



**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»

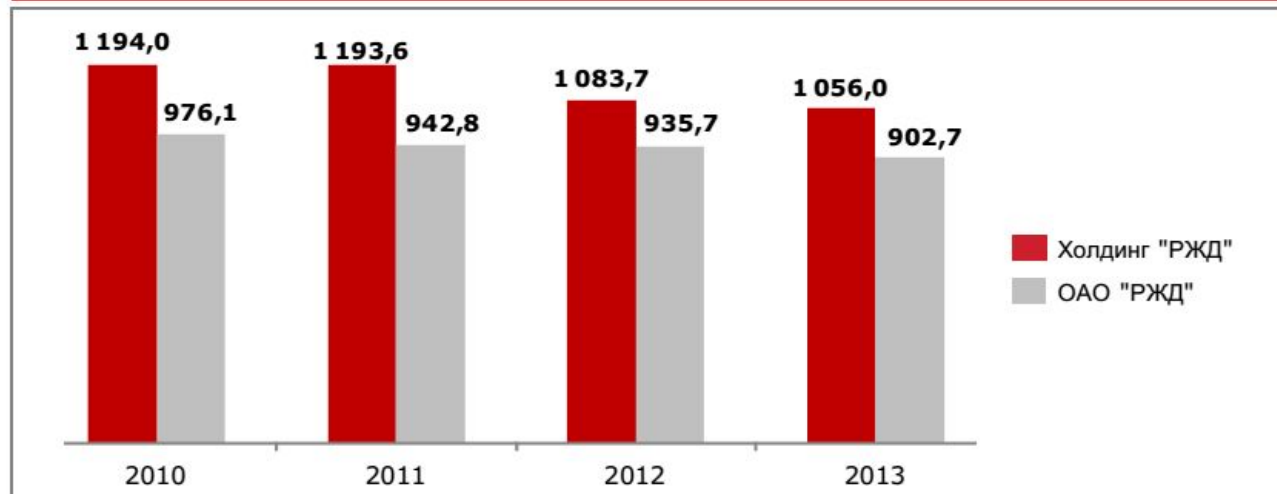
### 7 функциональных задач Стратегии развития кадрового потенциала:

- 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

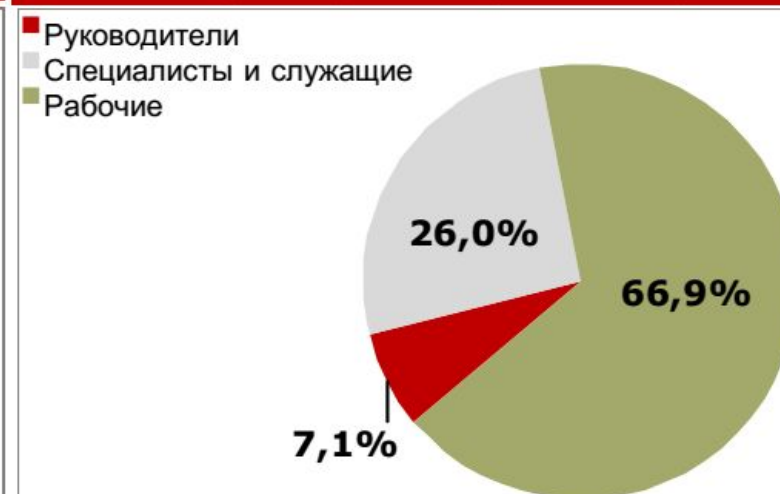


## Кадровый портрет ОАО «РЖД»

Динамика списочной численности (тыс. чел)



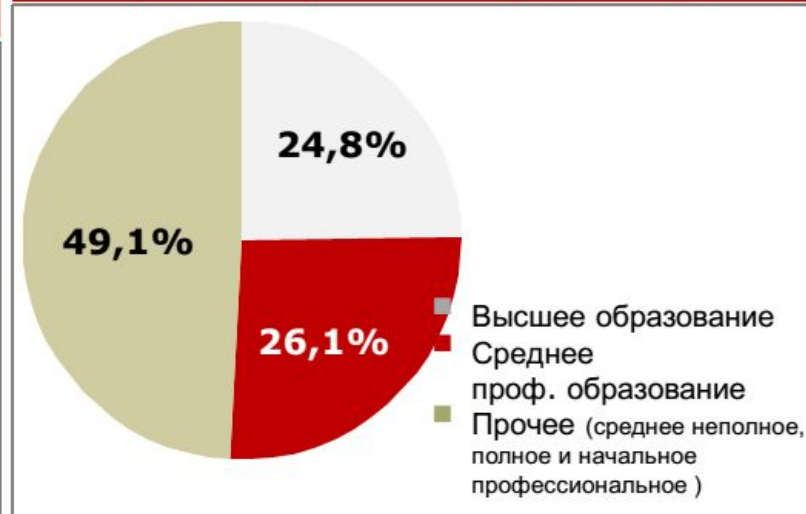
Категории персонала (% , 2013 г.)



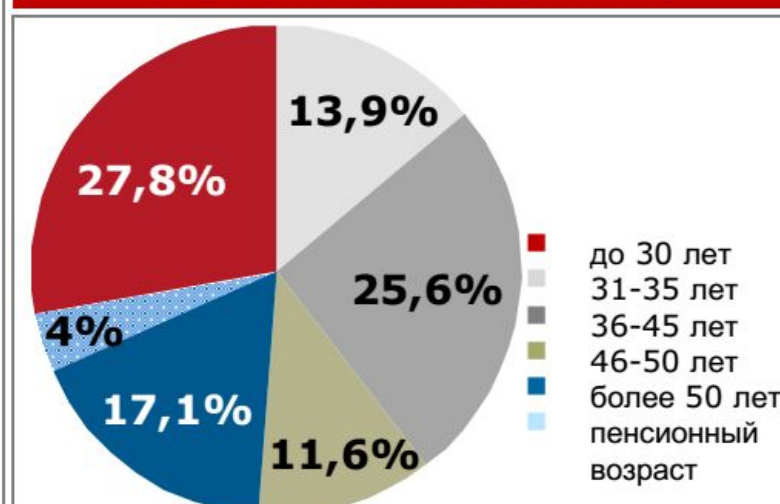
Гендерный состав (% , 2013 г.)



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<br><b>5К+Л*</b>                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>Мастерство</b>   | <b>К</b> омпетентность<br><b>К</b> лиентоориентированность                   |
| <br><b>Целостность</b> | <b>К</b> орпоративность и ответственность<br><b>К</b> ачество и безопасность |
| <br><b>Обновление</b>  | <b>К</b> реативность и инновационность<br><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) |               |                                                               |                  |                                                                                     |

9

## 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,<br>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 !**