КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ РОСАТОМ

HUMAN-CENTRICITY INDEX

Аналитический отчет

ИНДЕКС ЧЕЛОВЕКО ЦЕНТРИЧНОСТИ КОМПАНИЙ 2024

Введение

«Индекс человекоцентричности компаний 2024» – это второе исследование, проводимое по методологии оценки человекоцентричности организаций. Методология разработана Росатомом в партнерстве с НИУ ВШЭ и опирается на признанные международные стандарты формирования ESG-отчетности компаний, а также пять ключевых ценностей человекоцентричного подхода к кадрам*:

- Навыки будущего
- Трудовая мобильность
- Осознанное развитие
- Ценности и уважение личности
- Равные и справедливые возможности

В исследовании принимали участие CEO организаций, HR-директора, представители HR-департаментов или функции по развитию бренда работодателя из 304 компаний из пяти стран: России, Турции, Бразилии, Мексики и Индии, а также стран СНГ (Армении, Беларуси, Казахстана и Узбекистана). Анкета исследования была доступна для заполнения представителями всех стран. От каждой компании заполнялась одна анкета. Данные проходили верификацию на предмет корректности заполнения на основании открытых источников.

Отчет состоит из нескольких частей. Первая – оценка изменений в значениях индекса и субиндексов относительно исследования 2023 года для региона Россия&СНГ**. Вторая – значение индекса человекоцентричности в разных странах. При количестве заполненных анкет от страны равным 30 и более оценивался профиль страны.

Таким образом, компании из различных макрорегионов мира, сфер деятельности, с разной численностью персонала, который говорит на разных языках, оценили свои HR-процессы по единой методологии:

- Какие вызовы формирует мировой и региональный рынок труда для этих компаний?
- Как они их преодолевают?
  За счет чего процессы становятся человекоцентричными?
- Влияют ли социокультурные особенности страны на код человекоцентричности в организациях?

*Декларация, в которой закреплены базовые принципы человекоцентричного подхода к профессиональному развитию сотрудников, была принята на чемпионате WorldSkills Kazan-2019 и подписана 86 странами.

**Данные исследования 2023 года и значения индекса человекоцентричности компаний сопоставимы для региона Россия&СНГ.

Человекоцентричность —

это свойство организаций, при котором их деятельность ориентирована на соблюдение интересов человека — как личности, как части рабочей команды и как члена общества

Регионы исследования

МЕКСИКА

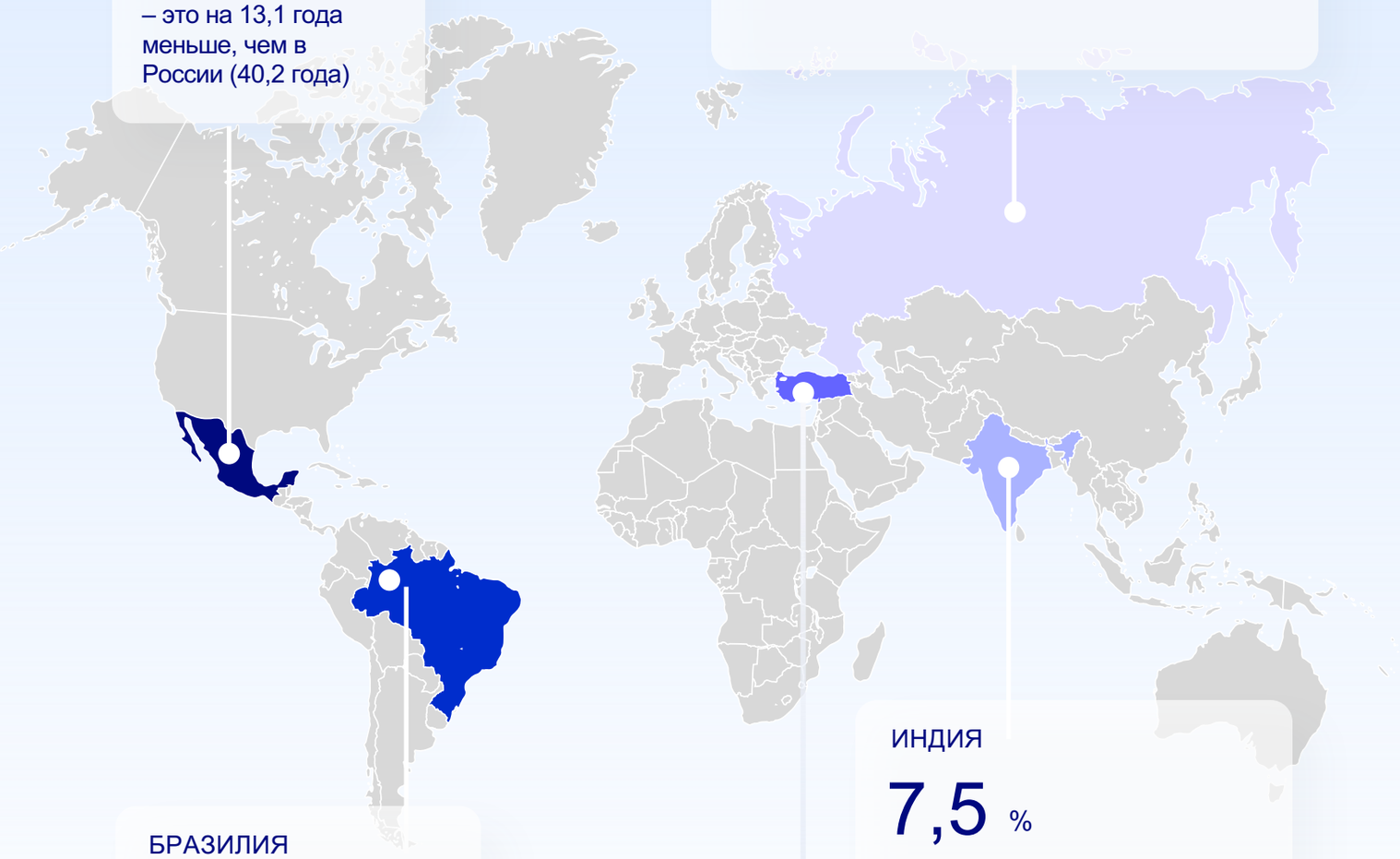
27,1 года

средний возраст населения Мексики – это на 13,1 года меньше, чем в России (40,2 года)

РОССИЯ

3,2 %

составил уровень безработицы в России в 2023 году. Это исторический минимум за всю историю наблюдений с 1991 года



БРАЗИЛИЯ

63,3 %

равен уровень участия в рабочей силе*. Это выше, чем во всех исследуемых странах

ИНДИЯ

7,5 %

составил прирост ВВП Индии по итогам апреля-сентября 2023 года — экономика страны стала самой быстрорастущей в мире

ТУРЦИЯ

10,4 %

составляет уровень безработицы в Турции – это выше, чем во всех исследуемых странах

*отношение численности рабочей силы (занятых и безработных) определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах

HUMAN-
CENTRICITY
INDEX

Динамика индекса в России и СНГ

В каждой сфере — свой ответ на вызовы на рынке труда

Значение Индекса в 2023 году в регионе Россия & СНГ составило 55 баллов, это на 3 балла выше, чем показатель прошлого года. Значительный прирост Индекса зафиксирован среди промышленных компаний (63 балла в 2023 году). Это на 15 баллов выше, чем годом ранее.

В фокусе компаний из России & СНГ – формирование долгосрочных программ благополучия сотрудников, создание условий по соблюдению прав незащищенных групп населения и выстраивание механизмов индивидуальной кадровой политики.

В каждой сфере деятельности формируется своя стратегия ответа на вызовы рынка труда:

- В промышленных компаниях – ставка на обучение сотрудников, предоставление им гибких форматов работы (там, где это возможно) и привлечение выпускников из партнерских учебных заведений.
- Компании – работодатели из сферы услуг по-прежнему держат фокус на безопасности сотрудников и чаще, чем годом ранее, развивают программы, направленные на повышение внутренней социальной ответственности, в частности на трудоустройстве уязвимых групп населения, поддержку бывших сотрудников. Направление корпоративной культуры и бренда сократилось значительнее всего (на 13 баллов) – с 66 баллов в 2022 году до 53 баллов в 2023 году.
- Торговля – сектор, на котором дефицит рынка труда отразился сильнее всего. Наблюдается драматическое падение привлекательности вакансий в секторе, сокращается средний срок работы сотрудников, но заметно выросла доля женщин, занимающих управленческие позиции.

	В целом по России + СНГ		Промышленность		Торговля		Сфера услуг	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Доля женщин среди руководителей высшего звена, %	31	29	21	17	43	32	48	36
Доля сотрудников до 35 лет в компании, %	41	—	36	—	54	—	43	—
Доля сотрудников, проходящих обучение не реже одного раза в год, %	37	31	31	18	47	40	36	35
Доля сотрудников, которым предоставлена возможность использовать гибкие форматы занятости, %	50	35	52	23	48	48	40	43
Коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR)	0,28	0,20	0,41	0,20	0,20	0,30	0,11	0,10
Доля сотрудников, являющихся постоянными жителями территории присутствия компании, %	73	65	77	61	71	71	75	63

HUMAN-CENTRICITY INDEX

РОССИЯ + СНГ

Ответственность компаний во внешнем контуре выходит на первый план

За год на 9 баллов (с 46 до 55) выросло значение субиндекса «Сообщество», характеризующего внешнюю ответственность компании, в частности реализацию партнерских программ, корпоративную социальную ответственность и др. Значение субиндекса «Сотрудники» почти не изменилось – 55 баллов (годом ранее было 57).

При этом по направлениям субиндекса «Сотрудники» зафиксированы значимые изменения. Параметр «Развитие корпоративной культуры и бренда» сократился на 12 баллов, а параметры «Условия для развития персонала» и «Ответственность перед сотрудниками» выросли на 5 баллов соответственно.

Группы показателей[1]	Значения, в баллах 2023[2]	Значения, в баллах 2022[3]	Динамика
Субиндекс «Сотрудники»	**55**	57	-2 б.
• Условия для развития персонала	**59**	54	+5 б.
• Развитие корпоративной культуры и бренда	**54**	66	-12 б.
• Ответственность перед сотрудниками	**44**	39	+5 б.
• Гарантия безопасности сотрудников	**64**	69	-5 б.
Субиндекс «Сообщество»	**55**	46	+9 б.
Итоговый индекс	**55**	52	+3 б.

▲ Практика стала встречаться чаще ▼ Практика стала встречаться реже ■ Не зафиксировано значимых изменений

Здесь и далее:

[1]Подробнее см. раздел «Методика расчета индекса».

[2]Замеры производились в августе-декабре 2023 года. В опросе приняли участие 112 компаний, осуществляющих свою деятельность на территории России и стран СНГ.

[3]Замеры производились в июле-ноябре 2022 года. В опросе приняли участие 120 компаний, осуществляющих свою деятельность на территории России и стран СНГ.

HUMAN-CENTRICITY INDEX

РОССИЯ + СНГ

Промышленные и энергетические компании лидируют по уровню человекоцентричности

Индекс человекоцентричности для компаний промышленного и энергетического сектора составил 63 балла. Это на 15 баллов выше, чем годом ранее, но и сильно превышает значения Индекса в других сферах деятельности (54 балла в сфере услуг и 50 баллов в торговле).

Промышленные предприятия активнее ориентируются на потребности сотрудников и развитие партнерских программ с учебными заведениями. Доля промышленных и энергетических компаний, в которых сотрудники проходят обучение не реже раза в год, выросла за год с 18% до 31%. Доля тех, кому была предоставлена возможность гибких форматов работы на позициях, где это возможно – с 23% до 52%. А доля выпускников, которые трудоустраиваются в компании из партнерских образовательных учреждений – с 5% до 11%.

Группы показателей	Значения, в баллах 2023	Значения, в баллах 2022	Динамика
Субиндекс «Сотрудники»	58	55	+3 б.
• Условия для развития персонала	64	49	+15 б.
• Развитие корпоративной культуры и бренда	59	64	-5 б.
• Ответственность перед сотрудниками	52	39	+13 б.
• Гарантия безопасности сотрудников	58	69	-11 б.
Субиндекс «Сообщество»	67	41	+26 б.
Итоговый индекс	63	48	+15 б.

▲ Практика стала встречаться чаще ▼ Практика стала встречаться реже ■ Не зафиксировано значимых изменений

РОССИЯ + СНГ

Устойчивость в сфере услуг — в фокусе безопасность и защита прав сотрудников

В 2023 году Индекс человекоцентричности в сфере услуг не претерпел существенных изменений: его значение составило 54 балла против 52 баллов годом ранее.

Работодатели этого сектора по-прежнему держат фокус на безопасности сотрудников и чаще, чем годом ранее, развивают программы, направленные на повышение внутренней социальной ответственности, особенно на трудоустройстве уязвимых групп населения, поддержку бывших сотрудников.

Выработанные механизмы развития корпоративной культуры и HR-бренда в условиях борьбы за кадры снижают свою эффективность и требуют пересмотра, что приводит к значимому сокращению данного параметра.

Группы показателей	Значения, в баллах 2023	Значения, в баллах 2022	Динамика
Субиндекс «Сотрудники»	**56**	58	-2 б.
• Условия для развития персонала	**59**	56	+3 б.
• Развитие корпоративной культуры и бренда	**53**	66	-13 б.
• Ответственность перед сотрудниками	**43**	37	+6 б.
• Гарантия безопасности сотрудников	**71**	71	
Субиндекс «Сообщество»	**52**	48	+4 б.
Итоговый индекс	**54**	52	+2 б.

▲ Практика стала встречаться чаще ▼ Практика стала встречаться реже ■ Не зафиксировано значимых изменений

РОССИЯ + СНГ

Кризис человекоцентричности в торговле

В секторе торговли в 2023 году Индекс человекоцентричности снизился до 50 баллов, что на 4 балла меньше, чем в предыдущем году. Компании в этой отрасли стали уделять меньше внимания формированию корпоративной культуры и развитию внешней ответственности.

Наблюдается падение показателя среднего количества резюме соискателей, поданных на одну вакансию (с 40 до 32). Произошло сокращение средней продолжительности работы сотрудников с 4,1 года до 3,4 года. При этом это единственный сектор, где зафиксировано увеличение доли женщин на руководящих должностях – с 32% до 43%.

Группы показателей	Значения, в баллах 2023	Значения, в баллах 2022	Динамика
Субиндекс «Сотрудники»	**56**	59	-3 б.
• Условия для развития персонала	**56**	58	-2 б.
• Развитие корпоративной культуры и бренда	**59**	68	-9 б.
• Ответственность перед сотрудниками	**40**	40	
• Гарантия безопасности сотрудников	**71**	68	+3 б.
Субиндекс «Сообщество»	**44**	49	-5 б.
Итоговый индекс	**50**	54	-4 б.

▲ Практика стала встречаться чаще ▼ Практика стала встречаться реже ■ Не зафиксировано значимых изменений

Условие для развития персонала

Главное в мотивации — индивидуальный подход

В организациях России и стран СНГ все чаще применяются методы мотивации сотрудников на индивидуальном уровне, где вознаграждение соответствует вкладу каждого конкретного работника. Так, 56% опрошенных компаний утверждают, что их практики поощрения уже созданы и не требуют дополнительной доработки, когда годом ранее таких компаний было всего 48%.

Теперь компании акцентируют внимание на развитии системы карьерного роста, включая создание прозрачных механизмов для продвижения сотрудников по карьерной лестнице. За последний год оценка эффективности таких практик в плане стимулирования карьерного роста немного снизилась (на 4 и 10 п. п соответственно).

Показатель*	Значения, в % 2023	Значения, в % 2022	Динамика
Критерии оценки результатов работы	41, 29, 17, 10	42, 39, 12, 6	+1 п. п.
Систематическая обратная связь	40, 28, 20, 12	38, 43, 11, 6	+2 п. п.
Система индивидуального поощрения	56, 32, 9, 2	48, 40, 7, 5	+8 п. п.
Система карьерного развития	26, 38, 23, 12	30, 42, 15, 12	-4 п. п.
Система карьерных треков	24, 28, 17, 26	34, 39, 14, 13	-10 п. п.

Практика стала встречаться чаще

Практика стала встречаться реже

Не зафиксировано значимых изменений

Реализована полностью, недостатки отсутствуют

Реализована частично, отмечены несущественные недостатки

Реализована частично, отмечены существенные недостатки

Практика отсутствует

Ознакомьтесь с кейсом компании Нетология «Не лишние руки»

*Здесь и далее каждый показатель участники опроса оценивали отдельно по шкале от 1 до 4, где 1 — «Практика отсутствует в компании», а 4 — «Практика реализована полностью, недостатки отсутствуют».

Развитие корпоративной культуры и бренда

В условиях неопределенности компании думают о долгосрочном кадровом планировании

Компании в России и странах СНГ все чаще прибегают к стратегическому планированию в области управления персоналом на три года и более, стремясь предсказать потребности организации в кадрах (доля практики выросла с 21% до 33%).

Внимание организаций сейчас направлено на совершенствование методов интеграции новых сотрудников, а также внедрение программ внутреннего перемещения персонала и реферальных программ. Наблюдается уменьшение позитивных оценок по всем указанным параметрам.

Показатель		Значения, в % 2023				Значения, в % 2022				Динамика
Систематическая оценка разрыва в навыках	▼	24	38	17	16	33	41	14	11	-9 п. п.
Оптимизация должностных обязанностей	▼	26	37	23	13	36	37	15	7	-10 п. п.
Стратегическое кадровое планирование	▲	31	24	21	21	21	35	25	18	+10 п. п.
Оптимизация системы найма	▼	28	38	21	10	36	36	21	7	-8 п. п.
Инструменты адаптации новых сотрудников	▼	33	29	18	18	36	43	16	5	-3 п. п.

▲ Практика стала встречаться чаще ▼ Практика стала встречаться реже ■ Не зафиксировано значимых изменений

● Реализована полностью, недостатки отсутствуют
● Реализована частично, отмечены существенные недостатки
● Реализована частично, отмечены несущественные недостатки
● Практика отсутствует

Ознакомьтесь с кейсом компании РТ Лабс «УНИВЕР HR BP»

Развитие корпоративной культуры и бренда

Созданные методы корпоративной культуры теряют эффективность

Сократилось число ответов, свидетельствующих о том, что практики, направленные на развитие HR-бренда, поддержку дистанционных сотрудников, формирование программ благополучия, не требуют никаких доработок в компаниях. Кроме того, сильно выросла доля ответов о том, что практика реализации политики по инклюзивности в компаниях отсутствует (с 26% до 49%). Подобные программы являются одной из стратегий адаптации к дефициту кадров на рынке труда. В этой связи растет осведомленность и глубина понимания о том, каким образом они должны быть настроены.

Показатель	Значения, в % 2023	Значения, в % 2022	Динамика
Развитие HR-бренда	37, 29, 16, 13	48, 27, 14, 10	-11 п. п.
Инициативы по обеспечению инклюзивности	21, 14, 13, 45	25, 32, 17, 26	-4 п. п.
Программы благополучия	29, 29, 17, 22	36, 31, 18, 13	-7 п. п.
Поддержка дистанционных сотрудников	30, 19, 17, 30	44, 27, 13, 11	-14 п. п.
Корпоративные мероприятия	43, 25, 21, 10	36, 31, 18, 13	+7 п. п.

▲ Практика стала встречаться чаще ▼ Практика стала встречаться реже ■ Не зафиксировано значимых изменений

● Реализована полностью, недостатки отсутствуют
● Реализована частично, отмечены существенные недостатки
● Реализована частично, отмечены несущественные недостатки
● Практика отсутствует

Ознакомьтесь с кейсом Абсолют Банка «Культура самораскрытия»

Развитие корпоративной культуры и бренда

Рынок труда — в стагнации

Спрос на вакансии сократился, особенно в сфере торговли. Значительно уменьшился и отклик соискателей на опубликованные вакансии. В условиях кадрового дефицита компании начинают переоценивать имеющиеся практики внутреннего рекрутинга.

Показатель	Значения, в % 2023[2]	Значения, в % 2022[3]	Динамика
Внутренний рекрутинг	27, 38, 18, 14	35, 39, 10, 14	-8 п. п.
Реферальный рекрутинг	22, 27, 17, 26	31, 30, 18, 19	-9 п. п.

- Реализована полностью, недостатки отсутствуют
- Реализована частично, отмечены несущественные недостатки
- Реализована частично, отмечены существенные недостатки
- Практика отсутствует

- Практика стала встречаться чаще
- Практика стала встречаться реже
- Не зафиксировано значимых изменений

	В целом по России + СНГ		Промышленность		Торговля		Сфера услуг	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Коэффициент общей текучести персонала, %	9	11	7	10	12	13	10	9
Средний срок работы сотрудников в компании, лет	4,3	4,3	5	4,8	3,4	4,1	4,1	4
Средняя доля вакансий на управленческие позиции, закрываемая сотрудниками компании, %	27	22	24	17	26	27	36	22
Среднее количество резюме соискателей, поданных на открытую вакансию	38	29	35	18	32	40	53	29
Количество переходов на 1 сотрудника (горизонтальных и вертикальных) за время работы	1,7	1,7	1,8	1,9	1,5	1,7	1,6	1,6

Ознакомьтесь с кейсом компании IEK GROUP «Технолидеры IEK»

Ответственность перед сотрудниками

Компании России и СНГ уделяют внимание благополучию сотрудников

Наблюдается существенный рост внимания со стороны компаний к социальным программам благополучия. Особое внимание уделяется организации мер поддержки для улучшения здоровья сотрудников, организации отдыха, развитию спорта и физической активности, а также финансовой поддержке в получении образования.

Однако лишь 28% компаний в странах России и СНГ имеют программы по адаптации матерей после декретного отпуска, а у 30% компаний есть программы поддержки сотрудников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Показатель*	Значения, в % 2023	Значения, в % 2022	Динамика
Здравоохранение	58	41	+17 п. п.
Отдых сотрудников	49	44	+5 п. п.
Питание сотрудников	46	53	-7 п. п.
Компенсация транспортных расходов	46	48	-2 п. п.
Поддержка в образовании	44	32	+12 п. п.
Физическая культура и спорт	44	37	+7 п. п.
Материальная поддержка семей	38	47	-9 п. п.

▲ Практика стала встречаться чаще ▼ Практика стала встречаться реже ■ Не зафиксировано значимых изменений

Ознакомьтесь с кейсом компании Спортмастер «Марафон устойчивости Resilience UP»

* Ответы участников опроса на вопрос « Укажите, пожалуйста, какие направления социальной поддержки сотрудников реализуются в Вашей компании».

Ответственность перед сотрудниками

Бывших сотрудников не бывает

Забота о бывших сотрудниках по-прежнему является редкой практикой для России и стран СНГ. Несмотря на это, по результатам опроса наблюдается позитивный тренд, связанный с сокращением числа компаний, которые не реализуют вообще никаких мер поддержки. А доля работодателей, которые помогают сотрудникам, вышедшим на пенсию, наоборот, выросла вдвое – с 13 до 26%.

Показатель*	Значения, в % 2023	Значения, в % 2022	Динамика
Поддержка сотрудников, вышедших на пенсию	26	13	+13 п. п.
Мероприятия с привлечением бывших сотрудников	21	10	+11 п. п.
Аутплейсмент	18	12	+6 п. п.
Поддержка сотрудников, утративших работоспособность	14	7	+7 п. п.
Не реализуют подобные инициативы	49	67	-18 п. п.

Практика стала встречаться чаще · Практика стала встречаться реже · Не зафиксировано значимых изменений

Ознакомьтесь с кейсом компании Inventive Retail Group «Выпускники Inventive»

*Ответы участников опроса на вопрос «Пожалуйста, отметьте используемые в Вашей компании практики поддержки бывших сотрудников.

Внешняя ответственность компании

Культурная сфера регионов — в фокусе внимания компаний

В России и странах СНГ растет популярность социальных инициатив. Доля компаний, не реализующих никаких социальных инициатив, сократилась почти в два раза – с 63% до 33%. Компании нацелены на развитие местных сообществ и стремятся внести позитивный вклад в благосостояние и социальную жизнь регионов присутствия. Наиболее распространенными социальными проектами стали программы по поддержке культуры и местных поставщиков.

Показатель*	Значения, в % 2023	Значения, в % 2022	Динамика
Культурные инициативы и мероприятия ▲	37	13	+24 п. п.
Приоритетная закупка у местных поставщиков ▲	30	12	+18 п. п.
Поддержка населения в случае ЧС ▲	25	8	+17 п. п.
Поддержка местных сообществ ▲	22	10	+12 п. п.
Инфраструктурное строительство ▲	20	8	+12 п. п.
Собственные учебные заведения ▲	7	2	+5 п. п.
Поддержка этнических сообществ ▲	7	2	+5 п. п.
Поддержка уязвимых групп населения ■	6	5	+1 п. п.
Не реализуют подобные инициативы ▼	33	63	-30 п. п.

▲ Практика стала встречаться чаще ▼ Практика стала встречаться реже ■ Не зафиксировано значимых изменений

Ознакомьтесь с кейсом ТС «Пятёрочка» "Центры местного сообщества"

* Ответы участников опроса на вопрос «Укажите, пожалуйста, какие из представленных ниже типов инициатив по поддержке сообществ / территорий присутствия реализует компания».

Внешняя ответственность компании

Бизнес чаще вкладывается в образовательные проекты

Компании России и стран СНГ стали чаще инвестировать в совместные проекты с учреждениями СПО. В 2023 году доля работодателей, которые развивают подобные образовательные программы, выросла в 3,5 раза и составила 39% против 11% годом ранее. Доля вакансий, заполняемая выпускниками партнерских образовательных учреждений, выросла с 6% в 2022 году до 10% в 2023. В основном за счет компаний из сферы промышленности.

Показатель*	Значения, в % 2023	Значения, в % 2022	Динамика
Партнерские программы с учреждениями СПО	39	11	+28 п. п.
Партнерские программы со школами	13	7	+6 п. п.
Партнерские программы с вузами	12	12	
Не реализуют подобные инициативы	51	49	+2 п. п.

Практика стала встречаться чаще · Практика стала встречаться реже · Не зафиксировано значимых изменений

Доля вакансий, заполняемая выпускниками партнерских ВУЗов, %

Ознакомьтесь с кейсом Иркутской нефтяной компании "Практикоориентированная программа «ВУЗ-Завод»"

*Ответы участников опроса на вопрос «Укажите, пожалуйста, с какими образовательными организациями Ваша компания реализует партнерские программы?»

HUMAN-
CENTRICITY
INDEX

Значение индекса в разных странах

ТУРЦИЯ

Семейные ценности в турецкой корпоративной культуре — мощный драйвер развития человекоцентричности

77

среднее количество резюме соискателей, поданных на одну открытую позицию компании

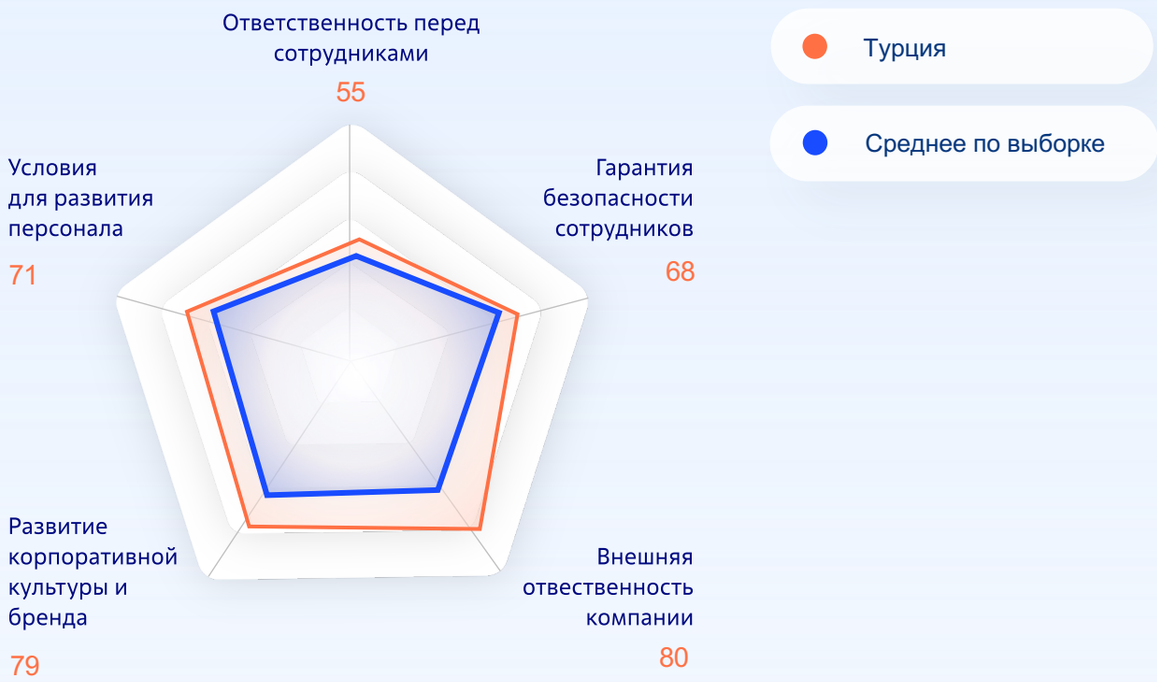
2,8

Среднее количество карьерных переходов (горизонтальных и вертикальных) на одного сотрудника за все время его работы в компании

42%

компаний проводят прогноз будущей потребности в сотрудниках с определенными навыками на 3 и более лет

Турция — лидер по показателям человекоцентричности работодателей. Это объясняется особенностями турецкой бизнес-культуры. В Турции развит семейный бизнес. Многие крупные компании принадлежат одним и тем же семьям на протяжении многих поколений, а тесные связи и личные доверительные отношения являются основными корпоративными принципами.



В турецких компаниях, принявших участие в исследовании, чаще встречаются ответы о том, что такие практики, как индивидуальное поощрение сотрудников за заслуги, система обратной связи и прозрачные карьерные треки, созданы и не требуют доработок. Как результат, 33% вакансий на управленческих позициях закрываются сотрудниками компании. Это в несколько раз выше, чем в компаниях Мексики – 13% и Бразилии – 16%.

Также 37% работодателей поддерживают вышедших на пенсию работников, устраивая культурные, образовательные и спортивные мероприятия с привлечением бывших сотрудников. Оборотной стороной проводимой политики является высокая доля безработицы (10,6%), особенно среди молодежи (19,4%). Среди стран, принявших участие в опросе, в Турции самое высокое значение показателя отклика на вакансии – 77, тогда как в среднем по выборке – 42.

Семейный бизнес и его преемственность откладывает отпечаток и на тщательный выбор партнеров. В 100% турецких компаниях, которые приняли участие в опросе, принят кодекс этического и делового поведения поставщиков.

ТУРЦИЯ

10,4%

составляет уровень безработицы в Турции — это выше, чем во всех исследуемых странах

Неочевидны перспективы на рынке труда Турции у молодежи. Уровень безработицы1 среди молодежи значительно превышает средний показатель по странам ОЭСР (19,4% – уровень безработицы молодежи). Кроме того, многие молодые (32%) находятся вне рынка труда, не получая ни образования, ни профессиональной подготовки (Not in Education, Employment, or Training, NEET). Большинство NEET в возрасте 15-24 лет – женщины.

Иммиграция дополняет естественный прирост населения. Интеграция иммигрантов усугубляет существующие проблемы на рынке труда. В среднем чистая миграция добавляет более 250 тыс. человек в год с 2016 года. В 2019 году более трети иммигрантов были гражданами Ирака, Туркменистана или Афганистана. В Турции также проживает около 3,8 млн беженцев, в основном из Сирии, что является самым большим числом беженцев в мире. Большинство беженцев работают в неформальном секторе.

[1] Уровень безработицы — отношение численности безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения, к численности экономически активного населения, в процентах. Источник: one.oecd.org

Источники: one.oecd.org

БРАЗИЛИЯ

Лучшие инвестиции бразильских компаний — в образование нового поколения

87%

компаний указывают в направлениях социальной поддержки – отдых сотрудников

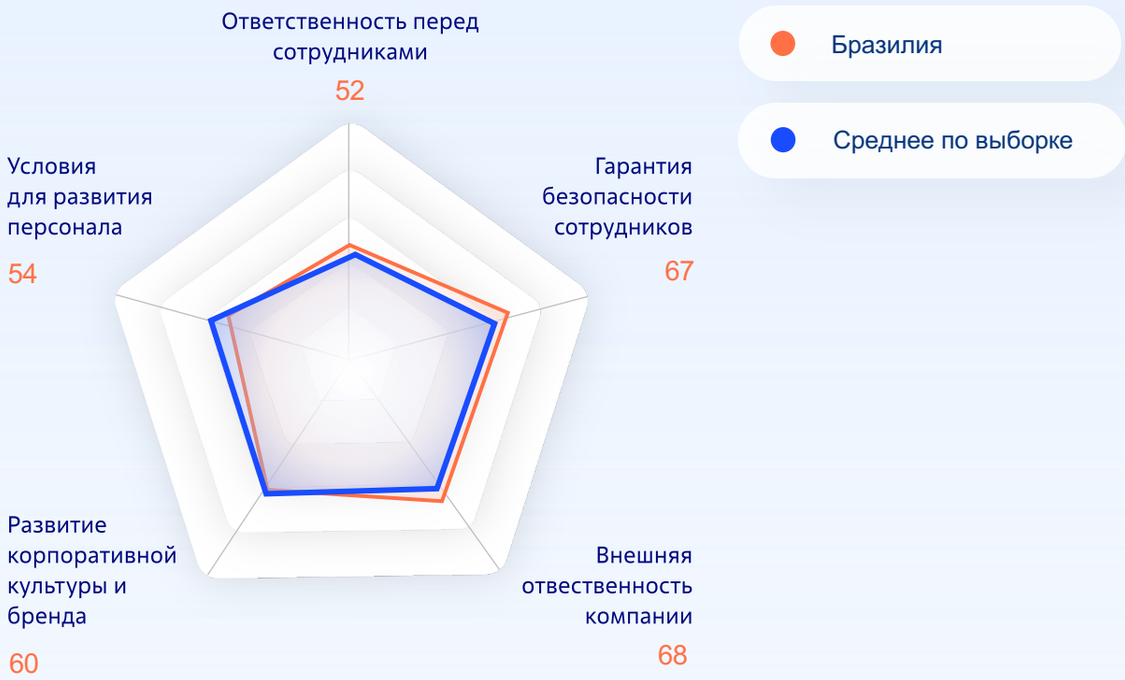
45%

компаний имеют партнерство с университетами

22%

доля вакансий, заполняемая выпускниками партнерских вузов

Кадровый голод останется одним из фундаментальных вызовов работодателей в Бразилии. Для решения этой проблемы бразильские компании инвестируют в совместные образовательные проекты с учебными организациями. В 2023 году 80% работодателей в Бразилии развивали партнерские программы со школами, колледжами и высшими учебными заведениями. При этом 22% вакансий в дальнейшем заполняются выпускниками партнерских учреждений.



Забота о физическом и эмоциональном здоровье персонала — один из трендов развития рынка труда в Бразилии. По результатам опроса именно программы по оздоровлению и отдыху сотрудников находились в фокусе развития бразильских компаний в 2023 году. Так, 87% компаний указывали в направлениях социальной поддержки – отдых сотрудников (в среднем по выборке – 59%, а среди турецких компаний – 19%). Еще 84% – поддерживают программы здравоохранения, 81% – обеспечивают питанием, а 65% – компенсируют транспортные расходы (в среднем по выборке – 48%).

Корпоративное питание — другой популярный инструмент для мотивации и благополучия сотрудников в Бразилии. Исследования подтверждают, что компенсация питания не только положительно влияет на производительность работников, но и повышает привлекательность HR-бренда.

БРАЗИЛИЯ

63,3%

составляет уровень участия в рабочей силе в Бразилии[1].

Речь идет об отношении численности рабочей силы (занятых и безработных) определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанном в процентах. Это выше, чем во всех исследуемых странах.

Экономика Бразилии — крупнейшая в Латинской Америки. В Бразилии проживает около 212 млн человек, что делает ее шестой по численности населения страной мира. Медианная зарплата — около $470, что примерно сопоставимо с российской. При этом средний класс по разным оценкам составляет 45-60% населения. 73% бразильцев пользуются интернетом — больше, чем в Китае, но меньше, чем в России.

В Бразилии ярко выражена бедность, но ее масштабы часто преувеличивают. В бразильских фавелах проживает около 6% населения страны, а бедными по международной классификации считаются лишь 4,6% (в среднем по странам ОЭСР – 11,9%).

[1] Уровень участия в рабочей силе — отношение численности рабочей силы (занятых и безработных) определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, рассчитанное в процентах.

Источники: tradingeconomics.com; databankfiles.worldbank.org; oecd.org; ilostat.ilo.org

МЕКСИКА

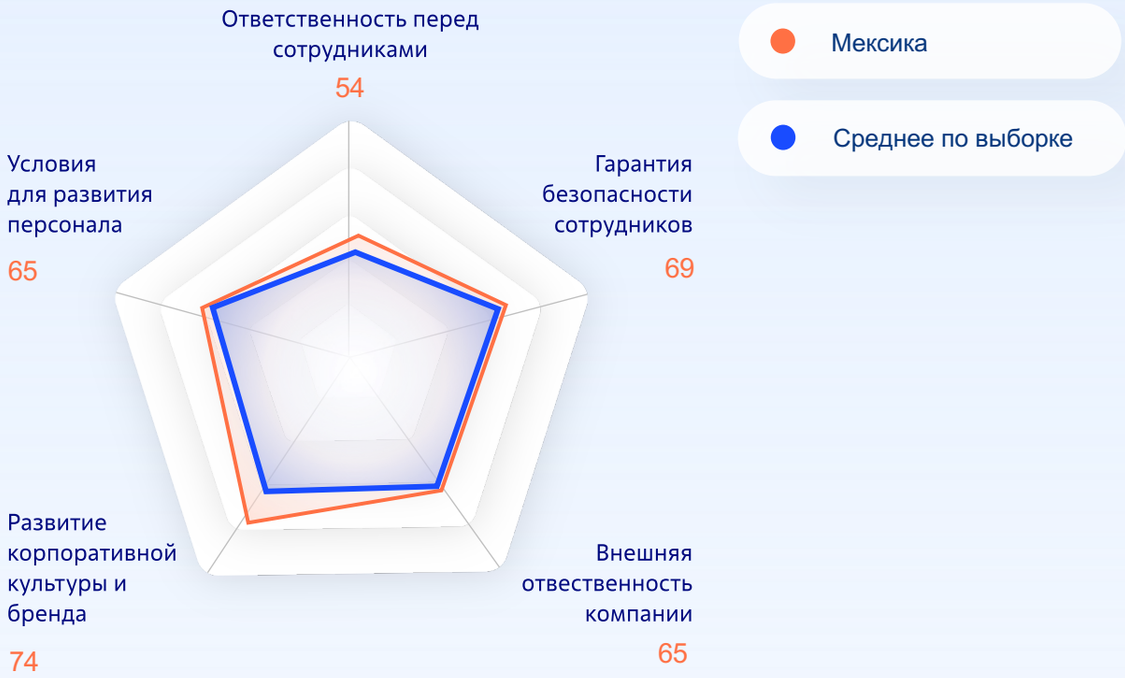
Преодоление квалификационного разрыва — ключевая задача мексиканских компаний

3,7
средний срок работы в компании

31%
примерная доля сотрудников, являющихся постоянными жителями территории присутствия компании

53%
доля сотрудников, которым предоставлена возможность использовать гибкие форматы работы

После пандемии Мексика переживает экономический рост, а инвестбанкиры считают страну перспективным источником дохода. Инвестиции в основной капитал в Мексике увеличились в 2023 году на 28,6% в годовом выражении, достигнув рекордного уровня за всю историю. Средний возраст сотрудников в компаниях – 27 лет, а уровень безработицы сопоставим с российскими значениями – 3%.



Мексика — страна с наиболее высоким показателем по текучести персонала. Каждый третий мексиканский работодатель отмечает более 16% коэффициента текучести кадров.

Можно отметить созданные механизмы соблюдения прав сотрудников. Об этом говорит большое число принятых политик — политика по привлечению и удержанию персонала (есть в 67% компаний), а также созданные правовые инструменты для сотрудников. Так в 61% мексиканской компании есть горячие линии по работе с обращениями сотрудников, в 53% — этические комитеты. Кроме того, у более половины мексиканских компаний есть программы поддержки сотрудников с ОВЗ и адаптации по выходу матерей из декрета (57% и 53% соответственно).

По результатам опроса Мексика является аутсайдером по уровню оплаты труда — 43% мексиканских сотрудников зарабатывают на 10-30% меньше средней зарплаты по отрасли в регионе.

В настоящее время нехватка квалифицированных кадров становится крайне значимой проблемой для экономики Мексики. Партнерство с учебными заведениями — один из вариантов для решения этого вопроса. 55% мексиканских работодателей реализуют совместные проекты с вузами, а 41% финансируют в специальные программы для школьников.

МЕКСИКА

27,1 года

средний возраст населения Мексики

Это на 13,1 года меньше, чем в России (40,2 года). В возрастном разрезе мексиканское население и рабочая сила являются молодыми по сравнению с развитыми странами, где быстро идет процесс старения населения. По прогнозу, Мексика достигнет того же уровня старения населения, как и большинство развитых стран, в том числе США, только к 2050 г.

Мексика имеет наиболее низкий уровень безработицы из числа стран с развивающимися рынками. Уровень занятости населения – 97,04 %.

Еще одним прогрессом на рынке труда Мексики стало увеличение установленного законом ежегодного оплачиваемого отпуска. Ранее минимальный оплачиваемый отпуск был ограничен 6 днями (самый низкий показатель среди стран ОЭСР), но в 2023 году он будет увеличен до 12 дней в 1-й год работы, с 2 дополнительными днями на каждый год работы. Этот прогресс способствует улучшению условий труда в соответствии со стандартами качества рабочих мест ОЭСР.

Источники: oecd-ilibrary.org

РОССИЯ

Забота о здоровье и семьях сотрудников — фокус для российских компаний

44%

доля компаний, имеющих практику материальной поддержки семей сотрудников

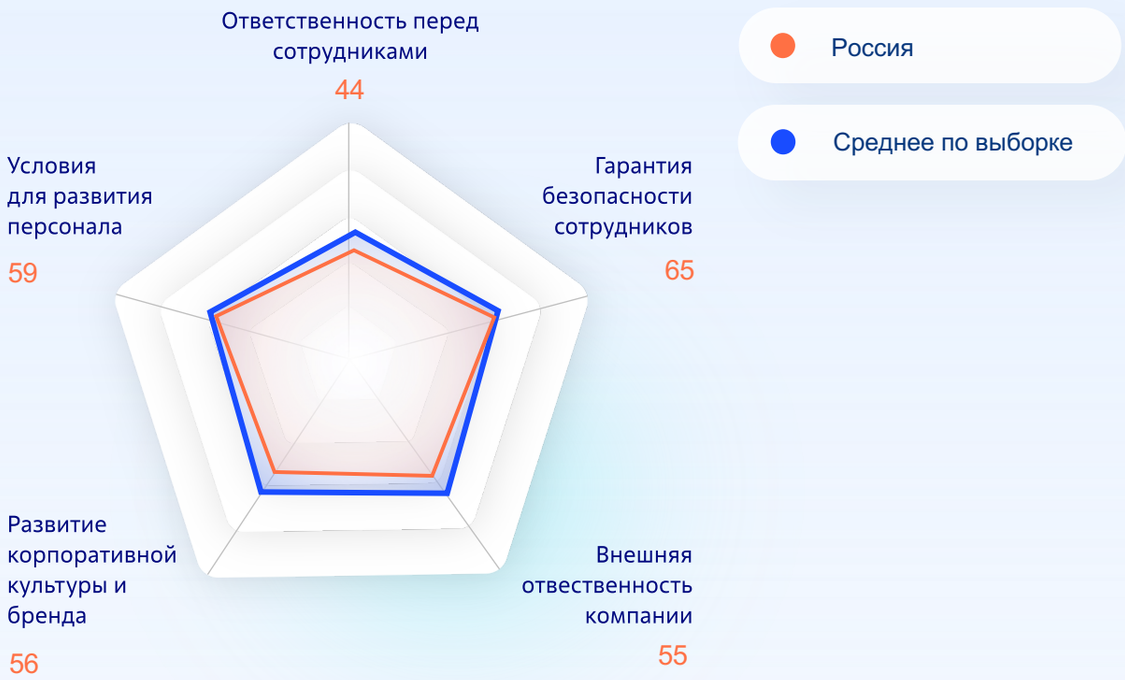
47%

доля сотрудников, которым предоставлена возможность использовать гибкие форматы работы

30%

средняя доля вакансий на управленческие позиции, закрываемая сотрудниками компании

В России чаще проявляют внимание к семьям сотрудников, чем в других странах. Многие компании реализуют корпоративные программы для родственников и детей персонала. А также есть практики материальной поддержки семей. Ее отметили 44% российских компаний (в среднем по выборке – только 23%).



Ключевое направление развития социальной сферы — это популяризация здорового образа жизни. По результатам опроса многие российские работодатели создают возможность для своих сотрудников заниматься спортом: проводят спортивные мероприятия, организуют марафоны и др.

Российские работодатели успешно держат фокус на обеспечении безопасности персонала на рабочем месте. По результатам опроса 2023 года средний коэффициент LTIFR составил 0,27. Это самый низкий уровень травматизма по сравнению с другими исследуемыми странами.

Забота о бывших сотрудниках остается редкой практикой для России. Каждый второй работодатель не предусматривает вообще никаких мер поддержки для бывших работников. 20% российских организаций включают аутплейсмент в состав соцпакета, а 24% оказывают поддержку сотрудникам, вышедшим на пенсию.

РОССИЯ

3,2%

составил уровень безработицы в России в 2023 году.
Это исторический минимум за всю историю наблюдений с 1991 года

В России исторически низкая безработица, что говорит об отсутствии дополнительных резервов для восполнения рабочей силы и кадровой яме. Это приводит к удлинению сроков закрытия вакансий и удорожанию привлечения сотрудника. В 1,5 раза увеличился средний срок привлечения кандидата вне зависимости от размера компании.

Наблюдается старение населения и сокращение молодежи на рынке труда. В России доля молодых работников (до 35 лет) на рынке труда в 2022 г. составила 29,8% — это минимум с 2006 года. До 2030 г. численность молодежи сократится на 7 млн чел., число работников старшего возраста составит 4,5 млн.

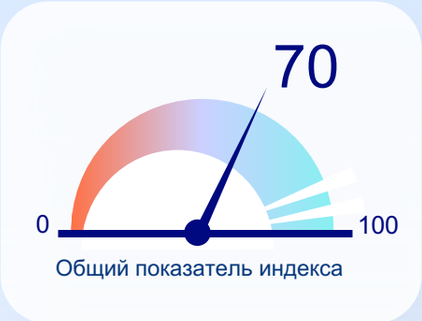
Происходит смещение ценностей в сторону личного комфорта, рождается запрос на гибкие форматы занятости. Люди готовы на снижение оплаты для достижения баланса в работе и жизни. Грань между свободным и личным временем стирается, чтобы быть привлекательными для соискателей, необходимо предоставлять гибкие форматы работы и цифровые инструменты. 38% россиян готовы пойти на понижение зарплаты или ее не повышение ради возможности работать удаленно.

68% российских сотрудников хотели бы, чтобы организация развивала направление заботы о ментальном здоровье (77% среди сотрудников 18-24 года).

Источники: interfax.ru; vedomosti.ru; rbc.ru; hhcdn.ru; hhcdn.ru

ИНДИЯ

Развитие обратной связи и индивидуального поощрения — методы индийских компаний



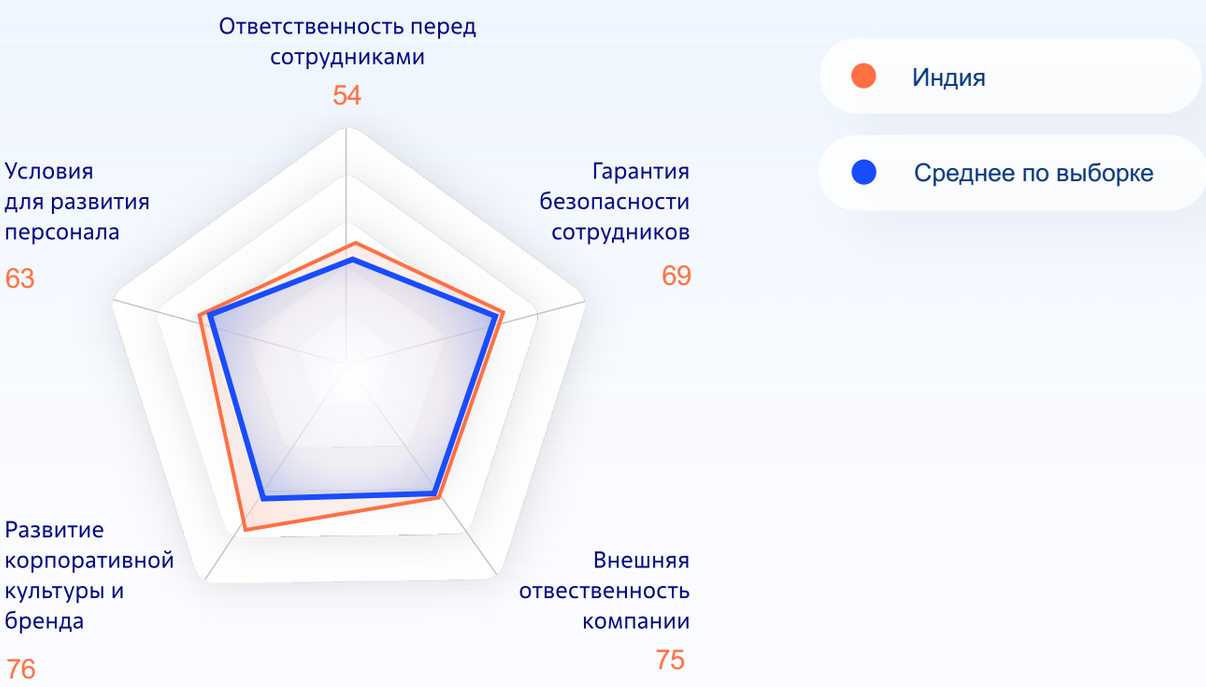
2,9
средний срок работы в компании

26 %
примерная доля сотрудников компании, проходящих обучение не реже раза в год

17 %
доля женщин среди руководителей высшего звена

В индийских компаниях часто применяются методы мотивации работников на индивидуальном уровне, где вознаграждение соответствует вкладу каждого конкретного сотрудника – об этом заявляет 60% участников опроса. Помимо этого, организации в Индии фокусируют внимание на развитие системы обратной связи по результатам работы (70%).

В социальной сфере индийские компании делают упор на поддержку здоровья персонала (53%). Работодатели часто предлагают компенсацию транспортных расходов сотрудникам (60%).



Важно отметить, что экономика Индии активно развивается, потому здесь особенно важно внедрение современных методов управления.

Согласно прогнозам экспертов, Индия может стать второй по величине экономикой в мире к 2075 году, а ВВП страны к этому году вырастет до $52,5 трлн. На это повлияют низкий коэффициент зависимости (соотношение между населением трудоспособного возраста и количеством детей и пожилых людей), прогресс страны в области технологий и инноваций, рост капиталовложений.

ИНДИЯ

7,5%

составил прирост ВВП Индии по итогам апреля-сентября 2023 года, что сделало экономику страны самой быстрорастущей в мире

Население Индии очень молодо – средний возраст составляет около 29 лет. Для сравнения: средний возраст в Китае и США составляет около 38 лет, и уже сейчас старение населения вызывает нехватку работников в некоторых отраслях. По данным Организации Объединенных Наций, в ближайшие несколько десятилетий ожидается рост населения Индии, в то время как население Китая сокращается.

Для Индии это шанс получить выгоду от того, что аналитики называют «демографическим дивидендом». Речь идет о потенциале экономического роста, при котором экономика растет быстрее, поскольку людей трудоспособного возраста больше, чем иждивенцев, включая маленьких детей и пожилых людей. Подобные «дивиденды» способствовали быстрому экономическому росту Китая и превратили Южную Корею из бедной страны в одну из самых богатых в мире.

Одной из причин низкого уровня участия в рабочей силе в Индии, по мнению аналитиков, является отсутствие работы. По оценкам консалтинговой компании McKinsey & Company, Индии необходимо создавать около 9 млн рабочих мест в несельскохозяйственном секторе ежегодно до 2030 года, чтобы реализовать свой потенциал роста.

Еще одна причина низкого уровня участия в рабочей силе в Индии – недостаток работающих женщин, которые составляют половину трудоспособного населения страны. Только 25% женщин трудоспособного возраста вступают в ряды рабочей силы, согласно данным Всемирного банка. Для сравнения: в США доля женщин в рабочей силе составляет 67%, а в Китае – почти 71%.

Доля женщин в индийской рабочей силе снижается с 2005 года в основном из-за общественных норм, согласно которым женщины не работают, особенно после рождения детей.

Источники: lenta.ru; goldmansachs.com; shrm.org

HUMAN-
CENTRICITY
INDEX

Social Human-Centricity Index

ПИЛОТНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОСТИ ГЛАЗАМИ СОТРУДНИКОВ

Внимание к мнению сотрудников с опорой на «неопросные» данные

Индекс человекоцентричности компаний опирается на оценку представителей служб по работе с персоналом и руководителей бизнеса, отражая их позицию «сверху-вниз» о развитости человекоцентричных процессов в компании. Для того чтобы учесть мнение сотрудников, работающих в компаниях, была разработана методология оценки с опорой на отзывы, которые сотрудники оставляют на различных онлайн-ресурсах. Такой подход позволил оценить субиндекс «Сотрудники» по всем направлениям, кроме «Гарантии безопасности», так как данная тема минимально представлена в отзывах.

Были отобраны компании для анализа, разработан кодификатор по направлениям «Социальная справедливость и ответственность», «Условия для развития персонала, «Корпоративная культура и бренд работодателя», собраны отзывы и дана оценкам тому, о каких направлениях чаще всего пишут сотрудники, и на сколько они удовлетворены данными направлениями. В результате, в можно сравнить в количественном выражении значения индексов.

Среди всех 15 компаний, которые оценивались, значения Индекса человекоцентричности глазами сотрудников в два раза ниже, чем оценка представителей служб по работе с персоналом.

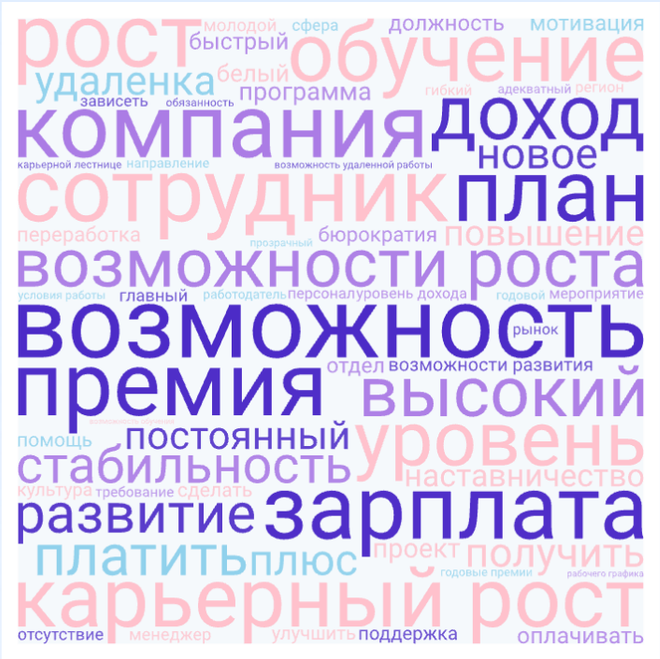
12 месяцев	Период сбора данных с 1 сентября 2022 года по 1 сентября 2023 года
11 площадок	Ресурсы, откуда были собраны отзывы о работодателях: antijob, otzovik, Tipworker, indeed, ocompanii, Nahjob, Pravda sotrudnikov, Rework, Nerab, glassdoor, Dreamjob
15 компаний	Участники итоговой оценки SHCI со штатом более тысячи человек и количеством отзывов более 50
16 462 отзыва	Размер финальной базы данных для проведения расчетов

Индекс человекоцентричности: субиндекс «Сотрудники»

Еще один вывод заключается в следующем: у компаний-работодателей есть много схожих тем, по которым сотрудники оставляют отзывы, вне зависимости от сферы деятельности, численности штата и финансовых показателей.

В зоне **социальной справедливости и ответственности** наиболее ценные характеристики – условия труда, заработная плата, график работы и отдыха, социальный пакет (ДМС).

В направлении **условий для развития персонала** – возможности карьерного роста и роста в доходе, премирование, обучение и наставничество.



В зоне **корпоративной культуры и бренда работодателя** наиболее важны взаимоотношения между руководителем и подчиненными, а также внутри рабочего коллектива, условия труда, в т. ч. расположение офиса и организация рабочих процессов (уровень бюрократии).

Инфографика составлена на основании топ-50 наиболее типичных слов для каждой группы характеристик. Типичность слова определяется на основе индекса аффинитивности, который оценивает частоту встречаемости слова в отдельной группе характеристик по отношению к частоте встречаемости слова во всех группах характеристик. Таким образом, выделяются наиболее популярные, но при этом уникальные для группы слова.

Благодарности

Благодарим членов экспертного совета, которые участвуют в согласовании методики исследования и вносят профессиональное видение в обсуждение ключевых гипотез и выводов исследования.

Стив Гриффитс

старший вице-президент по исследованиям и разработкам, профессор практики, Университет Халифа

Дирк Майснер

профессор Департамента образовательных программ, заведующий лабораторией экономики инноваций ИСИЭЗ НИУ ВШЭ

Юлия Ужакина

генеральный директор АНО Корпоративная Академия Росатома

Тимур Ядгаров

основатель компании Yadgarov and Partners, соосновавтель ПИР, Средняя Азия

Пётр Орлов

вице-президент по персоналу, организационному развитию и стратегическим инициативам, ООО Марс

Людмила Воронина

начальник департамента по работе с персоналом и организационному развитию, дивизиона Логистика, Переработка, Сбыт ПАО Газпром нефть

Марина Львова

соосновательница Upscale 11

Арпи Карапетян

основатель Cascade People and Business, лидер Армянского HR-сообщества

Сергей Новосад

директор по персоналу ПАО АБСОЛЮТ БАНК

Илья Комаров

Директор департамента по работе с персоналом Евразийского банка развития

Благодарим компании, которые внесли свой вклад в изучение человекоцентричного рынка труда, особенно следующие российские компании: Госкорпорация Росатом, ПАО Сбербанк, Группа компаний Askona Life Group, AB InBev Efes, ООО Марс, ООО «ИНК», Валта Пет Продактс, Inventive Retail Group, Группа RBI и многие другие.

HUMAN-
CENTRICITY
INDEX

Методология исследования

Методика расчета индекса

Индекс человекоцентричности состоит из двух субиндексов — «Сотрудники» и «Сообщество».

Субиндекс «Сотрудники» рассчитывается на основании четырех групп показателей, которые оценивают практику компании по отношению к персоналу, в частности социальную ответственность перед сотрудниками, гарантии безопасности, условия для развития работников и развитость практик корпоративной культуры и бренда.

Субиндекс «Сообщество» измеряет качество социальной политики компании на территориях ее присутствия.

Значения субиндексов и итогового индекса могут находиться в интервале от 0 до 100 баллов, где 0 — полное отсутствие человекоцентричности, 100 — максимально возможный результат. Итоговый индекс рассчитывается как среднее арифметическое субиндексов «Сотрудники» и «Сообщество».

Индекс Человеко центричности = СУБИНДЕКС 1: Сотрудники x 0.5 + СУБИНДЕКС 2: Сообщество x 0.5

- Ответственность перед сотрудниками x 0.25
- Развитие корпоративной культуры и бренда x 0.25
- Условия для развития персонала x 0.25
- Гарантия безопасности сотрудников x 0.25

Анкета исследования

60 вопросов

- Объективные показатели
- Субъективные характеристики

Около 30 минут на заполнение

navigator.rosatomimpact.com

Выборка исследования

304 компании

Регионы

Россия	32%
Бразилия	21%
Мексика	17%
Турция	16%
Индия	10%
СНГ	5%

Сферы деятельности

Сфера услуг	35%
Промышленность	26%
Торговля	20%
Строительство	8%
Образование и наука	6%
Энергетика	5%

Численность сотрудников

Менее 100 человек	30%
От 101 до 1 тыс. человек	40%
Более 1 тыс.	30%

Годовой оборот

Менее ₽60 млн	46%
От ₽61 до ₽400 млн	39%
От ₽401 млн и более	15%

Должность представителя компании, участвующего в опросе

CEO и C-уровень	21%
HR-директор	13%
Представитель HR-подразделений компании	41%
Представители функции по развитию бренда работодателя и внутренних коммуникаций	16%
Другое	9%

Показатели индекса

Показатель — Порядковые показатели, значения категорий могут быть ранжированы по возрастанию или убыванию. Оценка по шкале от 1 до 4, где 1 — «Практика отсутствует в компании», а 4 — «Практика реализована полностью, недостатки отсутствуют»

Показатель — Числовые показатели, количественные HR-метрики

Показатель — Номинальные показатели, значения не ранжируются

Сотрудники x 0.5

Условия для развития персонала x 0.25

- Критерии оценки результатов работы
- Систематическая обратная связь
- Индивидуальное поощрение
- Система карьерного развития
- Система карьерных треков
- Доля женщин среди руководителей
- Доля молодых сотрудников
- Регулярное обучение персонала
- Текучесть персонала
- Средний срок работы в компании
- Доля вакансий, закрытых тихим наймом
- Коэффициент абсентеизма
- Механизм подачи и учета предложений
- Гибкий формат работы
- Карьерные переходы
- Средняя заработная плата

Развитие корпоративной культуры и бренда x 0.25

- Изменение функциональных обязанностей
- Систематическая оценка квалификационного разрыва
- Стратегическое планирование кадров
- Корректировка подхода к найму
- Инструменты адаптации
- Развитие бренда работодателя
- Количество резюме на одну позицию
- Поддержка дистанционных сотрудников
- Инициативы по обеспечению инклюзивности
- Внутрикорпоративные мероприятия
- Программы благополучия
- Внутренний рекрутмент
- Реферальный рекрутинг

Ответственность перед сотрудниками x 0.25

- Поддержка бывших сотрудников
- Защита прав сотрудников
- Направления социальной поддержки
- Программы адаптации матерей после декрета
- Программы поддержки сотрудников с ОВЗ

Гарантия безопасности сотрудников x 0.25

- Коэффициент LTIFR
- Производственный травматизм со смертельным исходом
- Стандарты безопасности труда

Сообщество x 0.5

- Доля сотрудников-выпускников партнерских учебных заведений
- Доля сотрудников-постоянных жителей территории присутствия
- Стратегии корпоративной социальной ответственности
- Инициативы по поддержке территорий присутствия
- Партнерские программы с образовательными учреждениями
- Социальные инициативы в партнерстве с органами власти
- Политики, реализованные в компании
- Взаимодействие с поставщиками
- Мероприятия по предотвращению нарушений конфиденциальности данных
- Политика по повышению уровня и качества жизни
- Доля сотрудников, участвующих в волонтерстве и других социально-значимых проектах
- Открытая публикация сведений о реализации социальных инициатив

HUMAN-
CENTRICITY
INDEX

Мнения экспертов

Никита Бугров
Директор по стратегическим инициативам hh.ru

«Я люблю людей, но человекоцентричность в бизнесе воспринимаю главным образом как способ, который позволяет компаниям выживать на конкурентных рынках.

Что общего между российским разработчиком тренажеров, моделирующих работу АЭС и международной консалтинговой компанией? То, что эти компании в активах имеют бренд, интеллектуальную собственность и сотрудников, которые в любой момент могут уйти. Это заставляет такие компании заботиться о сотрудниках и в некотором смысле ставить их в центр всего. Для таких компаний человекоцентричность это не мода, не прихоть CEO, а способ выживания на конкурентном рынке.

Если текущий дефицит персонала продлится 5-10 лет, то я думаю, что российский бизнес будет вынужден перестроиться и адаптировать человекоцентричную парадигму ведения бизнеса, что в итоге приведет к значительному изменению общей культуры и ценностей в стране».

Полина Гавра
HRD Авиасейлс

«Исследование, посвященное человекоцентричным стратегиям в HR, представляет собой глубокий анализ текущих тенденций в управлении человеческими ресурсами, где компании переходят от строгих нормативов к более гибким и адаптивным подходам.

Вот, что меня удивило: показатели привычных практик корпоративной культуры падают, а практики корпоративных мероприятий увеличиваются. Наводит на мысль, что, возможно, несмотря на все лозунги, человеку всё же нужен человек, и такой фокус в HR стратегии для поддержания бренда важнее и значимее, чем внешние лозунги и политики.

Отчёт дал мне много пищи для размышлений о том, как можно улучшить подходы к HR, чтобы оставаться впереди конкурентов и укреплять позиции компании на рынке».

Цитаты экспертов

Марина Львова
Эксперт по управлению изменениями

«Ежегодно Индекс позволяет отслеживать, как разворачивается рынок в сторону людей, социальной значимости бизнеса как для сотрудников, так и для общества.

Индекс Академии Росатома, на мой взгляд, лучше всего на данный момент отражает то, как бизнес подстраивается под большие, необратимые тренды. Рост фокуса на удержании сотрудников, персонализации обучения, гибких форматах работы дает понять, что компании подстраиваются под эти изменения и сохраняют свою эффективность и в настоящем, и с высокой долей вероятности, в будущем.

И особенно ценно, что, несмотря на кризисы, изменения и глобальные трансформации, бизнес старается оставаться социальным и взаимодействовать с сообществами».

Елена Черникова
CEO, основательница Invisible Force (экс-"Культура Инноваций")

«Чтобы лучше понять, с какой ситуацией сегодня сталкивается бизнес, можно на минуту представить, что компания не может нанять ни одного нового человек. Конечно, в реальности это не так, и перемещения на рынке по-прежнему происходят, но демографические и технологические вызовы поддерживают именно такую тенденцию. Такой контекст позволяет нам понять те тренды, которые мы увидели в отчете «Индекс человекоцентричности компаний 2024»

Мы не видим значимых изменений среднего значения индекса, что в условиях технологических, социальных и экономических вызовов очень хороший знак. Я думаю, что некоторые показательные изменения (глокальность, дообучение, технологизация) свидетельствуют о переходе к новым подходам в управлении эффективностью компании: быть ближе, строить более долгосрочные партнерские отношения, разделять ответственность».

КОРПОРАТИВНАЯ
АКАДЕМИЯ
РОСАТОМ

AVENTICA

HUMAN-
CENTRICITY
INDEX

research.rosatomimpact.com

research@rosatom.ru