

Социально-кадровая политика

Управление персоналом

Подход к управлению персоналом

Главный приоритет социально-кадровой политики ОАО «РЖД» — развитие человеческого капитала. Компания разрабатывает и реализует проекты, направленные на непрерывное обучение, мотивацию, сохранение здоровья работников и социальной стабильности, а также формирование благоприятной рабочей среды в трудовых коллективах.

Результат работы железнодорожников был отмечен руководством страны. В ходе IV Железнодорожного съезда коллектив Компании награжден почетным знаком «За успехи в труде». Высокая награда была получена из рук Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина.

Система управления человеческим капиталом ОАО «РЖД»

Семь базовых принципов:

- **учет интересов:** работников, подразделений Компании и государства;
- **обратная связь:** постоянный мониторинг обратной связи от работников и бизнес-подразделений;
- **оперативность:** оперативное реагирование на запросы бизнес-подразделений Компании и вызовы внешней среды;
- **проактивность:** предоставление работникам проактивных сервисов;
- **вовлеченность:** вовлечение руководителей в процессы управления персоналом;
- **инновативность:** использование современных технологий и практик;
- **цифровизация:** максимальная цифровизация рутинных операций и повышение эффективности процессов.

Документы, определяющие концепцию управления персоналом

Международные и национальные документы:

- Всеобщая декларация прав человека ООН;
- Глобальный договор ООН;
- конвенции Международной организации труда;
- трудовое законодательство стран присутствия;
- Социальная хартия российского бизнеса РСПП.

Корпоративные документы:

- Стратегия развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года¹;
- Коллективный договор ОАО «РЖД»²;
- Кодекс деловой этики ОАО «РЖД»³;
- Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года⁴;

- Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2021–2025 годы)¹;
- Концепция развития профориентационной деятельности ОАО «РЖД» до 2025 года²;
- Программа взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта до 2025 года³;
- Концепция жилищной политики ОАО «РЖД»⁴;
- Положение о компенсированном социальном пакете, предоставляемом работникам ОАО «РЖД»⁵;
- Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД»⁶;
- Программа действий по повышению качества общего образования в частных образовательных учреждениях ОАО «РЖД» до 2030 года⁷;
- Положение об организации подготовки и профессионального развития рабочих и служащих ОАО «РЖД»⁸;
- Целевая программа «Корпоративное волонтерство ОАО «РЖД» на 2023–2030 годы»⁹;
- Концептуальная модель централизации функции кадрового администрирования в ОАО «РЖД»¹⁰.

GRI 3-3

Как крупнейший работодатель страны ОАО «РЖД» поддерживает и транслирует принципы социальной ответственности

перед работниками, обществом и государством, ставит их в приоритет своей деятельности.

Мы привлекаем в Компанию лучшие кадры, мотивируем и развиваем работников в соответствии с актуальными потребностями отрасли. Предлагая широкие возможности для карьерного и профессионального развития, ОАО «РЖД» стремится к тому, чтобы каждый в Компании чувствовал себя ее частью и в полной мере мог раскрыть свой потенциал.

Для сохранения и развития кадрового потенциала осуществляется повышение квалификации работников, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и перераспределение трудовых ресурсов с малозагруженных участков на те, где это наиболее востребовано.

- В 2023 году было утверждено ценностное предложение Компании как работодателя — «РЖД — для людей дела». Кроме того, в Компании четко определены те преимущества, которые отличают ее от других работодателей: масштаб, технологичность, забота, возможности.
- Для обеспечения притока молодежи, мотивированной на получение железнодорожных профессий

и специальностей, Компания проводит системную профориентационную работу. Подробнее читайте на с. 134 – 135.

- В Компании действуют 16 отделов по подбору персонала, которые обеспечивают реализацию единой системы рекрутинга по всей стране. Внедрены дополнительные инструменты для удобства коммуникации с кандидатами (роботизированный обзвон кандидатов, чат-бот, видеointервью).
- Количество открытых курсов в СДО ОАО «РЖД» достигло более 1,2 тыс. Было создано отдельное направление обучения с курсами для быстрой адаптации новых работников. СДО воспользовались более 400 тыс. работников, выдано свыше 2 млн сертификатов об успешном прохождении курсов.
- Продолжена работа по масштабированию проекта централизации функции кадрового администрирования. В 2023 году созданы еще пять новых социально-кадровых центров. Всего к концу 2023 года функционируют десять социально-кадровых центров, обслуживая более 240 тыс. работников Компании.
- Продолжена работа по развитию Карьерного портала холдинга «РЖД».
- Организовано активное продвижение Сервисного портала работника. Подробнее на с. 81.

¹ Утверждена советом директоров ОАО «РЖД» (протокол от 23 декабря 2013 года № 19).

² Распоряжение ОАО «РЖД» от 26 декабря 2022 года № 3446/р.

³ Распоряжение ОАО «РЖД» от 18 июля 2023 года № 1792/р.

⁴ Распоряжение ОАО «РЖД» от 14 декабря 2020 года № 2757/р.

¹ Распоряжение ОАО «РЖД» от 15 декабря 2020 года № 2767/р.

² Протокол правления ОАО «РЖД» от 11 февраля 2019 года № 9.

³ Утверждена ОАО «РЖД» от 22 января 2020 года № 58.

⁴ Распоряжение ОАО «РЖД» от 21 июля 2020 года № 1555/р.

⁵ Распоряжение ОАО «РЖД» от 4 марта 2011 года № 465/р.

⁶ Распоряжение ОАО «РЖД» от 28 декабря 2006 года № 2580/р.

⁷ Распоряжение ОАО «РЖД» от 30 марта 2021 года № 658/р.

⁸ Распоряжение ОАО «РЖД» от 21 марта 2022 года № 675/р.

⁹ Протокол правления ОАО «РЖД» от 5 декабря 2022 года № 86.

¹⁰ Распоряжение ОАО «РЖД» от 2 августа 2021 года № 1721/р.

- Продолжена реализация проекта «Час знаний», который позволяет работникам в рамках фиксированного часа рабочего времени в месяц проходить курсы в СДО. Доступно более 900 курсов.
- В 2023 году прошло 116 региональных этапов Чемпионата профессионалов ОАО «РЖД» и общесетевой финал, в котором приняли участие более 2 тыс. человек.
- Корпоративный университет РЖД представляет более 250 образовательных решений для обучения руководителей по актуальным направлениям: развитие кадрового резерва, углубленное развитие корпоративных и профессиональных компетенций, цифровизация, операционная эффективность, безопасность труда.
- Для привлечения и закрепления работников в Компании обеспечивается конкурентоспособный уровень оплаты труда.

- Помимо заработной платы, ОАО «РЖД» предоставляет своим работникам и членам их семей значительный социальный пакет, который включает в себя льготы, компенсации, гарантии сверх трудового законодательства.

Структура управления персоналом

Достижение стратегических целей, связанных с управлением персоналом, контролируется советом директоров ОАО «РЖД». При совете директоров ОАО «РЖД» функционирует Комитет по кадрам и вознаграждениям, основной обязанностью которого является содействие эффективной работе совета директоров в части вопросов формирования органов управления и прозрачной политики вознаграждения их членов.

Функции по управлению человеческим капиталом Компании находятся в ведении заместителя генерального директора ОАО «РЖД» по вопросам управления персоналом, социального развития и здравоохранения и распределены между следующими подразделениями ОАО «РЖД»: Департаментом управления персоналом, Департаментом по организации, оплате и мотивации труда и Департаментом социального развития, Центром организации подготовки и развития рабочих, а также Центром бренда работодателя и развития человеческого капитала, Центральной дирекцией здравоохранения, Центром организации труда и проектирования экономических нормативов.

