

Управление персоналом

Основной стратегической целью в области управления персоналом является достижение конкурентного преимущества НИАЭП за счет повышения эффективности и квалификации сотрудников, сохранения ключевых компетенций. Основные управленческие задачи в области управления персоналом приведены в таблице 7.15.

Таблица 7.15. Основные управленческие задачи в области управления персоналом



Таблица 7.15. Основные управленческие задачи в области управления персоналом

Управленческие задачи	Результативность в решении управленческих задач в 2012 году
Обеспечить Компанию квалифицированными кадрами в полном объеме в соответствии с потребностями, в т. ч. за счет притока молодых специалистов	1. Достигается увеличение процента приема выпускников из высших и средних специальных учебных заведений. 2. Разработаны и проведены мероприятия по привлечению, адаптации и развитию молодых специалистов. 3. Выстроена система обучения: единые программы обучения, планирование, организация, контроль, отчетность. 4. Утверждены модели технических компетенций и профили должностей, которые используются при подборе персонала.
Развивать эффективность системы вознаграждения и компенсаций	1. Утверждена унифицированная матрица оплаты труда с учетом внешних (рыночных) и внутренних факторов. 2. Разработаны и внедрены единые стандарты социальных программ.
Способствовать повышению эффективности Компании за счет роста производительности труда	1. Утверждена унифицированная организационная структура. 2. Разработаны нормативы численности по обеспечивающим функциям. 3. Обеспечено наличие программы численности по объектам на весь период строительства в соответствии с графиком работ.

Социально-трудовые отношения в НИАЭП регламентируются следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 годы;
- Устав НИАЭП;
- Правила внутреннего трудового распорядка НИАЭП;
- Кодекс корпоративной этики работников НИАЭП;
- Стандарт предприятия 25-01-12 «Подготовка кадров» (утвержден 30.09.2012);
- Стандарт предприятия 25-02-12 «Организация подбора, найма и адаптации персонала» (утвержден 26.12.2012);
- «Положение об аттестации руководителей и специалистов ОАО «НИАЭП» (утверждено приказом № 697 от 08.08.2011);
- «Положение о ежегодной оценке эффективности деятельности работников ОАО «НИАЭП» (утверждено приказом № 40/250-П от 30.03.2012);
- Коллективный договор на 2013-2014 гг. Представителем работников в социальном

партнерстве в НИАЭП является профсоюз. В организации зарегистрирована первичная профсоюзная организация профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности. Администрация НИАЭП создает необходимые для осуществления деятельности профсоюза условия, учитывает мнение профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством.

Второй год подряд в рамках проекта Госкорпорации «Росатом» НИАЭП участвует в исследовании уровня вовлеченности сотрудников. Вовлеченность – личная заинтересованность сотрудников в достижении стратегических целей компании – напрямую связана с ее финансовыми результатами. По итогам исследования 2012 года уровень вовлеченности в НИАЭП составил 80 %, что на 18 % выше, чем по отрасли в целом.

Высокий показатель вовлеченности позволил НИАЭП войти в число организаций – участников международного исследования, получивших титул «Лучший работодатель».

Для НИАЭП стабильный результат по вовлеченности справедливо отражает ситуацию в Компании, основными факторами успеха которой являются удовлетворенность сотрудников высшим руководством, имеющим четкое видение будущего, привлекательный имидж НИАЭП на рынке труда, согласованный с имиджем НИАЭП на рынке продукта; вера сотрудников в устойчивость и успешность НИАЭП в долгосрочной перспективе.

Оплата труда

В НИАЭП действует эффективная система оплаты труда и компенсаций, которая гарантирует обеспечение достойного уровня заработной платы и мотивирует сотрудников к достижению стратегических и операционных целей НИАЭП. Положение об оплате труда работников НИАЭП разработано в соответствии с Единой унифицированной системой оплаты труда Госкорпорации «Росатом» (ЕУСОТ).

В АСЭ ЕУСОТ действует с 1 октября 2012 года.

В рамках подготовки к внедрению системы в АСЭ были проведены следующие мероприятия:

- осуществлены оценка и ранжирование должностей, разработан классификатор должностей АСЭ;
- подготовлен анализ текущих и проектируемых в условиях ЕУСОТ заработных плат работников АСЭ;
- выстроена матрица заработной платы работников АСЭ в российской и иностранных валютах;
- разработан и утвержден Регламент АСЭ.004-2012 «Положение об оплате труда работников АСЭ»;
- разработан и утвержден Регламент АСЭ.005-2012 «Положение об оценке ежемесячных ключевых заданий».

Средняя заработная плата в 2012 году в ОАО «НИАЭП» составила 81 480 рублей (см. таблицу 7.16).

Таблица 7.16. Среднемесячная заработная плата в ОАО «НИАЭП»



Таблица 7.16. Среднемесячная заработная плата в ОАО «НИАЭП»

Регион	2010			2011			2012		
	Средне- списочная численность	ФОТ (тыс. руб.)	Средне- месячная заработная плата (тыс. руб.)	Средне- списочная численность	ФОТ (тыс. руб.)	Средне- месячная заработная плата (тыс. руб.)	Средне- списочная численность	ФОТ (тыс. руб.)	Средне- месячная заработная плата (тыс. руб.)
Нижегородская область	1 294,4	1 347 959,92	86,782	1 446,82	1 539 457,35	88,669	1 644,00	1 934 555,79	98,061
Ростовская область	524	292 684,02	46,546	496,08	232 308,87	39,024	513,30	247 140,07	40,123
Тверская область	448,5	233 103,06	43,312	477,98	265 940,09	46,365	205,60	164 558,39	66,698
Калининградская область	–	–	–	10,13	11 587,56	95,324	136,60	104 706,73	63,877
Харьковская область	–	–	–	4,5	3 620,64	67,049	6,00	5 858,77	81,372
Москва	–	–	–	–	–	–	475,60	499 025,81	87,438
Представитель- ство ОАО «НИАЭП» в Республике Беларусь	–	–	–	–	–	–	57,10	30 678,20	44,773
Челябинская область	–	–	–	–	–	–	36,70	20 044,70	45,515
Всего	2 266,9	1 873 747,00	68,881	2 435,51	2 052 914,51	70,242	3 074,90	3 006 568,46	81,48

Таблица 7.17. Соотношение базового оклада мужчин и женщин в Центральном аппарате ОАО «НИАЭП»



Таблица 7.17. Соотношение базового оклада мужчин и женщин в Центральном аппарате ОАО «НИАЭП»

Категории	Оклад, руб.		Отношение базового оклада мужчин к окладу женщин
	Женщины	Мужчины	
Руководители	29 250	39 300	1,3
Специалисты	21 750	21 750	1,0
Другие служащие	19 250	10 300	0,53
Рабочие	7 200	7 200	1,00

Таблица 7.18. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Представительству НИАЭП в Республике Беларусь



Таблица 7.18. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Представительству НИАЭП в Республике Беларусь

Категории	Оклад, руб.		Отношение базового оклада мужчин к окладу женщин
	Женщины	Мужчины	
Руководители	23 200	14 600	0,63
Специалисты	14 600	17 100	1,17
Служащие	14 600	–	0,00
Рабочие	7 200	7 200	1,00

Таблица 7.19. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Балтийскому филиалу НИАЭП



Таблица 7.19. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Балтийскому филиалу НИАЭП

Категории	Оклад, руб.		Отношение базового оклада мужчин к окладу женщин
	Женщины	Мужчины	
Руководители	18 800	14 600	0,78
Специалисты	13 300	14 600	1,09
Служащие	14 600	–	0,00
Рабочие	7 200	7 900	1,09

Таблица 7.20. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Удомельскому филиалу НИАЭП



Таблица 7.20. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Удомельскому филиалу НИАЭП

Категории	Оклад, руб.		Отношение базового оклада мужчин к окладу женщин
	Женщины	Мужчины	
Руководители	14 600	23 200	1,59
Специалисты	13 300	18 800	1,41
Служащие	14 600	–	0,00
Рабочие	7 200	7 200	1,00

Таблица 7.21. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Московскому филиалу НИАЭП



Таблица 7.21. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Московскому филиалу НИАЭП

Категории	Оклад, руб.		Отношение базового оклада мужчин к окладу женщин
	Женщины	Мужчины	
Руководители	24 400	26 600	1,09
Специалисты	24 400	21 750	0,89
Служащие	21 750	–	0,00
Рабочие	19 250	21 750	1,13

Таблица 7.22. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Южноуральскому филиалу НИАЭП



Таблица 7.22. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Южноуральскому филиалу НИАЭП

Категории	Оклад, руб.		Отношение базового оклада мужчин к окладу женщин
	Женщины	Мужчины	
Руководители	14 600	32 000	2,19
Специалисты	14 600	17 100	1,17
Служащие	17 100	–	0,00
Рабочие	–	13 300	0,00

Таблица 7.23. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Волгодонскому филиалу НИАЭП



Таблица 7.23. Соотношение базового оклада мужчин и женщин по Волгодонскому филиалу НИАЭП

Категории	Оклад, руб.		Отношение базового оклада мужчин к окладу женщин
	Женщины	Мужчины	
Руководители	14 600	23 200	1,59
Специалисты	13 300	13 300	1,00
Служащие	7 900	11 700	1,48
Рабочие	7 200	7 900	1,10

Различия в базовых окладах по ряду категорий сотрудников связаны с тем, что в 2012 году должности, занимаемые сотрудником-мужчиной и сотрудником женщиной, находились в разных грейдах. Например, минимальный оклад руководителя-женщины соответствует 14 грейду (заведующий складом, заведующий хозяйством), руководителя-мужчины – 11 грейду (заведующий производством, мастер). На должностях «заведующий складом», «заведующий хозяйством» мужчины в 2012 году не работали. Оклады мужчин и женщин в пределах

одного грейда одинаковы.

Положение об оплате труда работников НИАЭП предусматривает единые принципы в организации оплаты труда и материального стимулирования работников и устанавливает порядок определения размеров заработной платы работников.

Заработная плата складывается из:

- должностного оклада;
- стимулирующих выплат:
- интегрированной стимулирующей надбавки (ИСН);
- интегрированной стимулирующей надбавки за выполнение производственных показателей (ИСН ПП);
- мотивационных выплат:
- премии по результатам выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ);
- премии за выполнение особо важного задания;
- компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных (в том числе надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну);
- прочих выплат, предусмотренных ТК РФ.

Система КПЭ направлена на достижение стратегических целей Интегрированной компании за счет постановки задач руководителям и работникам, обеспечения взаимосвязи этих задач с целями организации.

Размер должностного оклада, ИСН, премии по результатам выполнения КПЭ зависят от уровня должности работника, его профессиональных компетенций и результативности.

Каждой должности и профессии определенного квалификационного разряда в штатном расписании НИАЭП присваивается грейд и внутригрейдовая зона. Грейд должности (профессии) основан на характеристиках должности (профессии) и ее ценности для НИАЭП. Внутригрейдовые зоны предназначены для ранжирования структурных подразделений и отдельных должностей (профессий) по приоритетности.

ИСН вводится в качестве инструмента, позволяющего определять денежное вознаграждение работника, соответствующее его профессиональным компетенциям и результативности труда (профессиональному статусу). ИСН ПП устанавливается, как правило, работникам производственных (объемных) подразделений.

Премирование работников по результатам выполнения КПЭ производится один раз в год. КПЭ НИАЭП формализуются в карте КПЭ Президента НИАЭП и транслируются или декомпозируются для нижестоящих работников и структурных подразделений. Выполнение ключевых целей и КПЭ работника или структурного подразделения обеспечивает выполнение целей и КПЭ НИАЭП или вышестоящего руководителя. КПЭ устанавливаются на год в соответствии с ключевыми целями работника или структурного подразделения и функциональной нагрузкой (см. таблицу 7.24).

**Таблица 7.24. Выполнение
ключевых показателей эффективности
Президентом НИАЭП в 2010-2011гг.**



В связи с тем, что КПЭ вице-президентов построены на принципе декомпозиции от КПЭ Президента, итоговые коэффициенты также связаны с уровнем выполнения показателей Президента. Размер премирования напрямую зависит от коэффициента выполнения ключевых показателей эффективности.

Таким образом, вознаграждение топ-менеджеров Общества

непосредственно зависит от выполнения поставленных задач.

С целью единовременного поощрения работников по решению Президента НИАЭП могут выплачиваться премии за выполнение особо важных заданий. Особо важными заданиями считаются задания, к выполнению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству и которые налагают на исполнителя повышенную ответственность.

Подход к оплате труда топ-менеджмента аналогичен подходу к оплате труда других работников.

Система мотивации представителей топ-менеджмента и других руководителей построена на основе ЕУСОТ. Заработная плата руководителей состоит из фиксированной части и годового бонуса, размер которого зависит от выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ).

Вопросы, связанные с оплатой труда Президента НИАЭП, регламентируются трудовым договором, решениями Совета директоров НИАЭП, Положением об оплате труда работников НИАЭП.

Одним из основных принципов системы оплаты труда в НИАЭП является предоставление равных возможностей для разных половозрастных групп.

Таблица 7.24. Выполнение ключевых показателей эффективности Президентом НИАЭП в 2010–2011 гг.

Год	Итоговый коэффициент выполнения КПЭ
2010	0,8957
2011	1,1161
2012	1,0646

Обучение персонала

Система подготовки и повышения квалификации персонала разрабатывается и обновляется с учетом задач и стратегических приоритетов НИАЭП. В НИАЭП работает система подготовки кадров, охватывающая все уровни персонала предприятия, проводится оценка результативности обучения. Данная система постоянно совершенствуется в связи с быстро меняющимися условиями рынка.

Деятельность по подготовке персонала в НИАЭП регламентируется Стандартом предприятия 25-01-12 «Подготовка кадров».

В 2012 году в учебных центрах Госкорпорации «Росатом» и других организаций повысили свою квалификацию и прошли обучение 1 429 работников НИАЭП (см. таблицу 7.25).

Таблица 7.25. Количество сотрудников НИАЭП, прошедших обучение



Таблица 7.25. Количество сотрудников НИАЭП, прошедших обучение

	2010	2011	2012
Центральный аппарат	418	586	951
Московский филиал	0	0	149
Волгодонский филиал	84	101	187
Балтийский филиал	0	0	97
Южноуральский филиал	0	0	20
Представительство в Республике Беларусь	0	0	25

Основные курсы обучения, востребованные в 2012 году:

- Планирование и контроль с использованием Primavera, базовый курс;
- Планирование и контроль с использованием Primavera, расширенный курс;
- Разработка сметной документации на строительные, ремонтно-строительные, монтажные и пуско-наладочные работы;
- Система экологического менеджмента в организации, внутренний аудит в соответствии с международными стандартами ISO 14001:2004, ISO 19001:2011, OHSAS 18001:2007;
- Управление закупочной деятельностью в атомной отрасли на основе Единого отраслевого стандарта закупок.

В 2012 году проводилось целевое дополнительное обучение для 80 руководителей по информационным технологиям, применяемым в НИАЭП.

Обучение было организовано в июне и октябре в Волгодонском и Балтийском филиалах по темам:

- Производственная логистика;
- Инновационные методы управления и проектирования;
- Менеджмент и инжиниринг сложных технических объектов;
- Внедрение IT-технологий в проектирование и производство.

Лекции и практические занятия проводили высококвалифицированные сотрудники НИАЭП и ведущие преподаватели Нижегородского государственного технического университета им. Р. Е. Алексеева.

Обучение проходило как очно, так и с использованием дистанционных форм коммуникации.

Затраты НИАЭП на обучение в 2012 году составили 13 807 тыс. рублей или 0,3 % от фонда оплаты труда. Расход средств на подготовку одного работника с учетом внешнего и внутреннего обучения без учета затрат на обязательное обучение в 2012 году составил 3 800 рублей (в 2010 году – 2 720 рублей, в 2011 году – 3 115 рублей).

Среднее количество часов обучения ежегодно повышается (см. таблицу 7.27).

В 2012 году стартовали проекты «Программа развития лидеров глобализации» и «Программа развития участников глобализации», целью которых является выявление и развитие специалистов отрасли, обладающих компетенциями в сфере международного бизнеса. Программы развития лидеров и участников глобализационного процесса предполагают обучение с отрывом от производства на 2–3 дня ежемесячно.

В качестве преподавателей привлекаются эксперты с международным опытом из ведущих бизнес-школ, в 2013 году участники программ получают сертификат «Отраслевой эксперт международного уровня». В программы развития лидеров и участников глобализации были включены 12 работников НИАЭП.

Таблица 7.26. Расходы на обучение персонала НИАЭП-АСЭ, тыс. руб.



Таблица 7.26. Расходы на обучение персонала НИАЭП–АСЭ, тыс. руб.

Расходы на обучение, тыс. руб.	2010	2011	2012
НИАЭП	6 140	7 961	13 807
Доля расходов на обучение от общих расходов на персонал, %	0,33	0,31	0,3
АСЭ	8 986	7 469	668
Доля расходов на обучение от общих расходов на персонал, %	0,55	0,28	0,12

Таблица 7.27. Среднее количество часов подготовки на одного сотрудника НИАЭП и АСЭ



Таблица 7.27. Среднее количество часов подготовки на одного сотрудника НИАЭП и АСЭ

Категории сотрудников	2010 НИАЭП	2011 НИАЭП	2012	
			НИАЭП	АСЭ
Руководители	0,3	1,3	6,7	6,7
Специалисты	7,9	17,2	9,8	5,6
Рабочие	9,9	16	22,4	3,9

В рамках образовательной программы «Управление технологическими инновациями в Госкорпорации «Росатом» обучение в Международной школе управления «Сколково» проходит один работник НИАЭП. Участники программы изучают современные модели организации научно-исследовательской деятельности, практикуемые в современных европейских компаниях.

Работа с кадровым резервом

Повышение кадрового потенциала на сегодняшний день является одной из важнейших задач руководства НИАЭП. В 2012 году в НИАЭП был утвержден кадровый резерв.

При назначении на управленческие позиции в НИАЭП приоритет отдается внутренним кандидатам – как правило, это кандидаты из кадрового резерва. В 2012 году 27,4 % вакансий были закрыты руководителями, состоящими в кадровом резерве (см. таблицу 7.28).

Таблица 7.28. Структура кадрового резерва НИАЭП в 2012 г.



Таблица 7.28. Структура кадрового резерва НИАЭП в 2012 г.

Структура кадрового резерва	Количество работников, состоящих в кадровом резерве	Количество вакансий руководителей, закрытых в 2012 году	Количество вакансий руководителей, закрытых из кадрового резерва в 2012 году	
			чел.	%
Руководители высшего звена	10	13	10	77
Руководители среднего звена	327	93	19	20,4
ИТОГО	337	106	29	27,4

В соответствии с приказом НИАЭП № 40\482-П от 30.05.2012 была утверждена стартовая программа развития корпоративных компетенций сотрудников, состоящих в кадровом резерве.

В период с сентября по ноябрь 2012 года в рамках утвержденной программы прошли обучение 27 сотрудников, зачисленных в кадровый резерв НИАЭП.

Программа состояла из 48 часов тренинговых занятий по темам:

- Эффективный руководитель,
- Эффективная коммуникация,
- Управление изменениями,
- Планирование и организация деятельности.

Оценка персонала

В НИАЭП и АСЭ действует система оценки персонала. Результаты оценки используются для принятия решений в процессе управления персоналом.

Оценка персонала является частью модели управления эффективностью работников. Система оценки позволяет работнику понимать, каких результатов ожидает от него работодатель и по каким критериям его деятельность будет оцениваться, а также реализовывать карьерные ожидания и добиваться признания заслуг.

В 2012 году руководители и специалисты НИАЭП-АСЭ участвовали в различных оценочных процедурах:

- в соответствии с приказом Госкорпорации «Росатом» «О реализации проекта «Комплексная программа повышения квалификации руководящего состава отрасли и развития резерва «Росатома», 18 руководителей НИАЭП приняли участие в оценочном мероприятии по управленческим компетенциям (бизнес-симуляция Capsim) в рамках оценки TOP-1000;
- в соответствии с приказом НИАЭП «Об организации тестирования и обучения сотрудников, зачисленных в кадровый резерв», 84 сотрудника НИАЭП прошли тестирование на уровень управленческих компетенций;
- в соответствии с приказом «О проведении ежегодной оценки эффективности деятельности работников», 218 сотрудников НИАЭП и 119 работников АСЭ прошли процедуру ежегодной оценки «РЕКОРД» (из них 78 % мужчин и 22 % женщин).

Планы по оценке персонала на 2013 год:

- 830 сотрудников пройдут процедуру ежегодной оценки эффективности деятельности «РЕКОРД»;
- 200 сотрудников пройдут тестирование уровня развития управленческих компетенций;
- оценка руководителей при назначении на должности уровня TOP-1000.

По итогам оценки эффективности деятельности для работника может быть пересмотрена система индивидуального материального стимулирования, принято решение о переводе на вышестоящую должность или о включении в кадровый резерв.

Результаты оценки персонала имеют большое значение как для руководства НИАЭП, так и для каждого сотрудника. Поддержка процесса оценки высшим и линейным менеджментом НИАЭП является ключевым фактором успеха всех проводимых оценочных мероприятий.

Таблица 7.29. Доля работников НИАЭП, в отношении которых проводилась оценка результативности и развития карьеры



Таблица 7.29. Доля работников НИАЭП, в отношении которых проводилась оценка результативности и развития карьеры

Год	2010	2011	2012
Доля работников, %	3,9	8,7	6,5

Привлечение молодых специалистов и работа с вузами

Планируя свое развитие в долгосрочной перспективе, НИАЭП стремится привлекать выпускников профильных вузов.

В НИАЭП действует система взаимодействия с вузами, позволяющая обеспечить приток талантливых и перспективных выпускников.

В 2010 году в НИАЭП была учреждена именная стипендия им. Э. Н. Поздышева в размере 5 тыс. руб. в месяц. В настоящий момент данную стипендию получают 15 старшекурсников профильных вузов: Нижегородского государственного технического университета (НГТУ) им. Р.Е. Алексеева и Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета. Все стипендиаты были отобраны на конкурсной основе по результатам оценки успеваемости, общественной активности и увлеченности профессией.

В 2012 году в НГТУ им. Р.Е. Алексеева была организована базовая кафедра «Система управления жизненным циклом сложных инженерных объектов». Заведующий кафедрой – доктор экономических наук, Президент НИАЭП Лимаренко В.И. На кафедре обучаются студенты университета и сотрудники НИАЭП.

В 2012 году совместно с сотрудниками Саровского физико-технического института НИЯУ МИФИ была проведена разработка моделей профессиональных компетенций, необходимых для занятия инженерных должностей проектного блока. Данные модели используются при подготовке, отборе выпускников и их для трудоустройства в НИАЭП.

В соответствии с договорами между НИАЭП и вузами проходят практику студенты из следующих вузов:

- Российская академия народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС);
- Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет (ННГАСУ);
- Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева (НГТУ им. Р.Е. Алексеева);
- Нижегородский государственный университет им.Н.И. Лобачевского;
- Балахнинский политехнический колледж;
- Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ».

За отчетный период в НИАЭП прошли все виды практики 85 человек.

С начала июля до конца августа 2012 года на стройплощадке Ростовской АЭС в составе 5 стройотрядов работали 250 студентов старших курсов Волгодонского инженерно-технического института, НИЯУ МИФИ, НГТУ им. Р.Е. Алексеева, Южно-Российского государственного технического университета, Азово-Черноморской государственной аграрно-инженерной академии и Костромской государственной сельскохозяйственной академии.

В 2012 году в АСЭ на основании договоров прошли производственную и преддипломную практику 5 студентов вузов.

Планы на 2013 год по работе с вузами:

- 300 студентов различных вузов примут участие в работе строительных студенческих

отрядов на стройплощадках Волгодонского филиала;

- 100 студентов различных вузов пройдут производственную практику в структурных подразделениях НИАЭП;
- 40 старшекурсников двух профильных вузов – Нижегородского государственного технического университета и Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета примут участие в отборочном туре на участие в программе «Стипендия им. Э.Н. Поздышева»;
- 55 студентов продолжают обучение на базовой кафедре «Система управления жизненным циклом сложных инженерных объектов».

Таблица 7.30. Работа со студентами в 2012 году



Таблица 7.30. Работа со студентами в 2012 году

	2010	2011	2012
Количество студентов, прошедших практику	97	107	85
Количество студентов, приглашенных на работу по результатам практики	34	14	18
Количество студентов, проходящих обучение в вузах по программам целевой подготовки	25	35	42
Количество принятых на работу молодых специалистов после окончания вузов, в т. ч. профильных	62	36	89

Молодежная политика

Молодежная политика НИАЭП ориентирована на создание условий для привлечения и сохранения молодежи, стимулирования инициативы, совершенствования профессиональных навыков и помощь в самореализации молодых сотрудников.

В НИАЭП разработана программа профессиональной ориентации и адаптации молодых специалистов.

С целью скорейшего получения молодыми сотрудниками необходимых профессиональных навыков в НИАЭП действует институт наставничества, в рамках которого наиболее опытные сотрудники занимаются профессиональной адаптацией и обучением новых специалистов.



В соответствии с Коллективным договором труд наставников вознаграждается: в 2012 году расходы на оплату наставничества составили 291 тыс. рублей.

Молодые специалисты активно вовлекаются в научную и инновационную деятельность. В июне 2012 года в Санкт-Петербурге состоялась IV Научно-техническая конференция молодых ученых и специалистов атомной отрасли «Команда-2012». Делегацию НИАЭП представляли 7 молодых специалистов. Инженер отдела наполнения каталогов Управления информационных проектов развития (УИПР) Додонова Анна Юрьевна заняла первое место в секции «Экономика и закупочная деятельность».

В июле 2012 года 10 молодых специалистов НИАЭП приняли участие во Втором молодежном инновационном форуме «Форсаж – 2012», организованном по инициативе Госкорпорации «Росатом». Главными целями форума были обеспечение коммуникации между сотрудниками разных дивизионов и формирование у молодых специалистов представления о структуре отрасли и работе всех ее частей.

Молодые сотрудники участвовали в отраслевых творческих и спортивных фестивалях и конкурсах.

В 2012 году молодежная команда НИАЭП заняла первое место на Фестивале дружбы организаций Госкорпорации «Росатом» и НГТУ им. Р.Е. Алексеева.

Таблица 7.31. Расходы на оплату наставничества в 2010-2012 гг., тыс. руб.



Таблица 7.31. Расходы на оплату наставничества в 2010–2012 гг., тыс. руб.

	2010	2011	2012
Расходы на оплату наставничества	170	420	291

Внутрикорпоративные коммуникации

В Компании существует механизм коммуникации сотрудников и высшего руководства.

Посредством внутренней электронной сети сотрудники могут давать рекомендации высшему руководящему органу.

Кроме того, сотрудники могут подавать различного рода жалобы, в том числе касающиеся прав человека, посредством данной сети, а также через сайт Компании и профсоюзный комитет.

Ежеквартально в Компании проводятся Дни информирования. Руководители Компании и структурных подразделений отвечают на вопросы работников посредством подготовленных Госкорпорацией «Росатом» видеоматериалов. Пакет материалов формируется для того, чтобы максимально точно донести информацию до подчиненных.



Multi-D
engineering