

МОЛОДЁЖЬ ОАО «РЖД»

«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.

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.

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 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 развития 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 личностного 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 осваиванию 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:

показатели охвата связаны с масштабом направления работы или проекта. Наиболее универсальным показателем охвата является количество молодых работников (или потенциальных работников), принявших участие в проекте;

показатели затрат, в соответствии с которыми по каждому проекту и направлению производится учёт совокупных затрат, а для ряда проектов и направлений работы – учёт удельных затрат, рассчитываемых отношением совокупных затрат к показателю охвата;

показатели результата, связанные с воздействием проекта или направления работы программы на целевую аудиторию.

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.

Жилье 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. Компания ведет координацию и поддержку деятельности молодёжных отраслевых объединений по восстановлению и содержанию памятников истории, культуры и архитектуры.

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

Деятельность компании по работе с персоналом получила 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.).

