



**О вопросах развития  
кадрового потенциала и  
обеспечении  
эффективного  
взаимодействия с дочерними  
и зависимыми  
обществами ОАО «РЖД» в  
области подготовки, подбора  
и  
расстановки кадров**

## Главная цель Стратегии

Повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач холдинга «РЖД»

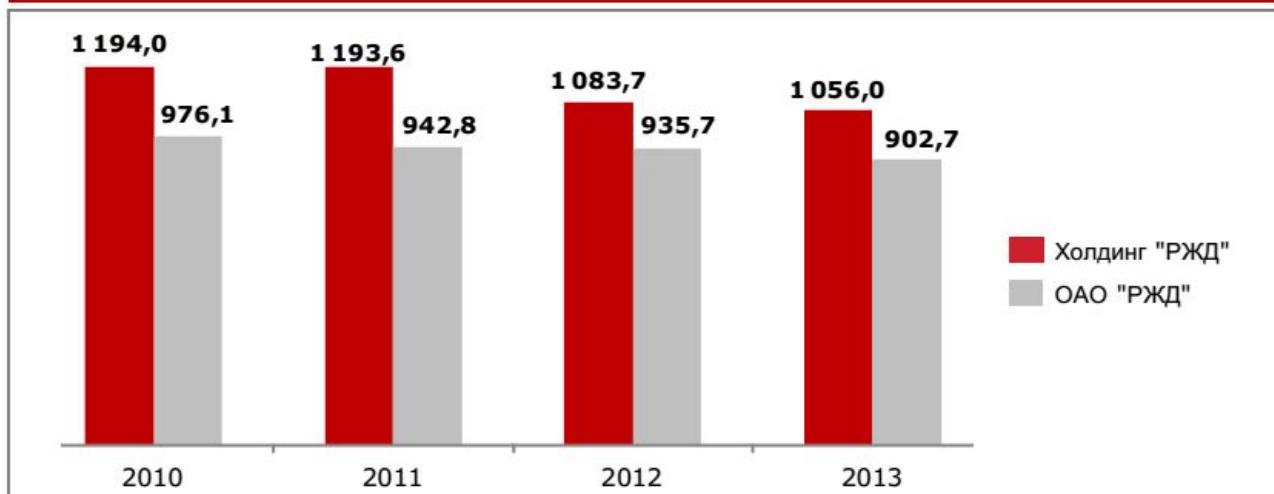
### 7 функциональных задач Стратегии развития кадрового потенциала:

- 1 Обеспечение персоналом
- 2 Вовлечение персонала в эффективную реализацию корпоративных задач, совершенствование системы мотивации
- 3 Непрерывное развитие персонала и переход к обучающейся организации
- 4 Жизнеобеспечение персонала во внепроизводственной среде
- 5 Проведение эффективной молодежной политики
- 6 Совершенствование корпоративной социальной ответственности и социального партнерства
- 7 Развитие корпоративной системы управления персоналом в холдинге

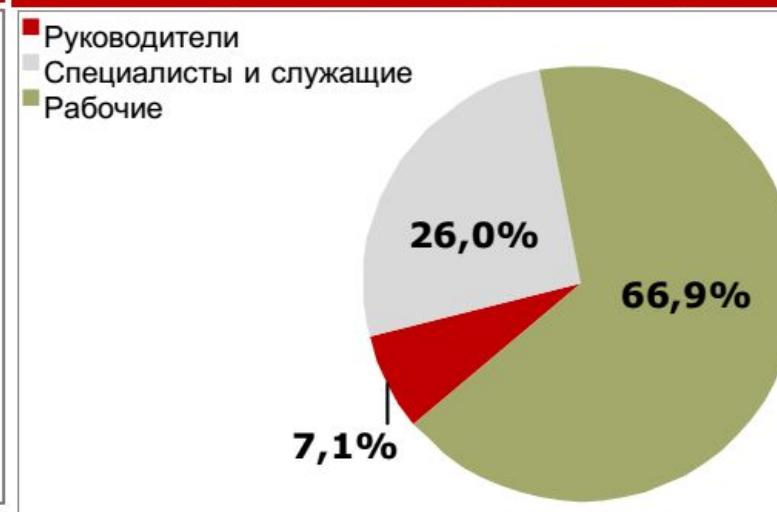


## Кадровый портрет ОАО «РЖД»

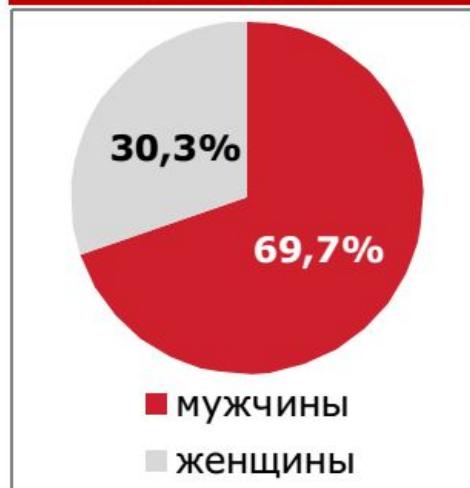
Динамика списочной численности (тыс. чел)



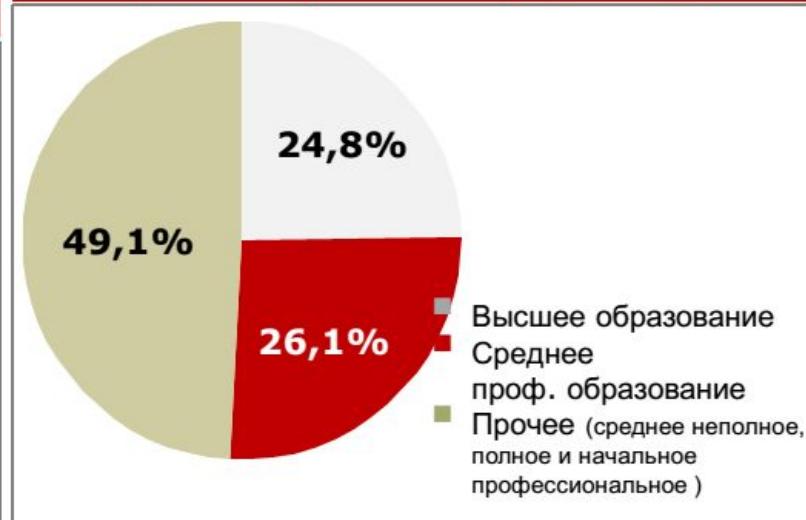
Категории персонала (% , 2013 г.)



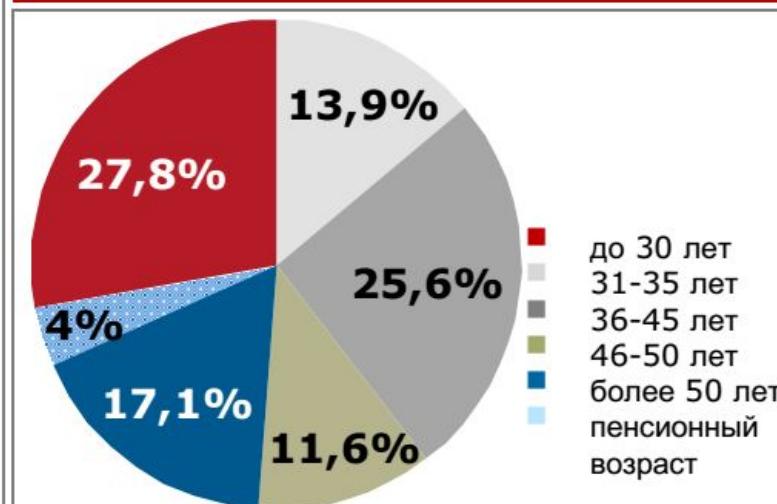
Гендерный состав (% , 2013 г.)



Уровень образования (% , 2013 г.)



Возрастной состав (% , 2013 г.)



## Целевая модель по процессам управления персоналом

Ключевая задача социально-кадрового блока в условиях формирования вертикально интегрированного холдинга –  
**совершенствование системы и процессов управления персоналом**

Целевая модель процессов социально-кадрового блока

Регламенты взаимодействия

Ключевые показатели эффективности

Аппарат управления и РЦКУ

Выработка и реализация общей стратегии, централизованных программ

Функциональные филиалы

Базовые процессы по кадровому администрированию (планирование, отбор и расстановка персонала, управление внутренним резервом)

## Система единых корпоративных требований к персоналу (ЕКТ)

Система ЕКТ состоит из четырех блоков требований, которые позволяют создать базу для структурированной, объективной оценки и сравнения профессиональных качеств как работников, так и внешних кандидатов.

Набор корпоративных требований к деловым и управленческим качествам работников в зависимости от уровня их должности в соответствии с моделью корпоративных компетенций 5К+Л

Корпоративные компетенции

Профессиональные компетенции

Совокупность специальных «железнодорожных» знаний и навыков, необходимых работникам для выполнения специфических профессиональных функций в конкретной экспертной области

ЕКТ

Потенциал и мобильность

Результативность и опыт работы

Совокупность параметров, прогнозирующих успешность профессионального и карьерного роста – морально-этические качества, способность к обучению и развитию, желание делать карьеру в компании, готовность к переезду

Совокупность параметров, определяющих уровень успешности работников в достижении рабочих целей и задач, профессиональный и управленческий стаж

## Модель корпоративных компетенций

Ценности бренда РЖД	Модель компетенций <b>5К+Л*</b>
 <b>Мастерство</b>	<b>К</b> омпетентность
	<b>К</b> лиентоориентированность
 <b>Целостность</b>	<b>К</b> орпоративность и ответственность
	<b>К</b> ачество и безопасность
 <b>Обновление</b>	<b>К</b> реативность и инновационность
	<b>Л</b> идерство

\* В рамках модели компетенций для каждой должностной категории разработаны 10 конкретных корпоративных компетенций (различных для различных должностей).

## Профессиональные компетенции (пример описания)

**Модель профессиональных компетенций** описывает специальные «железнодорожные» знания и навыки, необходимые работникам в выполнении конкретной профессиональной функции.

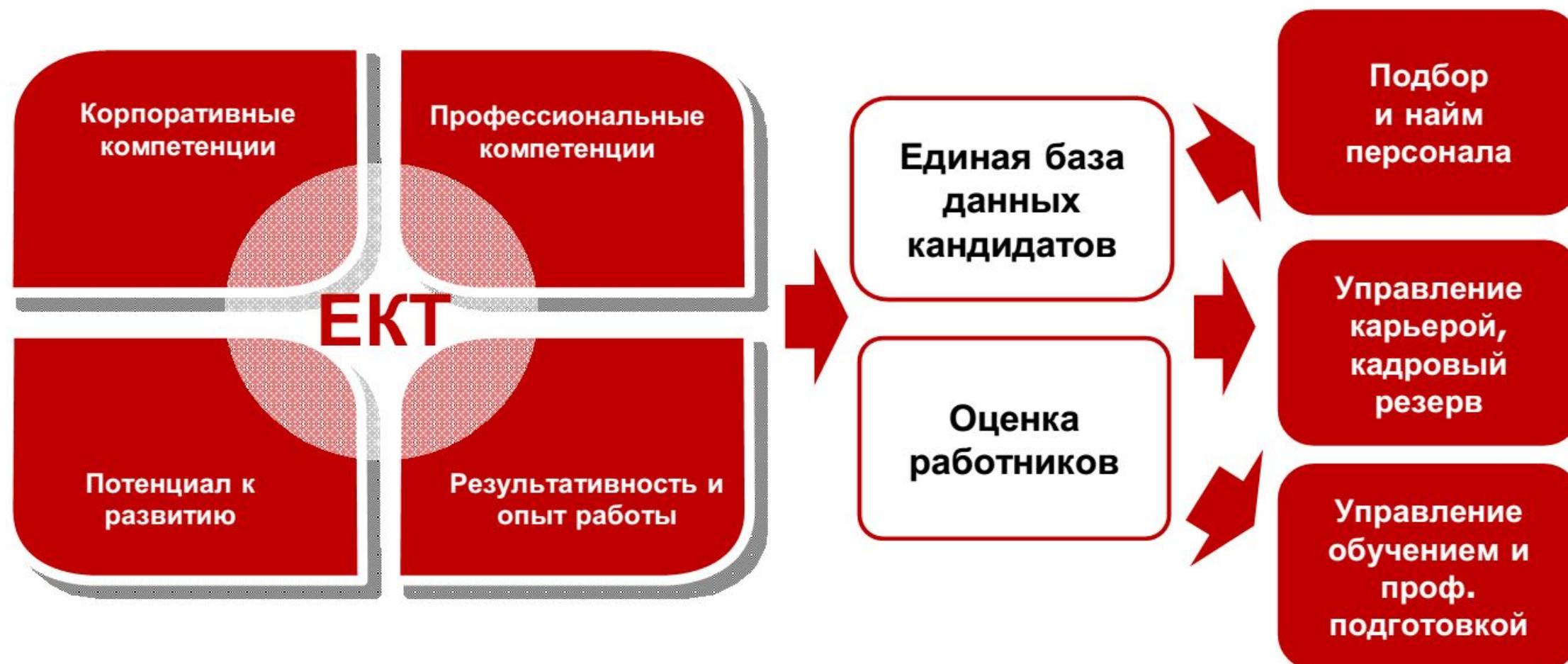
### **6. Устройство тепловозов.**

Знание устройства и назначение, правил эксплуатации элементов конструкции, систем, аппаратов и приборов тепловозов, возможные неисправности и способы их устранения

- 6.1. Знание особенностей устройства и принципов работы тепловозов.
- 6.2. Знание различий и конструктивных особенностей различных серий тепловозов.
- 6.3. Знание устройства механической и экипажной части тепловозов, особенностей их работы, возможных неисправностей и способов их устранения.
- 6.4. Знание устройства и принципов работы дизель-генераторной установки тепловозов, возможных неисправностей и способов их устранения.
- 6.5. Знание особенностей, устройства и принципов работы топливной аппаратуры тепловоза, возможных неисправностей и способов их устранения, в т.ч. в зимний период.
- 6.6. Знание особенностей, устройства и принципов работы масляной аппаратуры тепловоза, возможных неисправностей и способов их устранения, в т.ч. в зимний период.
- 6.7. Знание особенностей, устройства и принципов работы водяной аппаратуры тепловоза, возможных неисправностей и способов их устранения, в т.ч. в зимний период.
- 6.8. Знание схем электрооборудования тепловозов, устройства, принципов функционирования и режимов работы высоковольтного и низковольтного электрооборудования, возможных неисправностей и способов их устранения.
- 6.9. Знание пневматической схемы тепловозов, устройства и принципов работы автотормозного оборудования и тормозных систем, возможных неисправностей и способов их устранения.
- 6.10. Знание устройства и принципов работы приборов безопасности и систем управления и контроля на тепловозах, возможных неисправностей и способов их устранения.

## Система единых корпоративных требований к персоналу (ЕКТ)

Система ЕКТ состоит из четырех блоков требований, которые позволяют создать базу для структурированной, объективной оценки и сравнения профессиональных качеств как работников, так и внешних кандидатов.



## Система непрерывного обучения в ОАО «РЖД»

Профессиональная ориентация и адаптация

Поддержка студентов и молодых ученых

Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД»

Повышение квалификации и доп. образование

Дошкольное образование

Общее и дополнительное образование детей

Высшее и среднее образование, профессиональное обучение

Повышение квалификации

Детские сады

Школы, Детские железные дороги

Университетские комплексы, техникумы

Корпоративный университет, бизнес-школы, учебные центры профессиональных квалификаций

### Инфраструктура

### Поддержка ОАО «РЖД» студентов и молодых ученых

### В 2013 году

<b>234</b>	детских сада	<b>200</b>	стипендий президента компании	<b>42 тыс.</b>	человек обучаются по целевым направлениям от компании
<b>49</b>	школ и школ-интернатов	<b>70</b>	стипендий им. А.Л. Штиглица	<b>6 тыс.</b>	выпускников учебных заведений приняты на работу в ОАО «РЖД»
<b>25</b>	детских железных дорог	<b>288</b>	стипендий начальников железных дорог	<b>26,2 тыс.</b>	студентов прошли производственную практику
<b>9</b>	отраслевых вузов	<b>350</b>	грантов на разработку студентами дипломных проектов	<b>154 тыс.</b>	рабочих повысили свою квалификацию
<b>110</b>	техникумов	<b>10</b>	грантов для молодых ученых на проведение научных исследований	<b>57 тыс.</b>	человек прошли профессиональную подготовку
<b>15</b>	учебных центров проф. квалификаций	<b>10 000</b>	студентов ежегодно работают на объектах ж.д. транспорта	<b>760</b>	работников обучаются по программе MBA и были направлены на международные стажировки
<b>22</b>	НИИ, проектных бюро и институтов				
<b>3</b>	Корпоративный университет ОАО «РЖД» (с филиалами)				

## Структура системы переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов ОАО «РЖД»

	Программа	Ответственный за реализацию программы	Основание для реализации программы
Центральный уровень	Программы ДПО и бизнес-образования для топ-менеджеров и руководителей филиалов (вне КУ, включая зарубежные стажировки)	ЦКАДР	План переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов холдинга «РЖД»
	Программы корпоративного управления и бизнес-образования для руководителей (КУ, программы MBA)	ЦКАДР, Корпоративный университет	
Региональный уровень	Программы в области корпоративного управления уровня региона	РЦКУ, филиалы Корпоративного университета	План ДПО в вузах железнодорожного транспорта
	Программы по охране труда, промышленной безопасности, общие для руководителей региона	РЦКУ, дирекции функциональных филиалов	План переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов РЦКУ
Функциональный уровень	Программы ДПО функциональных филиалов по направлению деятельности, и в области корпоративного управления на уровне филиала	Функциональные филиалы	План ДПО в вузах железнодорожного транспорта, План переподготовки и повышения квалификации руководителей, специалистов филиала

## Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД»



### Вовлечение в инновационную деятельность и решение корпоративных задач

В конкурсе «Новое звено» стабильно возрастает количество разработанных предложений и проектов, направленных на повышение эффективности компании. Активисты корпоративного Клуба «Команда 2030» включаются в деятельность компании по внедрению бережливого производства и содействуют развитию корпоративной культуры.

### Международное молодежное сотрудничество

Зарубежные стажировки и обмен профессиональным опытом (**DB AG, SNCF, ADIF, с 2013 года OBB и VR Group**). Долгосрочная стажировка молодых работников холдинга РЖД в подразделениях **GEFCO**.  
Обучение в ведущих бизнес-школах мира.  
Организация международных коммуникационных площадок.

### Студенческие отряды

Начиная с 2009 года к строительству объектов транспортной инфраструктуры зимних Игр 2014 года в Сочи привлечены более **3000** студентов. В 2013 г. более **12000** студентов работали в трудовых семестрах на объектах РЖД. В ноябре 2013 г. в г. Омске прошел I Слет студенческих отрядов ОАО «РЖД».

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !**