

ОАО «РЖД»

- мой осознанный выбор

Цель - устранение недостатка квалифицированных кадров на отдаленных участках железной дороги путем построения четкой системы карьерного роста молодых специалистов.

Поставленные задачи:

1. Построение альтернативной системы карьерного роста специалистов;
2. Внедрение оценки работника экспертной комиссией;
3. Развитие системы договоров с молодыми специалистами об условиях карьерного продвижения;
4. Мотивирование наставника на воспитание квалифицированного специалиста;
5. Обеспечение сотрудников комфортабельными жилищными условиями.

В настоящее время сложилась ситуация острого дефицита специалистов на отдаленных предприятиях, так как опытные работники переводятся на предприятия с большим объемом работы, уходят на пенсию или вообще увольняются с транспорта, а молодые специалисты не замотивированы работать на предприятиях, удаленных от крупных региональных центров.

Одним из приоритетных направлений компании является ее омолаживание. Но на пути продвижения молодежи встает ряд проблем.

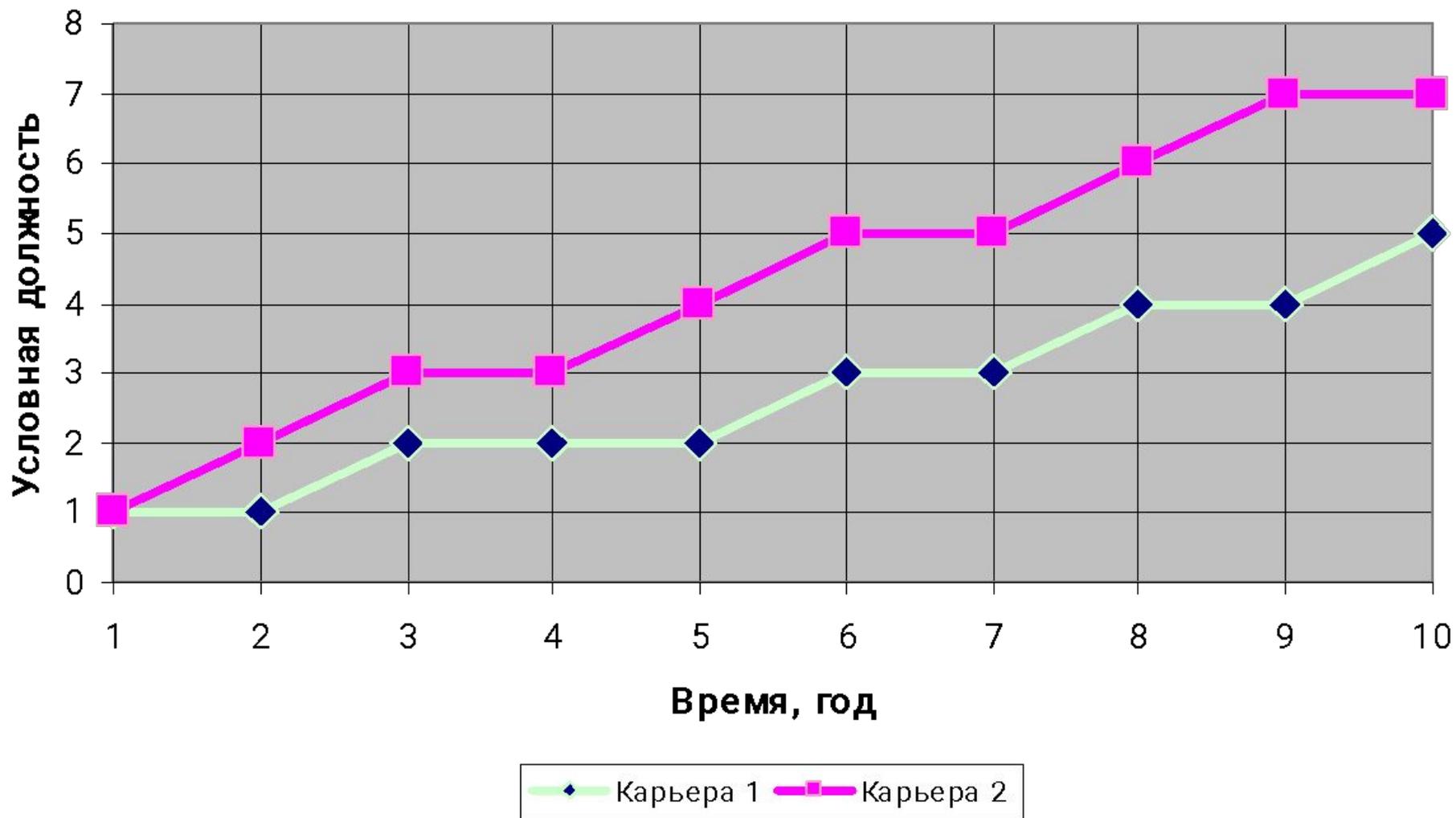
Проблемы:

- Неуверенность специалиста в его дальнейшем карьерном росте из-за субъективной оценки его личностных и профессиональных качеств;
- Низкая заинтересованность наставника в повышении профессиональных навыков молодого специалиста;
- Отсутствие комфортных условий для проживания.

Пути решения

- 1). Предоставление альтернативного пути достижения должности;
- 2). Заключение договоров «Карьерного роста»;
- 3). Мотивация наставников в качественном обучении и дальнейшей работы;
- 4). Работа с агентствами недвижимости по подбору жилья, строительство домов.

Схематический план карьерного роста



Договор «Карьерного роста»

В договоре обязательным пунктом должны быть обозначены конкретные сроки аттестации работника, по результатам которой, либо предоставляется следующая ступень, либо работник остается на данной должности до следующей аттестации.

Данный договор обеспечит специалисту необходимую гарантию того, что он не «зависнет» на периферии на длительный срок.

Аттестация включает в себя вопросы:

- Профессионального характера;
- Психофизиологического характера;
- Инициативность в коллективе;
- Участие в общественной деятельности;
- Участие в научной деятельности;
- Участие в спортивной деятельности предприятия.

Состав аттестационной комиссии

- Непосредственный руководитель;
- Наставник;
- Специалист отдела кадров;
- Представитель профсоюзного комитета;
- Психолог.

ВЫВОД:

Выполнение данных мероприятий позволит улучшить ситуацию с нехваткой квалифицированных кадров на отдаленных участках железной дороги, построить четкую систему карьерного роста молодого специалиста, с тем, чтобы можно было с гордостью сказать **ОАО «РЖД» - мой осознанный выбор!**

Проект разработали:

- Чучелин Денис Алексеевич
- Александров Евгений Александрович
- Шачнев Константин Анатольевич
- Храмов Иван Александрович
- Кононов Евгений Николаевич