сотрудников для наших новых объектов. **Главным источником подготовки молодых кадров для отрасли являются наши опорные вузы во главе с НИЯУ МИФИ.** «Росатом» сегодня — работодатель номер один для инженерных и технических специальностей по версии международного рейтинга Universum. Коллеги из МАГАТЭ (Международного агентства по атомной энергии. — *РБК+*) нам даже немного завидуют. В то время как в европейских странах атомная отрасль проигрывает конкуренцию другим высокотехнологичным компаниям, нам удалось нарастить интерес молодежи к работе в атомной отрасли: в «Росатом» идут 30% красnodипломников.

Более того, реализуя международные проекты, мы фактически осуществляем экспорт нашего образования в страны-партнеры. Помимо сооружения АЭС «Росатом» выстраивает ядерную инфраструктуру, включая подготовку персонала. В 2018 году совместно с МАГАТЭ мы запустили две школы для стран-новичков и стран, расширяющих свои ядерные энергетические программы, и шесть совместных образовательных программ российских вузов с зарубежными университетами Турции, Боливии, Египта и Армении. Сейчас на наших программах учатся более 1600 иностранных студентов из 45 стран-партнеров.

— Что позволяет поддерживать интерес нового поколения профессионалов к ядерной энергетике?

— Отрасль привлекает ярких, талантливых молодых ребят прежде всего теми глобальными и амбициозными задачами, которые мы решаем. Сегодня ни одна компания в мире не строит АЭС за рубежом в таких масштабах, как «Росатом». Кроме того, мы постоянно модернизируем программы подготовки в наших профильных вузах, проводим отраслевые олимпиады для школьников, всего **в 2018 году наш базовый вуз НИЯУ МИФИ провел более 18 международных и российских олимпиад, в которых приняли участие более 30 тыс. школьников.**

Нужно понимать, что атомная отрасль очень специфичная, по большому числу наших профессий мы не можем просто взять человека с рынка труда, за исключением разве что корпоративного блока — финансистов, юристов, HR-специалистов. Большая часть профильных специальностей требует специальной подготовки в сфере ядерных технологий, поэтому приток основных сотрудников атомных специальностей идет со студенческой скамьи. Мы выстроили целую инфраструктуру для привлечения молодых талантов начиная со школы. Поддерживают интерес к отрасли и огромные возможности развития внутри госкорпорации.

— Как меняются требования к специалистам, что позволяет поддерживать уровень их компетенций?

— Инженер сегодня — мультидисциплинарная профессия, требующая компетенций достаточно широкого профиля: помимо инженерно-технических дисциплин он должен знать основы экономики, чтобы понимать эффективность своих решений, владеть английским языком, потому что наши инженеры участвуют в международных переговорах и работают в кросс-культурной среде, ИТ-квалификация — новая неотъемлемая составляющая базовой инженерной подготовки.

В Академии «Росатома» действуют более 250 программ, по которым прошли обучение более 85 тыс. сотрудников отрасли. Дистанционно базовым международным навыкам в этом году мы планируем обучить 50 тыс. человек, а базовый курс цифровой грамотности должны пройти до 40 тыс. сотрудников. Наш основной приоритет — оперативность подготовки персонала, соответствующая запросам бизнеса, и создание при этом условий для реализации потенциала сотрудников.

Надо учитывать, что кардинально изменились и рабочие специальности, они часто требуют высшего образования. В атомной отрасли заняты более 115 тыс. специалистов инженерных и рабочих профессий, это чуть менее половины всех атомщиков.

Участие в мировом чемпионате WorldSkills и поддержка в 2019 году очередного его этапа в Казани в качестве стратегического национального партнера позволяют «Росатому» повысить профессиональный уровень рабочих и инженерных кадров. Например, на протяжении четырех лет по 18 сквозным компетенциям наши специалисты становились победителями национального чемпионата WorldSkills Hi-Tech. Именно чемпионатное движение помогло нам создать сообщество из порядка 1500 экспертов, которые готовят на местах высококвалифицированных рабочих и инженеров по международным стандартам. Это один из самых эффективных инструментов, поскольку за счет высокого уровня мастерства специалистов, снижения рисков недостатков в их работе оно позволяет в несколько раз повышать производительность наших объектов.

— С учетом относительной закрытости отрасли какие сегодня у ваших сотрудников есть карьерные возможности?

— Когда мы в 2011 году впервые провели в отрасли исследование по уровню вовлеченности сотрудников, в целом он был на уровне 60%. Это в том числе было связано с низкой удовлетворенностью сотрудников карьерными возможностями. Однако рост числа отраслевых и международных проектов открыл перспективу работать в межкультурных проектных командах и возможность проявить себя, ведь там требуются совершенно другие компетенции.

Кроме того, за это время нам удалось выстроить единую отраслевую систему управления карьерой и преемственностью с охватом 80 тыс. должностей и создать кадровый резерв руководителей из 5 тыс. человек. Сотрудники стали понимать, что необходимо для зачисления в кадровый резерв и продвижения по карьерной лестнице. Сейчас возможны разные траектории: управленческая, экспертная, проектная. Это в том числе позволило увеличить вовлеченность в «Росатоме» до 83% — уровня лучших работодателей.

Отрасль, в свою очередь, получила автоматизированный инструмент управления кадровыми рисками, позволивший сократить срок поиска кандидатов внутри отрасли с полутора месяцев до 30 минут. Доля назначений из кадрового резерва на ключевые

руководящие должности достигла 75%. Средний возраст руководителя сократился с 55 до 43 лет. Сегодня стало возможным пройти путь от геофизика до гендиректора всего за семь лет и стать первым лицом крупного предприятия уже в 32 года.

Источник : РБК+ <https://plus.rbc.ru/news/5c982cb27a8aa92a1aa83439>