



АЭМ-ТЕХНОЛОГИИ  
РОСАТОМ

# Атомное поколение:



Номинация:  
«Лучшая кадровая технология  
привлечения персонала»



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



Организация:  
«АЭМ-технологии»



Контакт:  
Мария Юдина, руководитель направления  
по социальной политике и кадровому  
администрированию



АЭМ-ТЕХНОЛОГИИ  
РОСАТОМ



# Актуальность и проблема



## Дефицит кадров в отрасли:

- Нехватка молодых специалистов на предприятиях
- Отток молодёжи из городов
- Падение престижа рабочих профессий среди поколения Z



## Системная причина:

- Дети не гордятся профессиями родителей
- Разовые экскурсии не формируют устойчивый интерес
- Школьная профориентация не привязана к конкретному работодателю



## Решение:

системная профориентация с 5 лет — не разовый PR, а непрерывная воронка «интерес → образование → производство → карьера».



интерес



образование



производство



карьера

БОЛЬШИЕ  
ИДЕИ  
НАЧИНАЮТСЯ  
ЗДЕСЬ

СЕГОДНЯ — ВЫЗОВЫ,  
ЗАВТРА — ВОЗМОЖНОСТИ

# Цель и задачи



## Цель:

создать «бесшовную» систему привлечения молодёжи через игру, творчество, спорт и знакомство с производством.



## Задачи:

01



Вернуть гордость за рабочие профессии

02



Обеспечить осознанный выбор профессии до 17 лет

03



Привлечь студентов вузов/ссузов в практику

04



Вовлечь сотрудников предприятия как наставников

05



Укрепить имидж Росатома в регионе

06



Тиражировать модель на площадки АЭМ-технологий и предприятия Росатома

# Целевая аудитория: 5 возрастных групп

Воронка «Игра → Интерес → Образование → Производство»:



Дети  
5–17

Экскурсии «на детском языке», инженерные игры, хоккейный турнир



Школьники  
11–17

Капсульная коллекция, профвстречи, квесты



Студенты  
16–23

Профвстречи, практики, ярмарки вакансий



Сотрудники  
(наставники)  
18–60

Менторские программы, вовлечение в мероприятия



Семьи и жители  
региона  
все

Хоккей, публичные события, соцсети

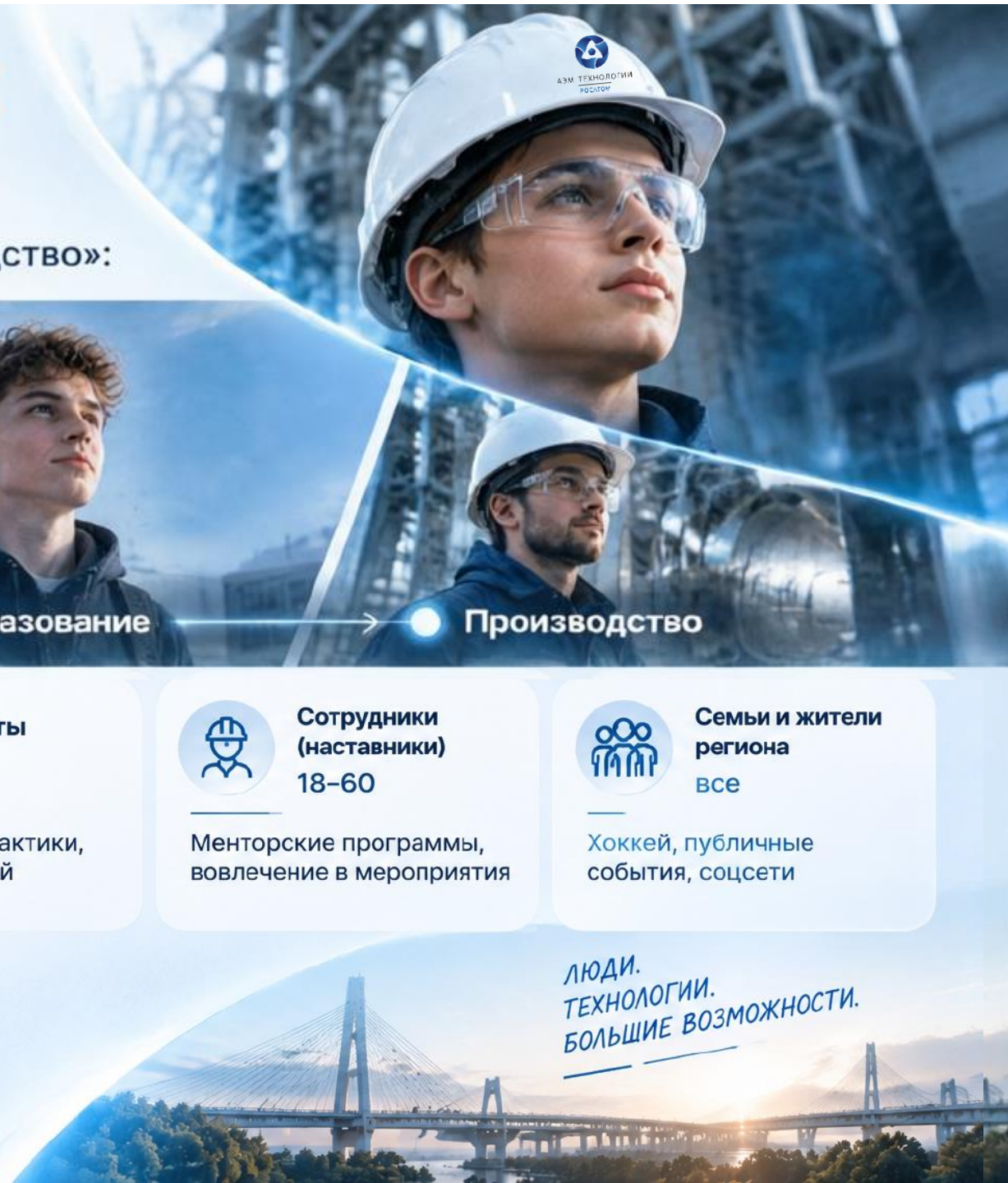


Охват:

**7 000+**

благополучателей  
в первый год.

ЛЮДИ.  
ТЕХНОЛОГИИ.  
БОЛЬШИЕ ВОЗМОЖНОСТИ.



# Механика реализации

Мероприятия (2025 — запуск):



**18**

Экскурсий  
на производство



«Кулибин фест» -

**107**

детей  
в инженерных играх



Капсульная коллекция  
«Ижорская сталь»  
творческий модуль



Хоккейный турнир  
«Атомный лёд»  
- 250 + зрителей



**8**

профвстреч со  
студентами (300 чел.)  
- знакомство



Ярмарки вакансий -

**4 700+**



Годовой цикл:

**2025**

— пилотный запуск

**2026–2027**

— масштабирование  
на все площадки АЭМ-технологии

# Ключевые метрики и результаты



**7 000+**

Благополучателей  
в первый год



**30**

Студентов на практике  
(70% планируют  
остаться)



**~5 млн руб.**

Экономия  
на подборе одного  
специалиста



**6% → 16%**

Рост вовлеченности  
работников



**+20%**

Узнаваемость бренда  
АЭМ-технологии среди  
молодежи региона



**+60%**

Гордость детей за  
профессию родителей  
(опрос до/после)



Каждый рубль, вложенный в профорientацию  
с 5 лет, снижает стоимость найма и текучесть  
в течение 5–7 лет.

# Вклад в устойчивое развитие



## Соответствие национальным проектам:



«Образование» —  
ранняя профориентация,  
наставничество



«Демография» —  
удержание молодёжи  
в регионах, снижение  
оттока



## ЦУР:

4 КАЧЕСТВЕННОЕ  
ОБРАЗОВАНИЕ



### ЦУР 4 —

Качественное образование:  
ранний доступ  
к профориентации

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА  
И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
РОСТ



### ЦУР 8 —

Достойная работа  
и экономический рост:  
снижение безработицы  
молодёжи



## Барьеры, которые снимаются:



Стереотип  
«завод — пыльно  
и скучно» →  
инженерные игры,  
Hi-Tech производство



Отток молодёжи  
из моногородов →  
осознанный выбор  
через игру



Разрыв «школа →  
производство» →  
непрерывная  
воронка с 5 лет



Эмоции, семейные  
форматы, волонтёрство  
как точки контакта



# Перспективы развития и масштабирование

## Тиражирование (2026–2027):



Все производственные  
площадки АЭМ-технологии



Предприятия Росатома  
в СЗФО и за его пределами



Интеграция в программу  
«Школа – ВУЗ – Росатом»



Корпоративный  
стандарт ранней  
профориентации  
как тиражируемый  
продукт

## Целевые показатели к 2027 году:



**10 000**

детей и студентов  
ежедневно вовлечено  
в программы



**100+**

практикантов  
на производстве  
одновременно



Экономия до

**20**

млн руб.  
на подборе кадров

ЛЮДИ СОЗДАЮТ  
БОЛЬШЕЕ

# Заключение

Атомное поколение — это не разовая акция, а комплексная технология привлечения персонала, которая:



Формирует **гордость за труд** до поступления в учебное заведение



Сокращает **стоимость найма в 4–5 раз** за счёт раннего контакта



Создаёт **тиражируемую модель**, масштабируемую на всю корпорацию Росатома



Вовлекает **7 000+ детей** и их семей в экосистему предприятия

Системная профориентация с 5 лет — эффективная кадровая технология привлечения, формирующая гордость за труд и обеспечивающая приток молодых кадров при минимальных затратах.

## Готова к тиражированию.

ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ  
ДЛЯ БОЛЬШИХ  
ВОЗМОЖНОСТЕЙ



# Контакты и благодарность

*Спасибо  
за внимание!*

## Логотипы партнёров:



## Контакты:



### Мария Юдина

Руководитель направления  
по социальной политике и кадровому  
администрированию «АЭМ-технологии»

✉ [m.iudina@aemtech.ru](mailto:m.iudina@aemtech.ru)

☎ тел. (812) 331-9-331  
доб. 4092

ВМЕСТЕ  
К БОЛЬШИМ  
ВОЗМОЖНОСТЯМ

АТОМ  
ОБЪЕДИНЯЕТ  
ЛЮДЕЙ

ЗДЕСЬ  
РОЖДАЮТСЯ  
БОЛЬШИЕ  
ВОЗМОЖНОСТИ

