



# Премия лучшего работодателя в ТЭК

2025

Организатор



При поддержке



### Организатор премии:

Благотворительный фонд «Надежная смена» при поддержке Оргкомитета Международного форума «Российская энергетическая неделя».

Благотворительный фонд «Надежная смена» учрежден в 2007 году и является разработчиком и оператором молодежных и образовательных проектов для школьников, студентов и работников предприятий компаний топливно-энергетического и минерально-сырьевого комплексов, нефтегазовой, нефтехимической и атомной промышленности, металлургии, архитектурно-строительного проектирования и других отраслей.

Фонд сотрудничает с ведущими вузами, осуществляющими подготовку специалистов по перечисленным отраслям, а также с колледжами, техникумами и школами.

Фонд сотрудничает с более чем 50 компаниями, в т.ч: АО «Системный оператор Единой энергетической системы», ПАО «ФСК ЕЭС», ПАО «Россети», АО «СУЭК», ЕвроХим, ПАО «СИБУР Холдинг», ПАО «Татнефть», ГК «РОСАТОМ», ООО «Сибирская генерирующая компания», ПАО «РусГидро», АК «АЛРОСА» (ПАО), ПАО «Т Плюс», ГК Фонд содействия реформированию «ЖКХ», ПАО «МРСК Центра», ПАО «НЛМК» и др.

Проекты фонда реализуются при поддержке федеральных и региональных органов власти, в т.ч. Минэнерго России, Минобрнауки России, Минпросвещения России, Минприроды России, Росмолодежи, АНО «Россия – страна возможностей».

# Премия лучшего работодателя в ТЭК

## ЦЕЛИ ПРЕМИИ

- Ведение открытого диалога между работодателями, государством и образовательными организациями по вопросам работы с молодежью и подготовки кадров для топливно-энергетического и промышленного комплексов;
- Повышение престижа инженерных профессий, поддержка работы с молодежью на уровне государства и отраслевых лидеров.



«Премия направлена на популяризацию инженерных профессий и развитие кадрового потенциала в ключевых отраслях экономики. Для участия в премии 43 компании ТЭК подали 55 заявок. Рассчитываем, что участие компаний и достижения в премии повысят лояльность сотрудников, усилят компании ТЭК на рынке труда, а сама премия станет ежегодной».

**Александр Новак,**  
Заместитель Председателя Правительства  
Российской Федерации

«В энергетике России трудится примерно 2,6–2,7 миллиона человек. Это число охватывает весь топливно-энергетический комплекс, включая добычу, переработку и производство электроэнергии. В эпоху технологических преобразований успех ТЭК России определяется не только мощностью природных ресурсов, но и человеческим капиталом – мы строим будущее отрасли через инвестиции в развитие талантов, создание экосистемы профессионального роста и формирование корпоративной культуры».

**Антон Кобяков,**  
Советник Президента Российской Федерации,  
ответственный секретарь Оргкомитета РЭН-2025





«Наша премия – эффективная площадка для открытого диалога между работодателями, государством и образовательными учреждениями по вопросам работы с молодежью и подготовки кадров для энергетики и промышленности. Мы хотим вдохновить компании к созданию программ в области управления персоналом и работы с молодежью. Лучшие программы получают признание и станут импульсом для развития кадрового резерва работодателей и карьерных траекторий молодежи. Участники премии не только обменяются опытом и лучшими практиками, но также внесут вклад в укрепление престижа инженерно-технического образования и инженерных профессий среди молодежи и широкой общественности».

**Артем Королев,**  
Директор фонда «Надежная смена»

## ЦИФРЫ ПРЕМИИ



**4**

номинаций



**55**

заявок  
от компаний



**43**

компаний-  
участницы



**25**

приглашенных  
экспертов



**14**

экспертов  
от компаний

# ОГЛАВЛЕНИЕ

## ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ

4

## ПЕРЕЧЕНЬ НОМИНАЦИЙ ПРЕМИИ

HR-трансформация: лучшая программа в области автоматизации  
и цифровизации процессов управления персоналом

5

Инвестиции в будущее: лучшая программа обучения и развития сотрудников

13

Новый подход: лучшая программа по подбору, адаптации и удержанию  
сотрудников

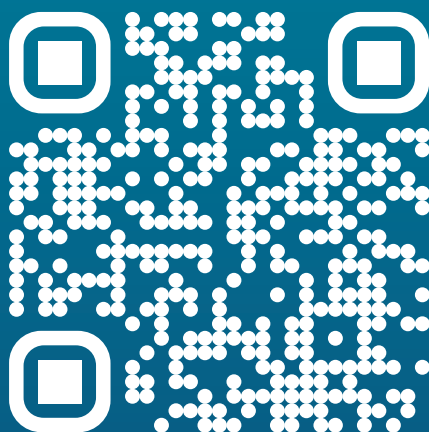
29

Старт в карьере: лучшая программа в области работы с молодежью,  
привлечению и профориентации

35



## ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ



ПОЗНАКОМИТЬСЯ  
С ЭКСПЕРТНЫМ  
СОВЕТОМ ПРЕМИИ





#### НОМИНАЦИЯ

HR-трансформация:  
лучшая программа  
в области автоматизации  
и цифровизации процессов  
управления персоналом

## **HR-трансформация: лучшая программа в области автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом**

Номинация отмечает компании топливно-энергетического и промышленного комплексов, успешно внедривших инновации в управление персоналом и повысивших эффективность работы с кадрами. HR-функция должна предлагать решения для привлечения, развития и удержания специалистов в условиях цифровой трансформации. Оценивается цифровизация HR-процессов, использование ИИ и аналитики данных для принятия кадровых решений. Победитель должен продемонстрировать влияние инноваций на эффективность бизнеса и превращение HR в стратегического партнера.



ПОБЕДИТЕЛЬ

**ЕвроХим****Область деятельности:**Производство и реализация  
минеральных удобрений**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В российском контуре группы работает более 17 000 сотрудников, в международном – более 27 000. Производства компании расположены в Ленинградской и Тульской области, Краснодарском и Ставропольском крае, а также в Казахстане, Китае, Литве, Бельгии и Бразилии.

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Единая корпоративная  
цифровая среда (экосистема) – «РИТМ»

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Цифровая экосистема «РИТМ» – это единая цифровая платформа крупной промышленной компании, предназначенная для автоматизации и стандартизации внутренних процессов, управления персоналом и улучшения взаимодействия сотрудников с работодателем. Включает более 100 микросервисов, доступных в мобильном приложении и через веб-интерфейс, и охватывает все категории сотрудников от рабочих на производствах до топ руководителей. Основными целями разработки цифрового решения являются повышение производительности труда, оптимизация процессов, укрепление корпоративной культуры, создание комфортной среды для работы и развития сотрудников, развитие HR-бренда.

**АО «Зарубежнефть»**

**Область деятельности:**  
Топливо-энергетический  
комплекс



#### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Россия, Вьетнам, Узбекистан, Куба, Египет,  
Босния и Герцеговина, Армения

#### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Цифровая экосистема управления  
талантами и знаниями

#### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа представляет собой комплексное внедрение цифровой системы управления знаниями (СУЗ), направленное на создание централизованной экосистемы для развития и удержания талантов, а также эффективного использования интеллектуального капитала компании. Она объединяет функции социальной сети, базы экспертизы и системы развития компетенций, охватывая полный цикл управления талантами – от адаптации молодых специалистов до удержания ключевых сотрудников.

Программа позволила трансформировать HR-функцию в стратегического партнера, обеспечивающего компании долгосрочное конкурентное преимущество.

## ЛАУРЕАТ

**ООО «Газпром  
энергохолдинг»**

**Область деятельности:**  
Тепло – и электроэнергетика

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Более 30 регионов РФ, Республика Сербия

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

VK PEOPLE HUB TALENT

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

VK PEOPLE HUB TALENT (ROSTALENT) представляет собой комплексное решение по цифровой трансформации процессов обучения и развития персонала для любого уровня производственной компании – от небольшого завода до крупного холдинга. Применение программы позволяет осуществить переход на качественно новый уровень управления бизнес-процессами управления персоналом на основе больших данных. Реализация проекта обеспечила переход компании на качественно новый уровень цифровизации HR-процессов обучения и развития персонала с возможностями использованием аналитики данных, перспективы применения инструментов искусственного интеллекта, что укрепило ее позиции как современного работодателя в ТЭК.



## ПАО «Федеральная гидрогенерирующая компания – РусГидро»

### Область деятельности:

Энергетический холдинг  
Производство электроэнергии,  
включая: непосредственное  
производство электроэнергии  
техническое обслуживание и  
обеспечение работоспособности  
электростанций

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Амурская область, Волгоградская область, Московская область, Нижегородская область, Самарская область, Саратовская область, Ярославская область, Магаданская область, Сахалинская область, Еврейская автономная область. Края: Пермский край, Красноярский край, Приморский край, Хабаровский край, Ставропольский край. Республики: Республика Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Хакасия, Республика Северная Осетия-Алания, Чувашская Республика, Республика Саха (Якутия). Округ: Чукотский автономный округ.

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Проект по разработке Платформы управления обучением и развитием персонала - «Энергия знаний» и мобильного приложения

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Создание корпоративной платформы для реализации полного цикла организации обучения и развития кадрового потенциала, формирование «единого окна» для отчетности и отслеживания динамики обучения всего персонала энергетического Холдинга. Реализация программ развития основанной на единой модели корпоративных компетенций и трансляция ценностей работников Холдинга на различные целевые группы, включая подготовку специалистов для новых объектов.

## НОМИНАНТ

**ООО «Сибирская  
генерирующая  
компания»****Область деятельности:**

Энергетика (производство и поставка тепловой и электроэнергии)

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Алтайский край, Кемеровская область, Красноярский край, Новосибирская область, Республика Хакасия и Республика Тыва.

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Интерактивная матрица потенциала и  
эффективности команды: стратегический подход  
к кадровой защищенности**

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Проект «Интерактивная матрица потенциала и эффективности команды» — инновационная система стратегического управления талантами, внедренная в корпоративной платформе «Карьера в СГК».

Он позволяет оценивать сотрудников по личностным и профессиональным компетенциям, формируя визуальную матрицу, которая отражает их потенциал и текущую эффективность. Руководители получают возможность быстро выявлять ключевых кандидатов на руководящие позиции, а также определять направления развития для улучшения производительности.

Матрица интегрирована в HR-платформу, обеспечивая доступ к актуальным данным в реальном времени. Динамические отчеты и интерактивный интерфейс позволяют фильтровать информацию, учитывая различные параметры: от личных качеств до результатов работы. Это создает многогранное представление о сотрудниках, исключая односторонний анализ. Методология включает оценку мнений руководителей, кадровых комитетов и коллег, гарантируя объективность.

**Результаты:** четкие карьерные траектории, повышение лояльности персонала, снижение рисков из-за текучести кадров и укрепление кадровой защищенности ключевых позиций. Проект способствует стратегическому планированию, удержанию талантов и созданию условий для профессионального роста, поддерживая устойчивое развитие бизнеса.









## НОМИНАЦИЯ

Инвестиции в будущее:  
лучшая программа  
обучения и развития  
сотрудников

## **Инвестиции в будущее: лучшая программа обучения и развития сотрудников**

Номинация отмечает компании топливно-энергетического и промышленного комплексов, которые видят в обучении и развитии сотрудников ключ к успеху и устойчивому развитию. В фокусе программы, способствующие повышению квалификации, развитию лидерских качеств и освоению новых навыков, необходимых для достижения стратегических целей компании. Особое внимание уделяется программам, использующим современные образовательные технологии и учитывающим индивидуальные потребности сотрудников. Важным критерием является наличие измеримых результатов, подтверждающих эффективность инвестиций в обучение и развитие персонала.



ПОБЕДИТЕЛЬ

**АК «АЛРОСА»  
(ПАО)****Область деятельности:**  
Горно-добывающая компания**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Основные производственные площадки –  
Республика (Саха) Якутия

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Система обучения безопасному выполнению работ в Компании. Практико-ориентированное обучение и методы иммерсивного обучения как фундамент безопасной организации и ведения работ на производстве.

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

В горно-добывающей промышленности безопасность труда является абсолютным приоритетом. Комплексная программа обучения безопасности АК «АЛРОСА» (ПАО) направлена на формирование устойчивых практических навыков безопасного поведения на производстве. Новые подходы в обучении безопасности позволяют формировать у работников знания, умения и навыки для безопасного выполнения своих должностных обязанностей и организации работ повышенной опасности.

Программа сочетает современные форматы: интерактивные тренинги, электронные курсы с адаптацией под целевую аудиторию, практические квесты и отработку навыков на полигонах. Ключевой особенностью является метод «измеренного обучения», когда действия сотрудников в смоделированных ситуациях (например, оказание первой помощи) детально разбираются тренером.

Эффективность подтверждается значительным улучшением ключевых показателей: наряду с другими мероприятиями, проводимыми Компанией, обучение эффективно влияет на снижение травматизма. За 8 месяцев 2025 года отмечено снижение общего травматизма на 17%, тяжелого – на 38%, а смертельного – на 50%. Программа получила высочайшую оценку сотрудников (коэффициент удовлетворенности пройденным обучением составил 98%) и демонстрирует финансовую эффективность, экономя компании миллионы рублей за счет внутренней разработки и проведения обучения.

**АО «Зарубежнефть»**

**Область деятельности:**  
Топливо-энергетический  
комплекс



### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Россия, Вьетнам, Куба, Босния и Герцеговина,  
Узбекистан, Египет, Индонезия

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Школа операционной эффективности**

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

В 2023 году создана Школа операционной эффективности NESTROLEAN, которая позволила повысить производительность, снизить издержки и внедрить культуру непрерывных улучшений. Наличие у персонала навыков применения инструментов производственной системы сделало возможной реализацию масштабных изменений на всех уровнях компании.

Целью создания Школы было формирование системного подхода к изменениям, объединяющего процессы, цели и культуру.

Проект позволил компании получить новый инновационный толчок; эффективность подтверждается значимыми результатами:

- ♦ 95% дочерних обществ повысили уровень зрелости производственной системы;
- ♦ инициировано более 50 проектов бережливого производства по итогам обучения, и их экономическая эффективность превысила 350 млн рублей.

Программа продемонстрировала системные изменения на уровне группы компаний и обеспечила самостоятельное перспективное развитие в области операционной эффективности.



ЛАУРЕАТ

**СИСТЕМНЫЙ ОПЕРАТОР  
ЕДИНОЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ  
RUSSIAN POWER SYSTEM OPERATOR****АО «Системный  
оператор единой  
энергетической  
системы»****ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Компания охватывает разветвленной филиальной сетью практически всю территорию Российской Федерации. Главный центр в Москве и 56 филиалов. Численность персонала более 8400 чел.

**Область деятельности:**  
Электроэнергетика**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Комплексная программа развития  
руководителей компании**

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Для подготовки управленцев, способных эффективно решать вызовы и задачи энергетической отрасли, обеспечивать надежность функционирования энергосистемы и успешно справляться с непрерывными изменениями в секторе энергетики Компания реализует комплексную программу развития руководителей. Ее цель — создание устойчивого внутреннего потока высококвалифицированных управленцев, способных эффективно реагировать на отраслевые вызовы и обеспечивать безусловную стабильность работы ЕЭС России в условиях динамичных изменений.

Программа имеет трехуровневую структуру, адаптированную для высшего, среднего и начального управленческого звена. Обучение на 70% состоит из практики: решения отраслевых кейсов, деловых игр и работы с реальными проектами Компании. Используется гибридный формат (очно и дистанционно) для обеспечения гибкости и покрытия 89 регионов присутствия.

Эффективность подтверждается значимыми результатами: 51% участников программы получили карьерное продвижение, а 98,2% руководителей отметили практическую применимость полученных навыков. Программа обеспечила 90% внутренних назначений на руководящие позиции технологического блока и способствовала рекордно низкой текучести персонала в 4% при отраслевой норме 10-12%.



## ПАО «Газпром»

**Область деятельности:**  
Энергетическая отрасль

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Российская Федерация

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Академия технических лидеров

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа направлена на создание и поддержание управленческой культуры для достижения стратегических целей:

1. Обеспечение надежного и качественного энергоснабжения потребителей: ознакомление с лучшими практиками работы технических руководителей; формирование профессиональных сообществ.
2. Обеспечение производственной и экологической безопасности: создание культуры доверия и повышение уровня вовлеченности; повышение осознанности линейных руководителей в обеспечении производственной безопасности.
3. Повышение эффективности: развитие и признание уровня экспертности и профессионального статуса молодых работников; взаимовыгодное выстраивание связей между поколениями повышение уровня удовлетворенности трудом; улучшение социально-психологического климата в коллективах, повышение эффективности мотивации в управленческой деятельности; создание условий для развития инновационной составляющей деятельности.

## НОМИНАНТ



АО «Зарубежнефть»

## Область деятельности:

Топливо-энергетический комплекс

## ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Россия, Вьетнам, Куба, Босния и Герцеговина,  
Узбекистан, Египет, Индонезия

## НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Комплексная программа развития компетенций

## КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

С целью реализации стратегических фокусов компании (Технологическое лидерство и Управление талантами) сформирована комплексная программа развития компетенций, которая включает в себя:

- ♦ повышение квалификации;
- ♦ лекторий;
- ♦ стажировки по определенному перечню «западающих» компетенций дочерних обществ;
- ♦ гемба-менеджмент;
- ♦ реализацию проектов/инициатив в дочерних обществах по итогам стажировок.
- ♦ онлайн-лекция;
- ♦ тренинг;
- ♦ стажировка;
- ♦ деловая игра.

Программа состоит из 3 этапов: В рамках реализации программы привлекаются провайдеры для проведения программ повышения квалификации и оценки лидерского потенциала участников обучения. Стажировки, гемба, лекторий и реализация проектов выполняются собственными силами сотрудников: производственный персонал, внутренние тренеры, HR-блок, ответственные за производственную систему и пр. Уникальность программы заключается в повышении компетенций предприятий группы компаний за счет практико-ориентированного обучения и системы стажировок.



## ПАО «Федеральная гидрогенерирующая компания — РусГидро»

### Область деятельности:

Энергетический холдинг  
Производство электроэнергии, включая:  
непосредственное производство  
электроэнергии техническое  
обслуживание и обеспечение  
работоспособности электростанций

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Амурская область, Волгоградская область, Московская область, Нижегородская область, Самарская область, Саратовская область, Ярославская область, Магаданская область, Сахалинская область, Еврейская автономная область.  
Края: Пермский край, Красноярский край, Приморский край, Хабаровский край, Ставропольский край. Республики: Республика Дагестан, Кабардино-Балкарская Республика, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Хакасия, Республика Северная Осетия-Алания, Чувашская Республика, Республика Саха (Якутия).  
Округ: Чукотский автономный округ.

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Комплексная корпоративная программа  
развития персонала «Энергия наставничества»

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Энергия наставничества» – это комплексный системный инструмент по трансформации, развитию и популяризации института наставничества в крупном географически распределенном энергетическом холдинге.

#### Задачи программы:

1. Признание важности наставничества в энергохолдинге, как эффективного метода обучения, развития и закрепление персонала.
2. Отбор успешных практик наставничества, готовых к тиражированию и внедрению.
3. Масштабирование и поощрение положительного опыта наставничества для сохранения и развития профессиональной культуры.
4. Создание среды для обмена опытом лучшими практиками и развития системы.
5. Формирование сообщества наставников, готовых делиться своим опытом и знаниями.

## НОМИНАНТ



## ПАО «Газпром нефть»

**Область деятельности:**

Цифровая нефтяная компания, управляемая на основе данных и цифровых двойников. Цифровые технологии применяются во всех ее процессах. Структуры компании связаны в единую киберфизическую модель, которая развивается в реальном времени и обеспечивает оптимальную работу бизнес цепочки.

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Крупнейшие нефтегазоносные и промышленные регионы России, страны СНГ.

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Комплексная образовательная программа технологического лидерства.

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Комплексная образовательная программа технологического лидерства – это стратегическая инициатива компании, реализуемая в рамках деятельности профессионального сообщества «Лидеры ИТ-индустрии».

В комплексной программе объединены лучшие образовательные практики, экспертиза отраслевых лидеров и методология компании. Деятельность профессионального сообщества «Лидеры ИТ-индустрии» направлена на развитие культуры адаптации и внедрения российского стека технологий, как в контуре компании, так и среди крупнейших компаний потребителей ИТ-решений, а также на возможность получения новых знаний и навыков сотрудниками компании, необходимых для выполнения текущих задач и карьерного роста в области ИТ-технологий.





## ООО «Научно-производственное объединение ТН-Биотех»

### Область деятельности:

Научные исследования и разработки в области биотехнологии

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Республика Татарстан

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа развития персонала «Биотех-Лидер»

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основная цель программы – создание комплексной системы развития профессиональных и управленческих компетенций сотрудников. Программа направлена на формирование высококвалифицированных специалистов, способных эффективно управлять проектами и развивать инновационные направления деятельности компании.

## НОМИНАНТ



ЭН+

## Область деятельности:

Энергетика

## ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Иркутская область, Красноярский край,  
Нижний Новгород

## НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

«Лидеры»

## КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Лидеры» – общекорпоративная программа по выявлению и развитию талантов, реализации ключевых проектов, получению дополнительных бизнес эффектов для компании. В программе участвуют сотрудники, прошедшие через оценочные мероприятия, готовые взять на себя дополнительные обязательства и вырасти в профессиональном и карьерном плане. Программа направлена на формирование сильной команды профессионалов, способствующих устойчивому развитию Компании и достижению амбициозных целей. Участники обучаются по насыщенной программе на основе лучших практик. Система учебных модулей направлена на формирование ключевых компетенций, таких как коммуникационные навыки, критическое мышление, искусство публичных выступлений, управление рисками и изменениями, понимание основ экономики и финансов, организация проектной деятельности, а также освоение современных цифровых технологий.

## НОМИНАНТ

**ИРКУТСКАЯ  
НЕФТЯНАЯ  
КОМПАНИЯ****ООО «Иркутская  
нефтяная компания»****Область деятельности:**  
Нефтегазовая**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Иркутская область, Красноярский край,  
Республика Саха (Якутия)

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Инженерные школы»: комплексная программа  
опережающей подготовки инженерного ядра компании**

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Программа создана для решения задачи технологической устойчивости бизнеса через подготовку высококвалифицированных инженерных кадров внутри компании. Цель — формирование «ядра инновационщиков» (не менее 10% от ИТР) для опережающего развития и импортозамещения.

Внедренные программы: Созданы и функционируют 7 профильных инженерных школ: Школа технолога, Школа механика, Школа автоматизации, Школа энергетика, Школа метролога, Школа геолога, Школа строительства и эксплуатации трубопроводов. Программа включает очное и заочное обучение, выездные лекции, семинары и стажировки на производственных объектах с привлечением внутренних экспертов и ведущих отраслевых вузов страны.

## НОМИНАНТ

**ООО «Нижегород-  
нефтегазпроект»****Область деятельности:**

Инженерно-техническое проектирование, управление проектами строительства, выполнение строительного контроля и авторского надзора

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Нижний Новгород, Дзержинск, Москва, Казань, Ставрополь, Пермь, Томск

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Инжиниринг лидерства:  
Формирование культуры лидерства  
в инжиниринговой компании**

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Современная стратегия, позволяющая компании рассматривать лидерство как управляемый процесс, посредством развития лидерских качеств через влияния корпоративной культуры, окружения и контекста взаимодействия. Цель программы: Формирование лидерского мышления и навыков у сотрудников инжиниринговой компании, развитие корпоративной культуры, основанной на принципах лидерства, способствующей быстрому росту и успешному развитию компании в долгосрочной перспективе.

Программы обучения и развития:

- ♦этап 1. Корпоративная программа развития молодых специалистов «Карьерный лифт»;
- ♦этап 2. Корпоративный конкурс профессионального мастерства «Лидеры ННПП»;
- ♦этап 3. Корпоративная программа развития кадрового резерва «Код лидера».



**ПАО «Транснефть»**

**Область деятельности:**

Транспортирование по трубопроводам нефти и нефтепродуктов.

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Все федеральные округа Российской Федерации.

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Централизованная программа развития компетенций в рамках корпоративной системы обучения**

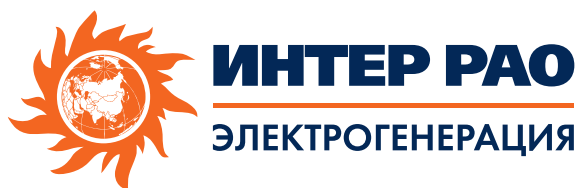
**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Централизованная программа развития компетенций – это системный механизм периодического обучения работников всех уровней. Данный механизм управляется головной компанией совместно с образовательными организациями. особенностями программы является целевая триада:

- ♦ актуальность (учебные материалы оперативно актуализируются и соответствуют реальным запросам производства с учётом технологического и цифрового развития);
- ♦ масштабность (обучение организуется по единым программам для многотысячного персонала во всех федеральных округах РФ от Балтийского моря до Тихого Океана);
- ♦ качественная реализация (обучение организуется с привлечением кадровых и материально-технических ресурсов образовательных организаций, прошедших корпоративную аккредитацию).



## НОМИНАНТ



## ПАО «Интер РАО»

**Область деятельности:**

Электроэнергетика. Компания объединяет в своём составе крупнейшие тепловые (газовые и угольные) электростанции, энергосбытовые компании и единые информационно-расчетные центры, энергомашиностроительные заводы, предприятия инжиниринга и энергетического строительства, а также является единственным в России оператором экспорта и импорта электроэнергии на внутрироссийском оптовом рынке электроэнергии и мощности.

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Российская Федерация

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Лидеры «Интер РАО»

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Программа нацелена на развитие управленческих навыков и расширение бизнес кругозора участников кадрового резерва 1 уровня. Обеспечивает системную подготовку кадров и развивает проектные компетенции, бизнес кругозор, управленческое и стратегическое мышление, выработку нестандартных решений в условиях неопределенности.

Ключевые разделы программы:

- ♦ теория управленческих уровней;
- ♦ принятие управленческих решений с целью повышения стоимости бизнеса;
- ♦ построение и оптимизация бизнес-процессов;
- ♦ управление изменениями и цифровая трансформация.







## НОМИНАЦИЯ

Новый подход:  
лучшая программа  
по подбору, адаптации  
и удержанию сотрудников

## **Новый подход: лучшая программа по подбору, адаптации и удержанию сотрудников**

Номинация отмечает компании топливно-энергетического и промышленного комплексов, которые внедрили инновационные и эффективные подходы к подбору, адаптации и удержанию персонала. В условиях высокой конкуренции за таланты важно создавать привлекательные условия работы, предлагать конкурентоспособную компенсацию и возможности для карьерного роста. Особое внимание уделяется программам, направленным на создание позитивной рабочей атмосферы, развитие корпоративной культуры и вовлечение сотрудников в жизнь компании. Важным является использование современных HR-технологий и инструментов, позволяющих оптимизировать процессы и повысить эффективность работы с персоналом.

ПОБЕДИТЕЛЬ

**ЯТЭК****ПАО «ЯТЭК»****Область деятельности:**  
Добыча газа**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Республика Саха (Якутия)

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ****ВЛЮБИТЬСЯ В ИНДУСТРИЮ – ОСТАТЬСЯ В РЕГИОНЕ!****КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Для преодоления кадрового дефицита в уникальных условиях Республики Саха (Якутия) компания «ЯТЭК» разработала комплексную программу адаптации. Ее ключевая цель – не только эффективное профессиональное становление новых сотрудников, но и их культурная интеграция в жизнь региона, что является критически важным фактором для долгосрочного удержания персонала в условиях Крайнего Севера. Это не просто адаптация, а целая система поддержки новых сотрудников. Она помогает почувствовать себя частью команды, узнать культуру Якутии и найти вдохновение в работе.

Программа сочетает цифровые технологии и живое человеческое участие: автоматизированный найм, наставничество, индивидуальные планы развития, обратная связь и культурные поездки по республике.

Здесь заботятся не только о профессиональной, но и о культурной адаптации. Новички знакомятся с природой, традициями и людьми Якутии, участвуют в экскурсиях и социальных проектах.

Уникальность подхода подтверждается высокими показателями удержания: 93% на испытательном сроке и 83% в течение первого года работы за периоды 2023-2024 гг.



## ЕвроХим

### Область деятельности:

Производство и реализация минеральных удобрений



### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В российском контуре группы работает более 17 000 сотрудников, в международном – более 27 000. Производства компании расположены в Ленинградской и Тульской области, Краснодарском и Ставропольском крае, а также в Казахстане, Китае, Литве, Бельгии и Бразилии.

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Единые центры приема и комплектации**

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Единые центры приема и адаптации» направлена на создание единой системы подбора, адаптации и удержания недавно нанятых сотрудников в условиях дефицита квалифицированной рабочей силы и повышения конкуренции среди работодателей (в т. ч. региональных в регионах присутствия компании).

1. Повышение эффективности подбора и адаптации сотрудников: упрощение и ускорение процессов для быстрой интеграции новичков.
2. Улучшение опыта кандидата и новичка: минимизация стресса и рисков увольнения в течение испытательного срока.
3. Повышение удовлетворенности менеджеров скоростью подготовки новичков: сокращение времени до получения допуска к самостоятельному выполнению работ.
4. Оптимизация ресурсов наставников: освобождение наставников от административной нагрузки и концентрация на передаче производственного опыта.
5. Стандартизация процедуры адаптации: единый стандарт обучения и адаптации уменьшает расходы и увеличивает качество подготовки.

Таким образом, программа создает лучшие условия для новых сотрудников, усиливает их мотивацию и существенно снижает потери кадров на начальном этапе. лучших сотрудников и улучшать условия работы.

## ЛАУРЕАТ

**Трансэнерго,  
филиал  
ООО «РЖД»****Область деятельности:**

Покупка электрической энергии, оказание услуг по передаче электрической энергии потребителям этих услуг

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Московско-Курский регион, Московско-Рязанский регион, Московско-Смоленский регион, Тульский регион, Орловско-Курский регион, Смоленский регион, Брянский регион

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Жилищный комфорт**

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

В условиях кадрового дефицита в энергетической отрасли программа «Жилищный комфорт» решает ключевую задачу – привлечение и удержание квалифицированных специалистов через содействие в решении жилищного вопроса. Это комплексный подход, который предоставляет сотрудникам персонализированные и финансово выгодные инструменты для улучшения жилищных условий.

Программа включает гибкий пакет мер: корпоративную поддержку (финансовую помощь) работникам компании на приобретение жилого помещения в собственность, компенсацию найма жилья и предоставление безвозмездной субсидии. Управление реализовано через цифровую платформу, что обеспечивает прозрачность и доступность для всех сотрудников.

Эффективность программы подтверждается ключевыми показателями: текучесть кадров ниже среднего по отрасли, а более 83% сотрудников удовлетворены социальным пакетом. Программа позволяет удержать персонал в компании, продемонстрировав не только социальную, но и финансовую окупаемость – за счет сокращения затрат на подбор и обучение нового персонала.









#### НОМИНАЦИЯ

Старт в карьере:  
лучшая программа  
в области работы  
с молодежью, привлечению  
и профориентации

## **Старт в карьере: лучшая программа в области работы с молодежью, привлечению и профориентации**

Номинация отмечает компании топливно-энергетического и промышленного комплексов, которые реализуют комплексные и эффективные программы карьерного ориентирования и профориентации, направленные на привлечение будущих специалистов для отрасли. Особое внимание уделяется программам стажировок, профориентационным мероприятиям, мастер-классам и менторству, ориентированным на школьников, студентов и выпускников. Важным критерием является интеграция с образовательными организациями и вовлечение опытных сотрудников в образовательный процесс. Победа присуждается компаниям, демонстрирующим измеримые результаты в повышении интереса молодежи к отрасли и формировании позитивного имиджа работодателя.

## ПОБЕДИТЕЛЬ



ГК «Росатом»

**Область деятельности:**

ТЭК, Атомная промышленность,  
Ядерная медицина, Цифровизация  
и разработка ПО, Логистика  
и развитие Северного морского пути

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

79 регионов России, а также 60 стран присутствия Компании

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Глобальная система управления талантами

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

«Росатом» создал уникальную образовательную экосистему, обеспечивающую долгосрочную кадровую устойчивость корпорации. Этот комплексный подход охватывает весь жизненный цикл развития специалиста – от ранней профориентации школьников до подготовки топ-менеджеров и ученых мирового уровня.

Программа объединяет 250 школ с профильными классами, консорциум 22 опорных вуза и сеть колледжей в рамках федерального проекта «Профессионалитет». Созданы передовые научно-образовательные центры (МГУ Саров, «Обнинск Тех», «Новый Снежинск», «Уральский атом», «Космический атом»). Действует многоуровневый кадровый резерв с эффективностью назначений 96%. Масштаб подтверждается охватом: 418 000 сотрудников отрасли (более 30% - молодежь), 265 000 школьников, 200 000 представителей родительского сообщества.

Эффективность демонстрируют показатели: по результатам мониторинга, 87% учеников инженерных 9–11-х классов рассматривают инженерно-техническую сферу приоритетной для обучения и работы, 95% учителей профильных классов готовы рекомендовать ученикам «Росатом» в качестве работодателя. В этом году состоялся первый выпуск инженерных классов: 94% учащихся выбрали для сдачи ЕГЭ профильную математику. Около 80% выпускников специализированных классов (атомные, инженерные) поступают в опорные вузы «Росатома». Около 4,5 тыс. выпускников вузов и колледжей ежегодно приходят в «Росатом», 30% из них – красnodипломники. В корпоративные проекты «Росатома», направленные на развитие человеческого потенциала, вовлечены также жители атомных городов – это 2,5 млн человек. Таким образом, система управления талантами «Росатома» обеспечивает кадровую устойчивость бизнеса и страны.

**ПАО «Газпром»****Область деятельности:**  
Энергетическая отрасль**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Российская Федерация

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

По ступеням к мечте

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Комплексная программа «По ступеням к мечте» направлена на формирование системы непрерывной подготовки кадров для нефтегазовой отрасли – от ранней профориентации школьников до трудоустройства выпускников.

Это стратегическая инициатива, обеспечивающая компании стабильный приток мотивированных и квалифицированных молодых специалистов.

Программа включает сеть инженерных классов (733 учащихся), целевое обучение 2573 студентов, организацию практик для 26,4 тыс. человек и корпоративные студенческие отряды. Используются инновационные форматы: VR-тренажеры, кейсовые слеты, образовательные видеопроекты.

Эффективность подтверждается результатами:

- ♦ Трудоустройство 4724 выпускников в 2024 году.
- ♦ Рост числа учащихся инженерных классов с 130 до 733 человек за 10 лет.
- ♦ Экономия 32,6 млн рублей за счет обучения студентов рабочим профессиям.

Программа укрепляет имидж «Газпрома» как социально ответственного работодателя, инвестирующего в будущее отрасли и обеспечивающего кадровую устойчивость компании.

ЛАУРЕАТ



ПАО «Россети»

Область деятельности:  
Электроэнергетика**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

82 региона РФ

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

«Карьерный код»

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Комплексная программа «Карьерный код» направлена на формирование непрерывной образовательно-карьерной траектории для молодежи – от школьной скамьи до трудоустройства и профессионального роста в компании. Это стратегический инструмент инвестирования в будущее компании, сочетающий традиционные форматы с современными цифровыми решениями.

Программа охватывает три ключевые аудитории: школьников (олимпиады, энергокружки), студентов (энергоотряды, целевое обучение, практики) и молодых сотрудников (адаптация, молодежное сообщество). Используются инновационные форматы: VR-симуляции и тренажеры, геймификация, цифровая платформа «Движение заряженных людей» и анализ цифрового следа для персонализации траекторий.

Результаты программы демонстрируют устойчивую эффективность за последние два года:

- ♦ Рост числа студентов на целевом обучении – на 33%.
- ♦ 70% трудоустроенных молодых специалистов – участники программы.
- ♦ Снижение активной текучести молодежи на 1 п.п. и рост производительности труда на 20,7% (от базы 2022 года).
- ♦ Увеличение охвата аудитории до 50 тыс. человек ежегодно.



## Ямбургское ЛПУМГ ООО «Газпром трансгаз Югорск»

**Область деятельности:**

Транспорт газа

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ЯНАО

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Карьера. Опыт. Перспектива

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа дает возможность будущему работнику реализовать себя в профессии, обеспечить себе достойную жизнь через социальные программы компании, улучшить жилищные условия, путешествовать, постоянно и непрерывно повышать свою квалификацию. Цель: создать систему непрерывного кадрового резерва компании.

Реализация:

1. Взаимодействие с вузами-партнерами гг. Москвы, Тюмени, Санкт-Петербурга, Волгограда и региона присутствия.
2. Мотивация молодых людей заниматься инженерными науками через специализированные инженерные классы и смены.
3. Предложения для студентов целевого и дуального обучения.
4. Развитие базовой кафедры.
5. Получение студентов высшего образования рабочей специальности параллельно с учебой в вузе.
6. Передача опыта мудрых наставников молодым специалистам – будущим работникам на стажировках.



НОМИНАНТ



**МКАО «Хайлэнд Голд».**  
В данный момент  
**МКАО «АРЕАЛ».**

**Область деятельности:**

Горнодобывающая промышленность,  
добыча цветных и благородных  
металлов

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Бурятия, Забайкальский край, Камчатский край,  
Москва, Санкт-Петербург, Хабаровский край, Чукотский  
автономный округ

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Магистры цифровой трансформации

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Программа подготовки студентов ведущих технических вузов  
с их последующей кооптацией, нацеленная на совершенствование  
производственных процессов и системы управления с опорой  
на перспективные технологии.



**Еврохим**

**Область деятельности:**

Производство и реализация минеральных удобрений

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В российском контуре группы работает более 17 000 сотрудников, в международном – более 27 000. Производства компании расположены в Ленинградской и Тульской области, Краснодарском и Ставропольском крае, а также в Казахстане, Китае, Литве, Бельгии и Бразилии.

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Проект «От студента до профессионала через 5 рукопожатий»**

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Программа «От студента до профессионала через 5 рукопожатий» направлена на повышение привлекательности бренда работодателя среди молодежи, формирование устойчивого кадрового резерва и помощь студентам в адаптации к реальной рабочей среде.

Проведенные мероприятия:

- ♦ Игровые проекты («День компании – Реалити») для ознакомления студентов с деятельностью компании.
- ♦ Профильное мероприятие «Инженерный буткэмп» для подготовки студентов к реальной работе.
- ♦ Стажировки преподавателей на предприятиях для коррекции учебных программ.
- ♦ Интеграция корпоративных учебных курсов в учебные заведения.
- ♦ Дуальное обучение студентов на предприятиях. -
- ♦ Наставничество (баддинг) молодых специалистов для адаптации студентов.
- ♦ Система «отложенных офферов» для закрепления карьерных планов студентов.

## НОМИНАНТ

ГАЗПРОМНЕФТЬ  
БИТУМНЫЕ МАТЕРИАЛЫООО «Газпромнефть –  
Битумные материалы»Область деятельности:  
Нефтепереработка

## ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Российская Федерация

## НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Создание новой модели подготовки специалистов  
нефтедорожников

## КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Битумная отрасль — это уникальная сфера, которая требует глубокого понимания особенностей применения технологий и продуктов на всех этапах жизненного цикла дорожного покрытия. Каждый этап требует комплексного подхода и особых компетенций специалистов. Получением битумных материалов из продуктов нефтепереработки и разработкой формул для дорожно-строительной отрасли традиционно занимались нефтяники.

Сегодня рецептуры материалов усложнились, а требования к качеству дорог повысились. Поэтому появились «нефтедорожники» – специалисты на стыке двух отраслей, которые одинаково хорошо разбираются в разработке рецептур битумных материалов и технологиях дорожно-строительных работ. Эти специалисты востребованы как внутри компании, так и в дорожной отрасли в целом. Однако, существующие программы сфокусированы либо на химии нефтепродуктов, либо на общих принципах дорожного строительства, но не объединяют их в единую систему знаний. Поэтому «Газпромнефть – Битумные материалы» выступила драйвером развития и популяризации новой профессии «нефтедорожник» за счет объединения экспертизы ведущих вузов страны – Казанского национального исследовательского технологического университета и Сибирского автомобильно-дорожного университета.



## ПАО «Газпром нефть»

### Область деятельности:

Нефтегазовая отрасль

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

г. Санкт-Петербург, Омская область, Тюменская область,  
Краснодарский край (федеральная территория «Сириус»)

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Корпоративные образовательные программы

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Корпоративные образовательные программы бакалавриата, специалитета, магистратуры, а также программы ДПО реализуются компанией-лидером в цифровых технологиях в сфере ТЭК совместно с ведущими университетами России: СПбГУ, СПбПУ Петра Великого, НИУ ВШЭ, ОмГТУ, НТУ «Сириус» и ТюмГУ. Программы ориентированы на подготовку специалистов в области информационных технологий для нефтегазовой отрасли. Цель инициативы — формирование у студентов практико-ориентированных компетенций и ценностных установок, которые позволяют выпускникам быстрее адаптироваться в корпоративной среде, развивать профессиональную зрелость и выстраивать долгосрочные партнерские отношения внутри компании.

НОМИНАНТ



**ПАО «Московская  
объединенная  
энергетическая  
компания»**

**Область деятельности:**

Теплоэнергетика,  
Жилищно-коммунальное хозяйство

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Москва

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Коллаборация компании и Студенческих отрядов –  
от летней практики до создания комплексной экосистемы  
в области молодежной политики

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Проект по организации работы студентов–членов студенческих отрядов заключается в трудоустройстве обучающихся образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования во время летних каникул в Компанию. Для студентов организуется комплекс профориентационных мероприятий в течение года совместно со студенческими отрядами для последующего трудоустройства на постоянной основе.



## ПАО «Татнефть»

### Область деятельности:

Разведка, разработка, добыча, переработка и сбыт сырой нефти и нефтепродуктов

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ключевые производственные активы расположены на территории России с основным сосредоточением в Республике Татарстан, что обеспечивает эффективную инфраструктуру бизнеса. Штаб-квартира Компании находится в г. Альметьевск, Республика Татарстан, Российская Федерация.

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Система реализации корпоративной культуры и молодежной политики**

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Образовательная экосистема ПАО «Татнефть» — это комплексная многоуровневая программа непрерывной подготовки кадров, направленная на выявление, поддержку и развитие талантов с дошкольного возраста и до становления в качестве высококвалифицированного специалиста. Экосистема выстраивает «социальный лифт» и обеспечивает компанию молодыми профессионалами через следующие ключевые ступени:

Детский сад: Проект «Компания и детство – диалог с будущим» закладывает основы современного качественного дошкольного образования.

Школа:

Начальная: Вовлечение через индустриальные экскурсионные маршруты.

Средняя: Углубленная подготовка в «Компания-классах» и программа военно-патриотического воспитания.

Старшая: Активная профориентация, проектная и внеурочная деятельность.

Колледж и Университет: Тесное партнерство с образовательными учреждениями в рамках «ПРОФЕССИОНАЛИТЕТА», организация практик и проектной деятельности студентов для подготовки кадров под нужды Компании.

Трудоустройство: Непрерывное и дополнительное образование: Академия цифрового творчества и корпоративные программы для развития инженерного, исследовательского потенциала и ключевых компетенций молодых специалистов и работников. Главная цель — формирование внешнего кадрового резерва и воспитание будущих инженеров, технологов и лидеров для высокотехнологичных отраслей промышленности, начиная с самого раннего возраста.

## НОМИНАНТ

**ПАО «Россети  
Северо-Запад»****Область деятельности:**

Передача и распределение  
электроэнергии

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Архангельская область, Мурманская область,  
Вологодская область, Новгородская область,  
Псковская область, Республика Карелия,  
Республика Коми.

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Школьный инженерный чемпионат «Энергия Териберки»**

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Чемпионат разработан по кейсовой методике, за основу взят опыт ежегодного внутреннего корпоративного инженерного чемпионата для молодых специалистов.

Кейс на тему: «Обеспечение надежного электроснабжения с. Териберка Мурманской области при условии подключения туристического кластера», разработан самостоятельно молодыми специалистами. Участники – более 200 старшеклассников из 7 регионов Северо-Запада, более 50 проектных команд, решающих задание параллельно. ТОП-3 команд по итогам региональных защит приглашается в Санкт-Петербург на финальную защиту. Команда-победитель отправляется в 3-дневный тур в мурманскую область для проверки своей гипотезы и решения кейса на практике.

Всех участников ждем постпроектное сопровождение: приглашение на Всероссийскую олимпиаду школьников ГК «Россети» и целевое обучение в ведущих вузах страны.

Проект решает следующие задачи:

1. Проблема нехватки кадров среди рабочих профессий и инженерных специальностей;
2. Нежелание молодых специалистов работать в тяжелых климатических условиях Заполярья;
3. Отсутствие у школьников понимания карьерных перспектив после выбора профессии энергетика и отсутствие примера для подражания и наставника при выборе профессии.



## ООО «Славнефть-Красноярскнефтегаз»

**Область деятельности:**  
Нефтегазодобыча

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Красноярский край

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Образовательный проект «Система развития профессиональных компетенций», реализуемый в вузе-партнере

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Опережающая подготовка внешнего кадрового резерва предприятия, компетентного в области инноваций, инженерной деятельности, проектной работы, администрирования и цифровых технологий, с учетом требуемого уровня развития профессионально-технических и управленческих компетенций, предъявляемых к молодым специалистам в нефтегазодобывающих компаниях, а также в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. За счет обратной связи происходит корректировка общего образовательного процесса в вузе под требования партнера.

Участники проекта: студенты 3-5 курсов, обучающиеся по востребованным на нефтегазовом предприятии программам бакалавриата и специалитета, а также магистратуры.



## НОМИНАНТ

**ПАО «Корпорация  
ВСМПО-АВИСМА»****Область деятельности:**

Металлургическое производство,  
производство цветных металлов.

**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Свердловская область

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Профориентационный проект  
Профессионально-индустриальный кластер «Перспектива»

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Профессионально-индустриальный кластер «Перспектива» (далее – ПИК «Перспектива») – профориентационный проект, направленный на обучение школьников первой профессии и дальнейшее трудоустройство в подразделения Корпорации на летний период.

ПИК «Перспектива» включает:

- ♦ Обучение школьников 14-18 лет первой профессии с последующим трудоустройством на летний период в Корпорацию.
- ♦ Программу сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями (олимпиады по предметам естественно-научной и технической направленности, научно-практическая конференция, кейс-чемпионат, городской хакатон).
- ♦ Центр профориентации – проект «Инженерные субботы», созданный для школьников и студентов, где ключевые спикеры делятся личными карьерными треками, трендами и профессиями будущего. Школьники могут пообщаться в свободном формате и задать интересующие вопросы.
- ♦ Корпоративный чемпионат профессионального мастерства.
- ♦ Промышленные экскурсии для школьников и студентов.



## ПАО «Т Плюс»

### Область деятельности:

Электроэнергетика и теплоснабжение

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Москва, Владимирская область, Ивановская область, Кировская область, Республика Коми, Республика Марий Эл и Чувашии, Республика Мордовия, Нижегородская область, Оренбургская область, Пензенская область, Пермская область, Самарская область, Саратовская область, Свердловская область, Республика Удмуртия, Ульяновская область

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Сквозная модель взаимодействия «Школа-СУЗ/ВУЗ-Компания»

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Школа – ССУЗ/ВУЗ – Т Плюс» – это бесшовная сквозная модель взаимодействия с учебными заведениями. Продуманная, многоуровневая система, которая позволяет компании «выращивать» кадры со школьной скамьи, обеспечивая приток в отрасль мотивированных и качественно подготовленных специалистов.

Таким образом, ПАО «Т Плюс» не просто закрывает свои текущие кадровые потребности, а целенаправленно и системно инвестирует в свое будущее, воспитывая новое поколение энергетиков, готовых к вызовам современности.

Цель проекта – Обеспечить компанию мотивированными и профессионально подготовленными кадрами, сократив время и ресурсы на их адаптацию, а для учащихся – гарантировать трудоустройство по специальности.

## НОМИНАНТ

**СИБУР****ООО «СИБУР»****Область деятельности:**  
Нефтегазохимия**ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Амурская область, Воронежская область, Красноярский край,  
Нижегородская область, Пермский край, Республика  
Башкортостан, Республика Татарстан, Томская область,  
Тюменская область ХМАО и ЯНАО

**НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Практическая профориентация «ПрофТур»

**КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ**

ПрофТур – это результирующая активность для выпускников школ в цикле комплексной программы бесшовной профориентации, которая начинается с 8го класса. Очная программа включает в себя цикл стажировок на каждом из производств крупнейшего комбината «Запсибнефтехим» (полипропилен, полиэтилен, дегидрация пропана, ТЭЦ, газофракционирование, пиролиз, логистическая платформа) и практические модули на базе Инновационного центра развития инженерно-технической экспертизы «СИБУРИНТЕХ».

У школьников есть возможность стать непосредственными участниками процессов, задать вопросы экспертам, провести испытания образцов полиэтилена, замеры образцов продукции в заводской лаборатории.

Цель программы: повышение интереса школьников к инженерным специальностям, формирование целостного представления о работе в отрасли, помощь в определении индивидуального образовательного маршрута выпускникам школ, формирование кадрового резерва специалистов с нужными для компании компетенциями.

Задачи:

1. Познакомить участников программы со спецификой производств предприятий СИБУРа. Повысить престиж работы на производстве и узнаваемость бренда работодателя СИБУРа в регионах присутствия компании среди аудитории школьников.
2. Сформировать представление о специальностях отрасли, содействовать в выборе образовательного маршрута.
3. Увеличение количества школьников, поступающих на инженерные специальности в вузы и колледжи.



ГАЗПРОМНЕФТЬ  
АВТОМАТИКА-  
СЕРВИС

## ООО «Автоматика-сервис»

### Область деятельности:

Промышленная автоматизация и ИТ

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Омская область, Москва, Московская область,  
Санкт-Петербург, Нижегородская область,  
Рязанская область, Ростовская область

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Образовательная синергия: слесарь КИПиА  
и инженер АСУТП нового поколения

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Обеспечение постоянного притока квалифицированных рабочих по профессии «Слесарь КИПиА» (СУЗ) и специалистов (инженеров) по промышленной автоматизации (ВУЗ) с глубокими знаниями особенностей работы в нефтеперерабатывающей области, через синтез академических знаний и практической экспертизы. Обучение и подготовка будущих сотрудников, где адаптация и специфика работы на объектах организации встраивается в учебный процесс студента суза и вуза до момента заключения трудового договора с организацией.

В рамках программы разработаны совместно с образовательной организацией ООП, учебные планы, рабочие программы по профессии «Мастер КИПиА» (с 25 года «Слесарь КИПиА») и по направлению подготовки бакалавриата «Управление в технических системах».

НОМИНАНТ



ГАЗПРОМНЕФТЬ  
ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

## ООО «Газпромнефть – Цифровые решения»

Область деятельности:  
Цифровизация и ИТ

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Москва, Санкт-Петербург, Уфа, Омск, Тюмень

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Стажерская программа «ИТ-старт»

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

«ИТ-старт» – это оплачиваемая стажировка с образовательным треком для студентов 3–4 курсов и выпускников последних трех лет с ИТ- и техническим профилем.

Цель программы – привлечение и развитие молодых специалистов для работы в компании, формирование сотрудников нового поколения, решение потребности бизнеса в квалифицированных кадрах.



## ПАО «ЗВЕЗДА»

**Область деятельности:**  
Машиностроение

### ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Санкт-Петербург

### НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Профессиональные пробы как метод повышения эффективности производственной практики**

### КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Программа «Профессиональные пробы» – это цикл практических занятий, направленный на ранний профессиональный отбор студентов, что помогает связать обучение с реальными потребностями машиностроительной отрасли. Проект направлен на студентов первого курса средне специальных учебных заведений по направлению «Технология общего машиностроения».

Программа заключается в проведении серии практических занятий, с целью осуществления отбора студентов по профессиональным навыкам для приглашения на производственную практику. В дальнейшем организация взаимодействия с выбранными студентами, согласно потребностям предприятия и их мотивацией, то есть осуществить не количественный, а качественный процесс производственной практики с индивидуальным образовательным маршрутом и, как следствие, трудоустроить большую часть отобранных практикантов.



## НОМИНАНТ

ГАЗПРОМНЕФТЬ  
ЭНЕРГОСЕРВИСООО Газпромнефть-  
Энергосервис»Область деятельности:  
Энергетика

## ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Москва, Омск, Санкт-Петербург самые крупные объекты

## НАЗВАНИЕ ПРОГРАММЫ

Комплексное развитие сотрудничества  
с образовательными организациями

## КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ

Открытие образовательных лабораторий, разработка программ ДПО, стажировка для студентов и преподавателей, научно-техническое взаимодействие, разработка новых направлений обучения (бакалавриат) и заключения целевых договоров со студентами, участие в программе Профессионалитет:

1. Проведение лабораторных и практических работ, выполнение прикладных исследований аспирантами.
2. Отработка профессиональных навыков работы с оборудованием.
3. Разработка новых методов диагностики электрооборудования.
4. Проведение семинаров и конференций, объединяющих задачи производства и потенциал научного сообщества.
5. Заккрытие кадровой потребности компании.
6. Подготовка высококвалифицированных специалистов на целевой программе обучения с углубленными знаниями в области энергетики и с практической подготовкой на объектах компании, сокращение времени на адаптацию.
7. Развитие внешнего кадрового резерва.
8. Укрепление сотрудничества с профильными вузами/сузами.
9. Улучшение бренда работодателя.



