



РАДИОАВИОНИКА

Акционерное общество



АО «Радиоавионика»

«Энергия команды, как внутренний компас»

Номинация «Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала»

2026

1





АО «Радиоавионика» — российский разработчик и производитель наукоемкой продукции. Создаем уникальную наукоемкую продукцию, замещая зарубежные аналоги, от научно-исследовательских работ (НИОКР) до серийного выпуска и сервисного сопровождения

> 30 лет наше предприятие создает решения для железнодорожной автоматики и неразрушающего контроля

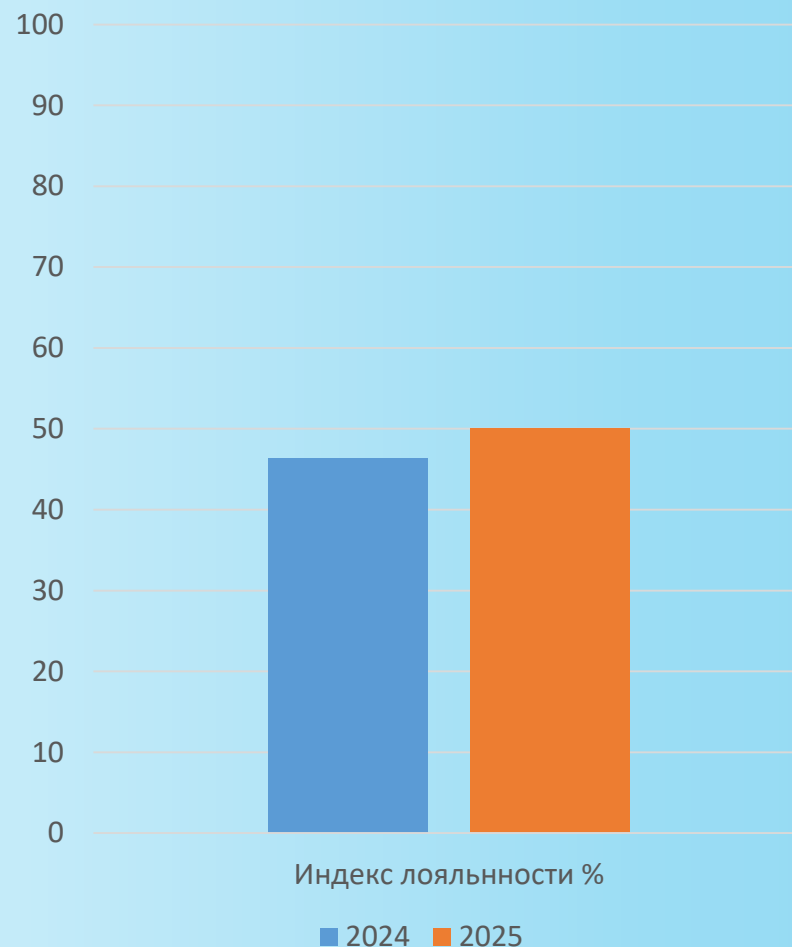
Входим в состав ОПК. Проверенный и надежный партнер в секторе оборонно-промышленного комплекса

600+ высококвалифицированных специалистов в штате





В АО «Радиоавионика» разработано, утверждено и введено в действие Положение о мотивации персонала. Ключевая задача системы мотивации сотрудников является укрепление и повышение уровня лояльности среди сотрудников, повышение узнаваемости бренда работодателя на рынке труда и формирование здорового климата в команде. Забота о физическом, эмоциональном и социальном состоянии сотрудников напрямую повышает их мотивацию, производительность и вовлеченность в рабочий процесс, сокращая при этом текучесть кадров. Документ включает в себя как материальные, так и нематериальные инструменты стимулирования. В 2024 и 2025 годах в компании проводился eNPS- опрос (метод оценки лояльности и вовлеченности сотрудников). В 2024 году в опросе приняли участие 175 сотрудников, в 2025 году 230. По результатам видно что индекс лояльности среди сотрудников растет. В 2024 году он составил 46.3%, в 2025 - 50%





Элементы системы мотивации:

Мотивационные элементы, связанные с развитием сотрудников:

- получение сотрудниками высшего и среднего специального образования за счет средств предприятия;
 - целевое обучение для сотрудников членов их семей;
- непрерывное повышение квалификации сотрудников предприятия.

В 2025 году было проведено более 20 различных внутренних семинаров на различные темы, в том числе по работе с персональными данными, по оказанию первой помощи. Так же сотрудниками компании была разработана собственная программа по приемке кабельной продукции ОТК, это внутренний курс прослушало более 60 специалистов. В 2026 году запланировано провести более 30 внутренних семинаров.

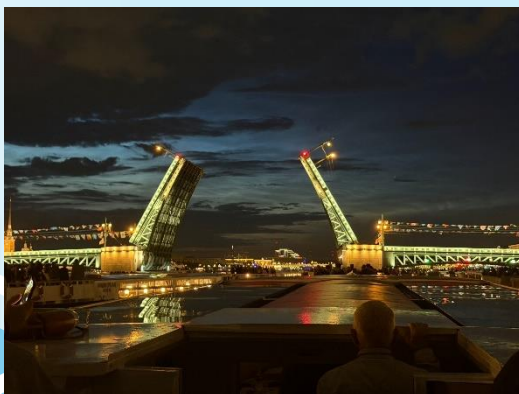
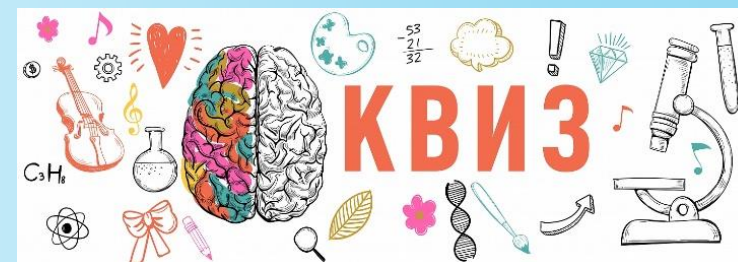
По мимо учебных заведений, предприятие активно сотрудничает с Центром занятости населения. В 2025 году мы смогли повысить квалификацию у 18 сотрудников по рабочим профессиям, а 2026 году число подавших заявку на обучение через ЦЗН составило более 80 сотрудников.





Мотивационные элементы общего характера:

- приветственный набор для новых сотрудников;
- традиционные корпоративные мероприятия (празднование Нового года, проф. праздники, «дни здоровья»);
- новогодние подарки для сотрудников и детей сотрудников ;
- организация экскурсии по музеям СПб и ЛО;
- квизы, игра Мафия, тайный Санта;
- экскурсии на производство для вновь принятых и действующих сотрудников на предприятия;
- на постоянной основе развиваются различные внутренние направления вовлечения работников в жизнь предприятия:
 - привлечение сотрудников к созданию музея компании;
 - на корпоративном портале ведется знакомство с работниками предприятия;
 - корпоративное донорство;
 - бессмертный полк;
 - организация встреч с бывшими сотрудниками компании в памятные даты: День полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады;
- транспортная развозка





Мотивационные элементы общего характера:

- ежегодно к своей работе приступает новогодняя Ёлка. Организовывается конкурс детских поделок на елку. Так же конкурсы детских поделок организуются и ко дню рождения компании;
- участие в волонтерских мероприятиях. Ежегодно наши сотрудники принимают участие в волонтерских мероприятиях для детей, проходящих лечение онкологических заболеваний в ГБУЗ "СПб КНпЦСВМП(о) Онкологический центр имени Н.П.Напалкова" и в "Институте онкологии и гематологии Центра Алмазова;
- на предприятии разработано внедрение единой корпоративной символики, содействующей повышению узнаваемости организации. Так же запатентован маскот АВИ - антропоморфный робот, вид и имя которого выбрали наши сотрудники



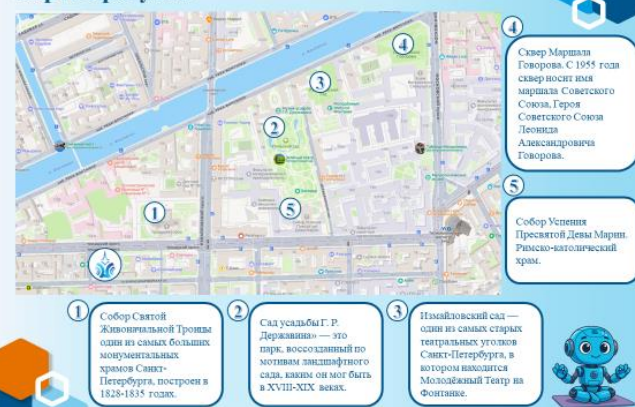


Мотивационные элементы оздоровительного характера:

- сотрудникам компании при трудоустройстве на работу оформляется полис ДМ;
- аренда площадок для проведения физкультурно-оздоровительных спортивных мероприятий;
- компенсация стоимости абонеента в спортивный клуб/бассейн;
- компенсация стоимости оплаты регистрационного взноса за участие в спортивных соревнованиях РФ;
- на предприятии установлены спортивные тренажеры;
- на предприятии установлены велопарковки;
- карта прогулок. Ежемесячно карты обновляются с новыми историческими точками. В обеденный перерыв сотрудник может прогуляться по городу, имея краткую историческую справку о культурных достопримечательностях города.
- вакцинация против гриппа;
- флюорография.



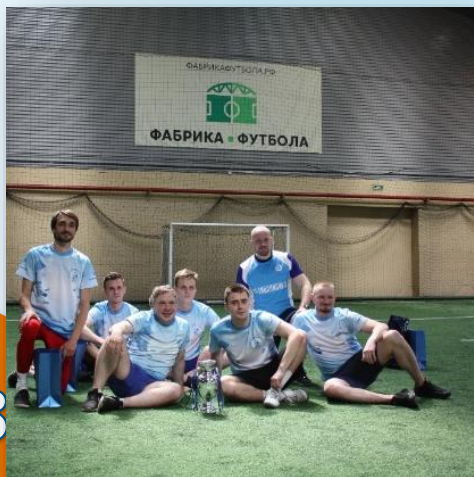
Карта прогулок





Мотивационные элементы оздоровительного характера:

На предприятии проводится День здоровья. В качестве примера в центре пляжных видов спорта были организованы: мастер-классы по пляжному волейболу, футболу и зумбе на песке, в котором приняли участие сотрудники от 25 до 54 лет и с абсолютно разной степени физической подготовленности. Так же у нас создана внутрикорпоративная спортивная ассоциация куда входят инициативные сотрудники, спортсмены с лидерскими качествами, готовые активно проводят среди сотрудников мотивационную работу. Удалось собрать команды по футболу, постоянную команду любителей тенниса, и компания поддерживает их, обеспечив арендуемыми площадками для регулярных тренировок. Очень популярна у нас скандинавская ходьба. Конечно, за это компания поощряет их корпоративными подарками и благодарностями от руководства.



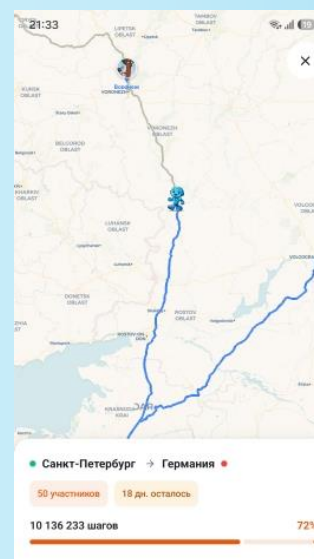
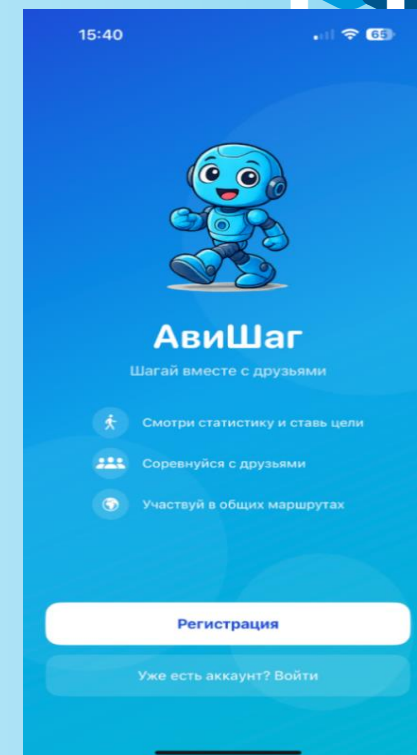


РАДИОАВИОНИКА

Акционерное общество

Мотивационные элементы оздоровительного характера:

Силами разработчиков нашей компании запущено корпоративное мобильное приложение «АвиШаг». Данное приложение отображает прогресс дневной активности по шагам и расстоянию. Разработчиками создается тематический маршрут (интерактивная карта), отмечающей прогресс (пользователь, проходя шаги в реальной жизни, виртуально продвигается по карте до промежуточных точек). Точки маршрутов имеют краткое текстовое описание и фото. Например в честь дня железнодорожника был запущен маршрут –проходя который сотрудники имели возможность узнавать о ж/д станциях которые обслуживает наша компания по всей России. Приложение было запущено мае 2026 г. Команда из 100 сотрудников продемонстрировала рекордную скорость, преодолев целевой маршрут в 2 300 000 шагов всего за 8 дней из 30 отведенных. Проект обеспечил вовлеченность персонала и завершился награждением участников памятными призами. Ежемесячно мы придумываем новые маршруты вовлекая наших коллег.





Мотивационные элементы, связанные с поддержкой сотрудников и их семей:

материальная помощь ко дню свадьбы, в связи рождением/усыновлением ребенка, в связи с утратой имущества в результате ЧС, в связи с приобретением путевки в детский лагерь/санаторий; частичная компенсация по ипотечному кредитованию; компенсация дорогостоящего лечения, материальная помощь в связи со смертью близких, выходной день за счет работодателя в День знаний для первоклассников и выпускников.

Мотивационные элементы, связанные со значимыми датами компании и сотрудников:

- компания награждает своих сотрудников за стаж работы на предприятии;
- выплачивает премию к юбилейной дате сотрудника/компании;
- праздничные мероприятия посвященные Дню рождению компании

Прочие стимулирующие мотивационные элементы:

На предприятии действует комплекс мер материального стимулирования — помимо основной заработной платы сотрудники могут получать дополнительные выплаты. В частности:

- вознаграждения в рамках программы «Подача и реализация предложений по улучшениям»: выплаты начисляются за подачу идей и за внедрение предложений, направленных на оптимизацию рабочих процессов;
- отдельные выплаты в период работы над масштабными и трудоёмкими проектами;
- авторское вознаграждение за изобретения, получившие патент;
- выплаты по реферальной программе: сотрудник, который порекомендовал кандидата, получает стимулирующую выплату после трудоустройства рекомендованного специалиста и успешного завершения им испытательного срока.

