

Награды ОАО «РЖД»
в 2023 году

Гран-при в номинации

- «Лучший руководитель по мотивации персонала» — начальник Департамента социального развития ОАО «РЖД»
- «Лучшее мобильное приложение» с проектом «Пульс», премия «Цифровая пирамида — 2023»
- «HR Tech-платформа года» в области рекрутмента HR TECH AWARD 2023 «Цифровая пирамида» — проект «РЖД. Подбор персонала»

1-е место в номинации

- «Развитие оздоровительной культуры» с проектом «Концепция здорового образа жизни в ОАО «РЖД» на 2020–2025 годы» — в конкурсе «Инвестиции в развитии здоровой страны. Лучшие корпоративные практики»
- «Программа по развитию спорта и ЗОЖ в труднодоступных местах» с проектом «Станция Спорта» — в II Национальной премии в области корпоративного спорта

Привлекательный
работодатель

В 2023 году ОАО «РЖД» сохранило высокие позиции в рейтингах российских работодателей:



пятый год подряд занимает второе место в народном рейтинге лучших работодателей России по версии ВЦИОМ;



продолжает лидировать среди логистических компаний в рейтинге лучших работодателей Changellenge.



3-е место в номинации

- «Лучшая программа Well-being» с проектом «Физическое благополучие железнодорожников»
- «Поддержка разнообразия в организации как часть корпоративной культуры», премия «Хрустальная пирамида — 2023»



2-е место в номинации

- «Лучший проект по развитию человеческого капитала» с проектом «Забота о будущем» — за достижение в области устойчивого развития ESG Excellence Award 2023

Внутрикорпоративные коммуникации

Цель развития внутрикорпоративных коммуникаций — повысить уровень удовлетворенности и вовлеченности персонала за счет организации эффективного информирования работников и улучшения качества обратной связи в Компании, укрепление образа привлекательного работодателя среди персонала.

Сервисный портал
работника ОАО «РЖД»

Одним из ключевых каналов коммуникации с персоналом остается Сервисный портал работника ОАО «РЖД». Единое информационное пространство портала позволяет упростить взаимодействие работников с работодателем, дает возможность получения актуальной корпоративной информации, а также объединяет более 60 различных услуг и сервисов.

До **250** тыс.^{+25%}
уникальных
пользователей,
выросла суточная
посещаемость портала
в 2023 году

В марте 2023 года завершился поэтапный переход подразделений ОАО «РЖД» на электронный документооборот в сфере трудовых отношений (ЭКДО), реализованный на Сервисном портале работника. К концу 2023 года более 228 тыс. работников ОАО «РЖД» (33 % от численности персонала) добровольно перешли на электронное взаимодействие

с работодателем. Для удобства работы на Сервисном портале работника функционал ЭКДО выделен в отдельный раздел «Кадровый документооборот». В 2023 году разработан и запущен в эксплуатацию новый сервис «Доска почета», где размещаются профили награжденных работников, их можно поблагодарить и поздравить с награждением.

Продолжена работа сервиса «Активный работник», где каждый может выдвигать свои идеи, направленные на улучшение работы портала, или голосовать за инициативы коллег. За 2023 год поступило более 6,4 тыс. инициатив.

Развивается коммуникационный сервис «События», через который работники могут подать заявку на участие в конкурсах, мероприятиях и проектах Компании. В сервисе было анонсировано более 90 мероприятий, а число откликов превысило 14 тыс.

Сообщество внутренних
коммуникаторов

В конце 2023 года стартовал проект «Сообщество внутренних коммуникаторов» с целью увеличения доли работников Компании, демонстрирующих модели поведения в соответствии с Кодексом деловой этики и корпоративными компетенциями. Проект охватил более 500 участников со всех железных дорог и функциональных вертикалей.

Стать частью сообщества внутренних коммуникаторов могут железнодорожники любого возраста и должности. Набор в проект проходит ежегодно в разделе «События» Сервисного портала работника.

Обратная связь

В целях улучшения качества обратной связи продолжена работа по развитию сервиса «Онлайн-приемная руководителя» на Сервисном портале работника ОАО «РЖД», через который любой работник может напрямую обратиться к руководителю своего подразделения с вопросом, просьбой или предложением. В случаях когда работник не согласен с содержанием ответа, в сервисе предусмотрена возможность переадресации сообщения вышестоящему руководителю.

В 2023 году в «Онлайн-приемную руководителя» было направлено более 3,7 тыс. обращений работников, что почти на треть превысило количество обращений, направленных в 2022 году. Средний рейтинг внимания руководителя — 4,3 (по пятибалльной системе оценки).

Кроме того, в ОАО «РЖД» функционирует еще один важный инструмент для получения обратной связи от персонала — круглосуточный единый информационно-справочный ресурс (ЕИР) «Горячая линия для работников по социально-кадровым вопросам деятельности ОАО «РЖД» (бесплатный звонок: 8 (800) 100-15-20). В 2023 году было зарегистрировано более 42 тыс. обращений, 89 % которых обработаны операторами в режиме реального времени благодаря сформированной базе знаний.

4,85 средняя¹
оценка
удовлетворенности
пользователей ЕИР
«Горячая линия»
в 2023 году

¹ По пятибалльной системе оценки.

Социологические исследования

В 2023 году Компания провела 32 корпоративных социологических исследования персонала с охватом 585 тыс. участников. В том числе более 160 тыс. человек участвовали в ежегодном исследовании «Удовлетворенность работой и вовлеченность персонала ОАО «РЖД».

Фокус внимания исследований был направлен на оценку удовлетворенности работой в компании, уровня лояльности (eNPS), анализ причин текучести и возможностей для удержания персонала, удовлетворенности отдельными процессами управления персоналом и услугами: ЭКДО, социально-кадровыми центрами (СКЦ), Сервисным порталом работника.

> **100**
локальных исследований с охватом 80 тыс. работников

Корпоративная культура

GRI 3-3

Корпоративная культура ОАО «РЖД» характеризуется богатой историей и традициями, масштабом и глобальностью бизнеса, преемственностью знаний и опыта, профессионализмом и мастерством работников Компании.

В 2023 году советом директоров утвержден обновленный Кодекс деловой этики ОАО «РЖД»¹, который закрепляет единые корпоративные ценности, нормы и правила поведения для членов совета директоров и работников Компании, а также определяет отношения ОАО «РЖД» с акционерами, органами государственной власти, юридическими и физическими лицами. Кодекс отражает ключевые стандарты поведения, основанные на миссии, ценностях и принципах корпоративной культуры ОАО «РЖД».

Кодекс дополнен новыми разделами, обусловлена требованиями времени: содействие в достижении национальных целей и приоритетов Российской Федерации,

устойчивое развитие, регулирование поведения в социальных сетях и цифровом пространстве, ценностное предложение Компании как работодателя. При этом сохранена преемственность положений кодекса с дополнением разделов важными аспектами, связанными со стратегией Компании и ее корпоративной культурой. Для внедрения положений Кодекса реализован комплекс коммуникационных мероприятий по его популяризации и продвижению среди работников ОАО «РЖД».

Ценности и принципы

Основой поведения каждого работника ОАО «РЖД» являются ценности бренда и связанные с ними принципы корпоративной культуры.

Ценности бренда

Ценность — в людях

Мы создаем эффективную среду для развития и поддержки нашей огромной команды, в которой каждый находит возможность

самореализации и признание своего труда. Наши ориентиры — ценность в людях, открытость к взаимодействию и внимание к потребностям клиентов, коллег и партнеров.

Партнерство

Мы стремимся к созидательному и успешному партнерству, основанному на взаимном уважении и доверии, ответственном отношении к природе и ресурсам. Мы ценим вклад каждого в достижение общей цели.

Открытость инновациям

Мы открыты всему новому и постоянно совершенствуем свои компетенции, чтобы адекватно отвечать вызовам постоянно развивающегося мира. Инновации для нас — ключ к формированию нового качества нашей работы.

Принципы корпоративной культуры

Делаем для страны

Мы люди дела. Мы каждый день своим трудом вносим вклад в развитие экономики, перевозим сотни тысяч пассажиров и миллионы тонн грузов. Патриотизм и приверженность своей стране позволяют нам создавать благоприятные условия для жизни граждан и развития в масштабах всего нашего государства.

Делаем, уважая людей

Мы всегда помним, что главный в любом процессе — это человек: коллега, клиент, партнер. Мы настроены на конструктивный диалог и заботу о благополучии каждого. Мы с уважением относимся к мнению и потребностям людей, доброжелательны в общении и не допускаем любых форм дискриминации.

Делаем командой, достигая общую цель

Нас объединяет общее дело. Мы действуем открыто и честно. Мы доверяем профессионализму коллег, соблюдаем договоренности и всегда готовы поддержать и помочь. Мы с вниманием относимся к каждому члену команды и работаем на общую цель.

Делаем надежно

Ключевые черты нашей работы — надежность и безопасность. Мы работаем ответственно и бесперебойно. В своей работе мы гарантируем высокое качество

и выполнение взятых на себя обязательств. Наша работа влияет на жизнь людей и окружающий мир. Поэтому мы минимизируем риски и своими действиями создаем уверенность у наших партнеров.

Делаем эффективно, сохраняя ресурсы

Мы настойчивы в достижении нужного результата, при этом рационально и ответственно используем ресурсы Компании, чтобы найти оптимальный подход к решению каждой задачи.

Делаем лучше

Мы открыты к изучению и внедрению новых идей, решений и технологий, создаем условия для их применения, чтобы повысить качество нашей работы. Не останавливаемся на достигнутом и стремимся к постоянному улучшению. Отказываемся от неэффективных методов работы, упрощаем процессы и процедуры там, где это возможно, сохраняя безопасность и устойчивость. Мы создаем основу для профессионального и личного развития всей команды и каждого работника.

Ценности, принципы и корпоративные компетенции представляют собой неразрывную целостность, ядро корпоративной культуры и обеспечивают поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения, соблюдение принципов добросовестной конкуренции, социальной ответственности, объективности и честности при принятии кадровых решений.

Деловое общение: поведение и стиль

В дополнение к Кодексу деловой этики выпущено новое пособие «Деловое общение в РЖД: поведение и стиль». В нем собраны важные рекомендации:

- как вести себя в деловой обстановке;
- как проводить совещания и переговоры;
- что такое цифровой этикет и как его соблюдать;
- стандарты стиля деловой одежды — в зависимости от рабочих ситуаций.

Главная задача правил делового поведения — создание среды, способствующей сотрудничеству, взаимопониманию и взаимоуважению.

Механизмы консультирования и предупреждения по вопросам этики

GRI 2-26

Ответственность за механизмы консультирования и предупреждения по вопросам этики в ОАО «РЖД» возложена на уполномоченного по вопросам деловой этики.

Если у работника имеются основания считать, что кто-либо своими действиями нарушает нормы Кодекса деловой этики ОАО «РЖД», а также положения законодательства Российской Федерации, Устава, нормативных документов ОАО «РЖД», совершает иные действия, которые могут негативно отразиться на имидже и деловой репутации ОАО «РЖД», то он обязан

¹ Утвержден решением совета директоров ОАО «РЖД» (протокол от 23 июня 2023 года № 13).