



АЭМ-ТЕХНОЛОГИИ
РОСАТОМ

ЛЮДИ
ТЕХНОЛОГИИ
ВОЗМОЖНОСТИ
БОЛЬШЕ, ЧЕМ РАБОТА

Атомное движение:



Номинация:
«Лучшая кадровая технология
развития корпоративной культуры»



Организация:
«АЭМ-технологии»
(Госкорпорация «Росатом»)



Конкурс:
«Лучшие кадровые технологии
Северо-Западного федерального округа»



Контакт: Курганская Галина Николаевна



Тел.: +7 (952) 375-70-10



E-mail: g.komarova@aemtech.ru

Санкт-Петербург, 2026

РАЗВИВАЕМ
ЛЮДЕЙ
СОЗДАЁМ
ВОЗМОЖНОСТИ
МЕНЯЕМ
БУДУЩЕЕ

УСТОЙЧИВОЕ
РАЗВИТИЕ
НАЧИНАЕТСЯ
С ЛЮДЕЙ

БОЛЬШЕ
ЧЕМ КОМАНДА

БЕЗОПАСНОСТЬ | РАЗВИТИЕ | ЗАБОТА | ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Актуальность и проблема

Вызовы корпоративной среды



Территориальная рассредоточённость команд



Систематическое падение вовлечённости сотрудников



Высокий уровень выгорания в подразделениях



Отсутствие нематериальной мотивации, выходящей за рамки KPI



Системная проблема:

Разрозненные HR-инициативы не создают синергии. Каждая программа решает одну задачу, но не формирует устойчивую экосистему. Сотрудники воспринимают корпоративную культуру как «обязанность сверху».

люди
в разных городах,
одни ценности,
больше
возможностей.



Решение:

Единая горизонтальная экосистема клубов по интересам и волонтерству, где каждый сотрудник — одновременно участник и лидер изменений.

Цель и задачи



Цель:

Создание горизонтальной социальной среды, в которой рядовые сотрудники становятся лидерами изменений корпоративной культуры.

Задачи проекта:

01



Выявить скрытые потребности и интересы сотрудников (опросы, фокус-группы)

02



Поддержать инициативы «снизу вверх» — от сотрудника к клубу

03



Запустить 11 клубов по интересам с фиксированной методикой

04



Разработать и внедрить «Социальный Конструктор» — стандартный пакет для любого нового клуба

05



Интегрировать социальную миссию в повседневную деятельность площадок

06



Вовлечь семьи сотрудников в корпоративное сообщество

ЛЮДИ
ИДЕИ
СООБЩЕСТВО
РАЗВИТИЕ
БУДУЩЕЕ

ВМЕСТЕ
МЫ СОЗДАЕМ
БОЛЬШЕ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Логика: от диагностики → к запуску → к системному масштабу.

ЛЮДИ
ТЕХНОЛОГИИ
ВОЗМОЖНОСТИ
БОЛЬШЕ, ЧЕМ РАБОТА

СОЗДАЕМ
ТЕХНОЛОГИИ
ДЛЯ ЛУЧШЕГО
БУДУЩЕГО

В ЛЮДЯХ
СИЛА
ДВИЖЕНИЯ

Целевая аудитория

Основная аудитория (первичный контур):



Работники инженерингового центра и производственных площадок в г. Колпино Санкт-Петербург) — ~4 500 человек



Молодые специалисты (до 35 лет) — ядро активности, 62% участников



Сотрудники предпенсионного возраста — наставники.

Вторичная аудитория (расширенный контур):



Семьи сотрудников (супруги, дети) — 250+ семей в программах



Жители г. Колпино (Санкт-Петербург) — участники мероприятия

Механика реализации

ОТ ИНТЕРЕСОВ ЛЮДЕЙ
К СИЛЕ КОМАНДЫ
И РЕАЛЬНЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ

11 клубов по интересам:



Донорский



ЗОЖ



Творческий



Изучения
английского языка



Шахматный



Танцевальный



Волейбольный



Волонтёрский



«Зелёный офис»



Туристический



Книжный

Годовой цикл проекта:



Опрос

>



Запуск клубов

>



Мероприятия
(ежемесячно)

>



Отчёт

>



Корректировка

>



Новый цикл

ВДОХНОВЛЯЕМ | ОБЪЕДИНЯЕМ | РАЗВИВАЕМ



Лидеры клубов
выбираются участниками
путём голосования,
а не назначаются HR.



«Социальный Конструктор» —
тиражируемый пакет документов
(3 страницы + памятка лидеру),
позволяющий запустить новый
клуб **за 2 недели** без привлечения
HR-ресурса.

БОЛЬШИЕ
ПЕРЕМЕНЫ
НАЧИНАЮТСЯ
С ЛЮДЕЙ

Ключевые метрики и результаты

ЛЮДИ
СОЗДАЮТ
БОЛЬШИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ



Участники клубов
1 813 человек



Вовлечённость (опрос)
88%



Текучность кадров
-2%



Лояльность
+1,5%



Благополучателей
(волонтёрство)
26 835 человек



Спасённых жизней
(донорский клуб)
16 065
(5 355 единиц крови)



Площадок Росатома
в проекте
72



Семей, получивших
бесплатную досуговую
программу
250



Результат подтверждён внутренним аудитом
и социологическим исследованием (2 волны: 2024, 2025).



Экономика:

80% бюджета
направлено
непосредственно
на командообразование
и мероприятия.

Доля HR-инфраструктуры —
менее 20%.

БОЛЬШЕ
ЧЕМ
КОМАНДА



Вклад в перспективы развития

Соответствие стратегическим направлениям Росатома:



«Демография»
удержание кадров,
привлекательность
для молодых



«Образование»
неформальное
обучение в клубах



«Здравоохранение»
донорство, ЗОЖ,
профилактика
выгорания



«Достойная работа
и экономический рост»
снижение издержек
на найм

 ЦУР: 1, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 13, 15, 17

ЛЮДИ
ТЕХНОЛОГИИ
ВОЗМОЖНОСТИ
БОЛЬШЕ,
ЧЕМ РАБОТА

УСТОЙЧИВОЕ
РАЗВИТИЕ
НАЧИНАЕТСЯ
С ЛЮДЕЙ

Барьеры и их преодоление:

Барьер	Решение
Сопротивные линейных руководителей («нет времени»)	Поддержка уровня генерального директора площадки;
Нехватка времени сотрудников	Мероприятия проводятся в обеденное время, гибкий формат, онлайн-компонент
Разнообразие интересов	«Социальный Конструктор» + ротация клубов по сезонам



Проект снимает два ключевых барьера одновременно: кадровый и культурный.

Перспективы развития и масштабирование

2025–2026

(текущий цикл)



Запуск новых клубов по запросу сотрудников (цель: +3)



Семейные программы: фестиваль, спортивные сезоны



Издание «Книги достижений»

2027–2028

(тиражирование)



Полное тиражирование на все 72 площадки через «Социальный Конструктор»



Клуб «Лучшие из лучших» — межплощадочные соревнования



Программа признания лидеров (номинации, награждение на уровне Росатома)

2029–2030

(системное влияние)



Отраслевой центр компетенций по социальной инженерингу



100+ юридических лиц-партнёров в экосистеме



Городской фестиваль (выход за границы предприятия)

Цели к 2030:



500

сотрудников в клубах на каждой площадке



15 000

единиц крови в год



95%

вовлечённость



Заключение

Что доказывает проект «Атомное движение»:

Чтобы менять жизнь к лучшему, не нужны огромные деньги. Достаточно дать сотрудникам возможность самим предлагать и лидировать.

ЛЮДИ
ИДЕИ
СООБЩЕСТВА
РЕАЛЬНЫЕ
ИЗМЕНЕНИЯ



АЭМ-ТЕХНОЛОГИИ
РОСАТОМ

Три ключевых вывода для жюри:

1



Тиражируемость —

«Социальный Конструктор» позволяет масштабировать модель на любую площадку за 2 недели без HR-инвестиций

2



Измеримый эффект —

-2% текучесть, +1,5% лояльность, 88% вовлечённость: данные подтверждены двумя волнами опросов

3



Горизонтальность —

проект инициирован «снизу вверх»: 70% клубов запущены по инициативе сотрудников, а не HR-подразделения

«Атомное движение» — готовая тиражируемая модель с измеримым социальным и HR-эффектом, соответствующая в стратегическим приоритетам Росатома и национальным целям.

Контакты и благодарность



Организация:

«АЭМ-технологии» • Госкорпорация «Росатом»



Контактное лицо:

Курганская Галина Николаевна



Тел.:

+7 (952) 375-70-10



E-mail:

g.komarova@aemtech.ru

УСТОЙЧИВОЕ
РАЗВИТИЕ
НАЧИНАЕТСЯ
С ЛЮДЕЙ

Спасибо
за внимание!