

ОАО «РЖД» // JSCO “RZD”

«РЖД» – крупнейший национальный железнодорожный перевозчик, владелец и строитель железнодорожной инфраструктуры общего пользования.

Входит в число мировых лидеров железнодорожного транспорта, занимает второе место в мире по протяжённости электрифицированных линий – 43,85 тыс. км. В год компания перевозит порядка 1,3 млрд т грузов (46,1% в структуре грузооборота страны) и около 1,2 млрд пассажиров (24,3% в структуре пассажирооборота страны). Эксплуатационная длина железных дорог – 85,6 тыс. км. Обеспечивает более 1,5% вклада в ВВП России.

Численность персонала – 752,2 тыс. чел.



**БЕЛОЗЕРОВ
ОЛЕГ
ВАЛЕНТИНОВИЧ**
Генеральный директор –
Председатель правления

**OLEG
BELOZEROV**
Chief Executive Officer –
Chairman of the Executive
Board

Russian Railways is the largest national railway carrier, owner and builder of public railway infrastructure.

It is one of the world's leaders in railway transport and ranks second in the world in terms of the length of electrified lines – 43.85 thousand km.

The company transports about 1.3 billion tons of cargo per year (46.1% of the country's cargo turnover) and about 1.2 billion passengers (24.3% of the country's passenger turnover).

The operational length of Railways is 85.6 thousand km. Russian Railways provides more than 1.5% of the contribution to Russia's GDP.

The number of employees is 752.2 thousand people.

«Российские железные дороги» осуществляют деятельность практически на всей территории России, присутствуя в 77 из 85 субъектов Российской Федерации. Занимают стратегические позиции в транспортном комплексе России и оказывают существенное влияние на многие аспекты социально-экономического развития страны. Численность персонала компании составляет более 1% от общей численности экономически активного населения России.

Компания поддерживает принципы Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса.

В рамках социально-кадрового блока стратегическими целями ОАО «РЖД» на 2030 г. являются: войти в топ-5 наиболее привлекательных крупных компаний работодателей России, обеспечить снижение нагрузки на окружающую среду в 2 раза. Достижение поставленных целей осуществляется с учётом ценностей компании: эффективное социальное партнёрство и социальная ответственность; создание условий для профессионального и личностного развития работников.

Основная цель социально-кадрового направления – развитие человеческого капитала компании. Для реализации поставленной цели необходимо обеспечить: необходимый приток трудовых ресурсов, развитие персонала, основанное на современных подходах к обучению и подготовке кадров, совершенствование политики мотивации персонала, реализацию социальной политики, поддержание уровня здоровья персонала, соответствующего требованиям безопасности движения. Эти действия позволяют сформировать комфортную среду, которая позволяет работнику совершенствоваться профессионально и быть эффективным на своём рабочем месте.

Основными стратегическими задачами в сфере труда и трудовых отношений выступают:

- внедрение компетентностного подхода в управлении персоналом;
- формирование эффективного кадрового резерва;
- непрерывное развитие персонала;
- проведение эффективной молодёжной политики и укрепление корпоративной культуры;
- реализация эффективной социальной политики;
- предоставление услуг в области здравоохранения.

ОАО «РЖД» является учредителем 164 негосударственных образовательных учреждений, обеспечивающих возможность обучения и воспитания 36 тыс. чел. В целях профориентации и привлечения молодёжи в компанию осуществляют деятельность 25 детских железных дорог. В целях профессиональной подготовки персонала реализуются программы целевого обучения в вузах и техникумах железнодорожного транспорта, а также программы переподготовки и повышения квалификации на базе Корпоративного университета ОАО «РЖД», учебных центров, учреждений высшего и дополнительного образования.

Для поддержания молодёжи, составляющей 42% от общей численности персонала, разработаны специальные социальные программы, направленные на обеспечение жильём, развитие профессионального и креативного потенциала, продвижение международного молодёжного сотрудничества.

В целях реализации медицинского обеспечения в ОАО «РЖД» функционируют 172 негосударственных учреждения здравоохранения и 1,5 тыс. пунктов предрейсовых, 63 пансионата, 19 санаториев АО «РЖД-Здоровье», 95 спортивных объектов, 65 объектов детского оздоровления. В рамках пропаганды здорового образа жизни организуются соревнования для работников по различным видам спорта, в т.ч. общесетевые спартакиады и соревнования международного уровня.

В 2019 г. был подписан новый Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020–2022 гг., в котором сохранены все гарантии и обязательства перед работниками, членами их семей, ветеранами и пенсионерами. Расходы на его выполнение ежегодно составляют более 100 млрд руб.

Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Повышение бренда ОАО «РЖД» как работодателя
- Развитие профессионального и креативного потенциала работников
- Обеспечение достойных условий труда
- Обеспечение социальной стабильности и благоприятного психологического климата в трудовых коллективах
- Повышение уровня жизни работников, членов их семей и неработающих пенсионеров

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Корпоративный университет РЖД»
- «Кадровый резерв»
- Целевая подготовка в вузах и ссузах
- «Детские железные дороги для юных железнодорожников»
- Укрепление семейных ценностей: «Дом. Друзья. Дорога», «Трудовая династия»
- Поддержка здоровья и здорового образа жизни: «Санаторно-курортное оздоровление работников», «Диспансеризация работников», «Передвижной консультативно-диагностический центр», «Вакцинопрофилактика», частичная компенсация расходов работников на занятие спортом, «Спартакиады и обособленные турниры»
- Проект развития корпоративной культуры. «Живая культура»
- Социальная поддержка работников: обеспечение путёвками в детские лагеря отдыха, оплата проезда на ж/д транспорте, организация работы детских садов и школ для детей работников, обеспечение работников жильём, субсидирование части процентов по ипотеке, негосударственное пенсионное обеспечение
- «Страхование»: ДМС, личное страхование на случай смерти работников и пенсионеров
- Поддержка молодёжи: «Развитие молодых работников», «Молодёжь РЖД», «Команда 2030», «Международный обмен опытом и слёты молодёжи «РЖД», «Молодые таланты»
- Материальная мотивация: регулярная индексация заработной платы, применение системы премирования, учитывающей индивидуальные результаты труда
- Конкурсы индивидуального профессионального мастерства и коллективные соревнования
- Комплекс мероприятий по поддержке женщин: совершенствование условий труда, отдыха и социальная поддержка



МОЛОДЁЖЬ ОАО «РЖД»

В целях развития методов и форм реализации корпоративной кадровой политики компания «РЖД» определила основным приоритетом развитие молодёжной политики, которая предполагает формирование благоприятных условий среды, в том числе коммуникационной, для развития творческого подхода у молодёжи к решению операционных и стратегических задач компании, а также генерирования новых форматов работы с молодёжью.

Направления работы в рамках молодёжной политики способствуют появлению у «Российских железных дорог» уникальных конкурентных преимуществ, выраженных в формировании деятельной и активной команды молодых профессионалов, разделяющих корпоративные ценности компании и готовых вносить свой вклад в развитие компании. Проведение целевой программы рассчитано на четырёхлетний период, реализация направлений начата в 2016 г. Срок внедрения составляет с 2016 по 2020 г.

Способность молодёжи к быстрому восприятию инноваций, гибкость мышления, вовлечённость в современные цифровые технологии, коммуникабельность и мобильность должны придать дополнительный импульс развитию компании, вывести «Российские железные дороги» на качественно новый уровень и привести к росту производительности труда.

В связи с появлением новых направлений развития ОАО «РЖД» (высокоскоростных магистралей, транспортной логистики и др.) молодые работники компании находятся в авангарде технологических и управленческих инноваций, на острие технологического и интеллектуального прогресса. Кроме того,



уделяется большое внимание духовно-нравственному и патриотическому воспитанию молодёжи, укреплению семейных ценностей, продвижению спорта и здорового образа жизни в молодёжной среде. Важным акцентом в реализации кадровой молодёжной политики является преемственность традиций и профессионального опыта предыдущих поколений железнодорожников.

Преемственность поколений

Целенаправленная и структурированная молодёжная политика компании формируется и реализуется в рамках уникальной для российского бизнес-сообщества целевой программы, включающей в себя в первую очередь взаимодействие с молодёжью.

В рамках программы осуществляется:

- эффективная система профессионального и личного развития;



- эффективная система профессиональной ориентации дошкольников, школьников и студентов;
- системная работа по адаптации и наставничеству молодых работников в ОАО «РЖД», активное формирование и развитие молодёжного резерва;
- сохранение железнодорожных традиций и культуры;
- эффективные механизмы вовлечения молодёжи в решение корпоративных задач и инновационную деятельность, в том числе система стипендиальной и грантовой поддержки студентов и молодых учёных;
- уникальная двухуровневая система (центральный и региональный уровни) реализации молодёжных корпоративных мероприятий по единым принципам и целям, что позволяет обеспечить наиболее эффективный и адресный охват молодёжи в целом по сети;
- стабильно устойчивая доля молодёжи с высокой самооценкой удовлетворённости работой в компании, согласно данным корпоративных социологических исследований, превышает 70%;
- разветвлённая система молодёжных коммуникационных площадок;
- высокая степень информированности и включённости в корпоративную молодёжную политику молодых работников компании;
- актуальные и востребованные форматы работы с молодёжью (студенческие отряды, международный обмен опытом и др.).

В программе развития молодёжной политики предусмотрен ежегодный мониторинг показателей эффективности реализуемой программы. Для каждого показателя сформированы определение, целевое значение и методика его расчёта. Молодёжная программа на базе РЖД призвана развивать способность у молодых людей к освоению и применению на практике передового опыта кадрового состава железнодорожной отрасли. Основные показатели успешности проекта – это развитое чувство патриотизма и ответственности за свои действия перед компанией и перед государством.

В программе развития молодёжной программы предусмотрен ежегодный мониторинг показателей эффективности проводимых проектов. Для каждого показателя сформированы определение, целевое значение, методика расчёта.

Разработаны показатели эффективности, которые оцениваются с использованием трёх групп показателей: результата, охвата и затрат.

Привлечение молодых специалистов

В целях повышения привлекательности компании и её бренда как потенциального работодателя для молодёжи было разработано направление, которое предусматривает развитие и продвижение компании «РЖД» среди студентов общеобразовательных учреждений

высшего, среднего и начального профессионального образования. В рамках направления предусмотрена работа, такая как:

- разработка и проведение долгосрочной информационной кампании, направленной на ознакомление потенциальных молодых работников с деятельностью компании и ценностями бренда «РЖД»;
- организация ярмарок вакансий для студентов учебных заведений высшего и среднего профессионального образования;
- участие в проведении дней открытых дверей в учебных заведениях железнодорожного транспорта.

В рамках реализации направления ведётся учёт потенциальных молодых работников, посетивших ярмарки вакансий и дни открытых дверей.

Адаптация молодых работников

Главная цель – совершенствование механизмов социальной адаптации молодых работников и потенциальных молодых сотрудников с помощью развития социальных и профессиональных связей, содействия реализации социальных инициатив, приобщение молодых работников к корпоративной культуре. Деятельность по этому направлению нацелена главным образом на молодых работников «Российских железных дорог», студентов образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования. В процесс реализации включены разработка новых и совершенствование существующих корпоративных программ, организация мероприятий в области создания тематических клубов, проведение мероприятий, состязаний. Проводится распространение лучших идей и практик по решению, в том числе и самостоятельному, социально значимых проблем молодых работников, молодых семей в профессиональной, жилищной, досуговой, спортивной сферах.

Организация работы по адаптации молодых работников в системе «РЖД» позволит развить лучшие проекты, которые способствуют формированию активной профессиональной и социальной позиции у молодых работников.

Жильё для молодёжи

Важным приоритетом для «Российских железных дорог» является привлечение в компанию наиболее квалифицированных и перспективных молодых работников путём содействия в решении жилищных вопросов. Основной аудиторией являются молодые работники компании. В рамках реализации проекта происходит выявление и анализ потребностей молодых работников в решении жилищных проблем. Важным фактором является оказание корпоративной поддержки молодым работникам для приобретения или строительства собственного жилья. Предусматривается совершенствование порядка предоставления и правил использования жилых помещений из специализированного жилищного

фонда ОАО «РЖД». Молодым специалистам предоставляются субсидии и льготы для погашения ипотечных кредитов при рождении детей. В рамках помощи молодым работникам и молодым семьям в компании, которые подходят под рамки действия государственных и муниципальных программ жилищного обеспечения, предусмотрена информационная и консультационная поддержка. Ведётся учёт молодых работников, которые улучшили жилищные условия в рамках успешной реализации практики.

Курирует реализацию направления Департамент социального развития ОАО «РЖД».

Развитие научной деятельности и технического творчества молодёжи

Стимулирование научно-технического творчества, инновационной и научной деятельности молодёжи, направленных на повышение эффективности работы компании, является приоритетным направлением при работе с корпоративной молодёжной политикой в компании «РЖД». Особое внимание уделено развитию внутреннего научного потенциала компании и обеспечению инновационных подходов к решению производственных и управленческих задач. Целевой аудиторией являются студенты, аспиранты, молодые преподаватели образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Для реализации развития научной деятельности на базе «Российских железных дорог» создано внутреннее экспертное сообщество для оценки идей, предложений, проектов молодых работников. Развиваются конкурсные механизмы стимулирования технического творчества, инновационной и научной деятельности молодёжи.

Молодёжные коммуникационные площадки

Организованы слёты молодёжи, на которых проходит обмен знаниями и информацией между молодыми сотрудниками компании и руководящим составом. Система слётов молодёжи развивается на всех уровнях компании, в том числе проводится ежегодный слёт молодёжи ОАО «РЖД». Оказывается поддержка и проводится модернизация процессов взаимодействия между различными уровнями компании.

Международное молодёжное сотрудничество осуществляется с помощью формирования актива молодых работников, свободно владеющих иностранными языками и готовых к решению различных задач с международной составляющей. Развивается взаимовыгодное партнёрство с зарубежными железнодорожными компаниями, устанавливаются устойчивые связи и эффективные контакты с молодыми коллегами из зарубежных железнодорожных компаний. Так, в 2018 г. были реализованы программы: «Молодые таланты» совместно с OBB Holdings AG (Австрия), «Молодые профессионалы» совместно с Deutsche Bahn AG (Германия).

Конкурсы профессионального мастерства. В целях развития корпоративной молодёжной политики систематически проводятся курсы повышения квалификации и переподготовки молодых работников. Важной целью выступают выявление и развитие высокопотенциальных молодых руководителей. Развиваются конкурсные программы, реализуются программы дополнительной подготовки и повышения квалификации по бизнес-программам обучения.

Молодёжный кадровый резерв. Для успешного развития кадровой политики в системе ОАО «РЖД» необходимо чёткое формирование кадрового состава компании. В этой связи развивается система подготовки и повышения квалификации. Осуществляется формирование системы наставничества и кураторства для резервистов. Молодые работники проходят обучение в Корпоративном университете «РЖД».

Патриотическое воспитание молодёжи. Формируются условия для духовно-нравственного и патриотического воспитания молодёжи, а также развития форматов корпоративного волонтерства

на базе ценностного подхода. У молодёжи формируется гордость за компанию, вклад в развитие государства. Поддерживаются традиционные семейные ценности, принципы ответственного родительства, продвижение волонтерских проектов. Проводятся культурно-просветительские мероприятия, выставки, встречи, семинары, лекции, экспозиции. Производится координация и поддержка деятельности молодёжных отраслевых объединений по восстановлению и содержанию памятников истории, культуры и архитектуры.

Развитие молодёжной политики благоприятно влияет на повышение эффективности и производительности труда, продвижение ценностей здорового образа жизни, продвижение среди молодых работников системы сдачи нормативов ГТО. Проводится реализация концепций антиалкогольных, антитабачных, антинаркотических PR-кампаний, ориентированных на молодёжь.

ПОДДЕРЖКА ЖЕНЩИН

Начиная с 2018 г. в ОАО «РЖД» ведётся системная работа по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержке женщин.

За прошедший период в соответствии с планом мероприятий Координационному совету ОАО «РЖД» совместно с причастными подразделениями удалось решить ряд важных задач:

- включена новая норма в Коллективный договор на 2020–2022 гг. об улучшении условий труда, производственного быта и охраны здоровья женщин;
- введён «Женский день» без сохранения заработной платы раз в месяц;
- разработаны рекомендации по применению режима гибкого рабочего времени и дистанционной работы;
- открыты 292 ясельные группы в детских садах ОАО «РЖД», на удлинённый рабочий график либо на круглосуточный переведены 40 дошкольных учреждений, открыты детские комнаты;
- предоставлено право бесплатного проезда для детей от 4 лет (с предоставлением отдельного места);
- обновлена форменная и корпоративная одежда, внедрена новая коллекция спецодежды и спецобуви;
- расширен перечень медицинских услуг по ДМС, запущены медицинские программы: «Мать и Дитя», «Красота и здоровье женщины», «Стоп-стресс», разработан комплекс упражнений производственной гимнастики;
- проработан вопрос с Минтрудом России по актуализации списка профессий, на которых ограничивается применение труда женщин. Приказ Минтруда России вступает в силу с 1 января 2021 г.

На постоянной основе членами Координационного совета проводятся выездные встречи с работницами ОАО «РЖД», проходят видеоконференции с координационными советами железных дорог, которые позволяют получить обратную связь от работниц и обсудить возникающие вопросы.

Также для мониторинга условий труда женщин в ОАО «РЖД» за 2 года проведено 3 волны исследований, которые позволили получить информацию об удовлетворённости женщин работой в компании.

В совокупности результат всех проводимых мероприятий позволяет подтвердить, что основные направления социальной поддержки женщин, которые закреплены в плане мероприятий, актуальны и востребованы. ■

Общественное признание

- «Лучшая образовательная организация – 2018».
- «Лучшая дошкольная образовательная организация – 2018».
- Гран-при конкурса Минтруда России по внедрению профессиональных стандартов в деятельность организации (2018 г.).
- Лауреат премии в номинации «Комплексная программа поддержки женщин», форум Woman Who Matters 2019.

