



**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»

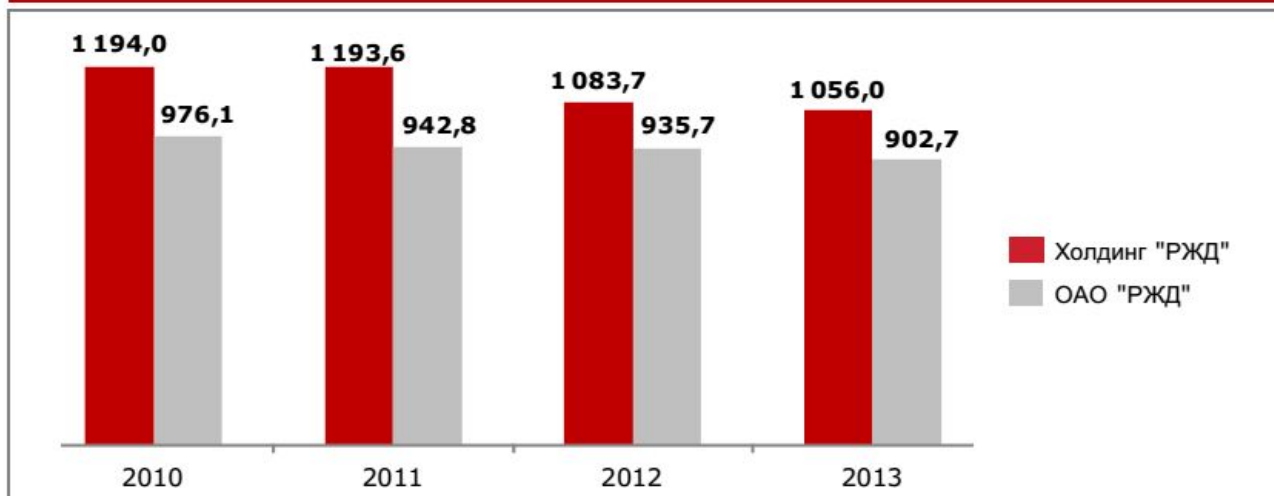
7 функциональных задач Стратегии развития кадрового потенциала:

- 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)



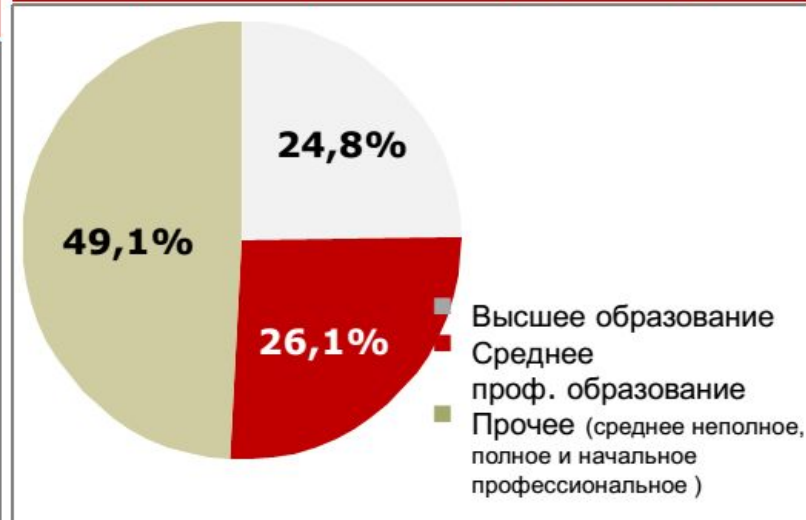
Категории персонала (% , 2013 г.)



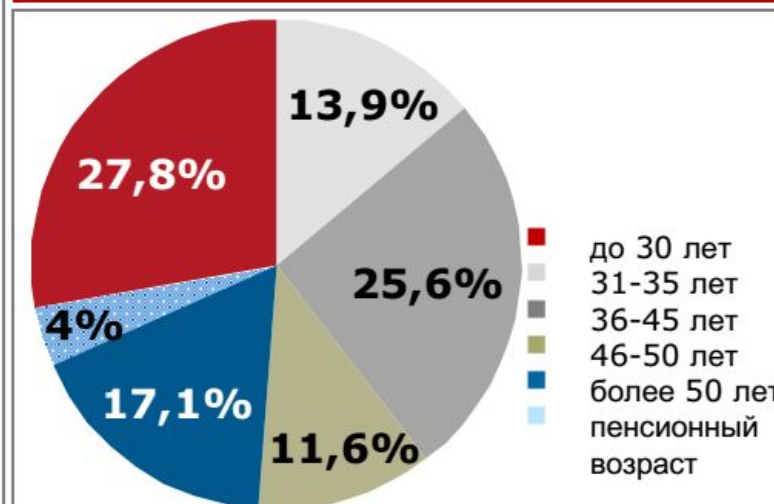
Гендерный состав (% , 2013 г.)



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 5К+Л*
 Мастерство	К омпетентность
	К лиентоориентированность
 Целостность	К орпоративность и ответственность
	К ачество и безопасность
 Обновление	К реативность и инновационность
	Л 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

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