

Мой отчет

Управление персоналом



Сотрудники — наш главный актив. От их трудолюбия, энтузиазма, преданности делу зависят экономический успех и конкурентоспособность ОАО «РЖД». Вовлекая их в реализацию корпоративных задач, мы достигаем стратегических целей.

Мы стремимся быть привлекательным работодателем. Порядка 2/3 объема льгот, гарантий и компенсаций сотрудникам Компания предоставляет сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации. Но эти расходы оправданы. Повышая доходы сотрудников, поощряя их инициативу, личный и карьерный рост, помогая им улучшить жилищные условия, Компания привлекает и удерживает лучшие кадры. В конечном счете это помогает нам постоянно улучшать качество персонала и добиваться непрерывного роста производительности и эффективности труда.

Приоритетные направления в работе социально-кадрового блока в 2012 году и на ближайшую перспективу

- ▶ Поддержка структурных преобразований в ОАО «РЖД»
- ▶ Совершенствование системы управления персоналом
- ▶ Внедрение передовых методов организации труда

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Повышение привлекательности ОАО «РЖД» как работодателя

Привлечение и закрепление сотрудников необходимой квалификации

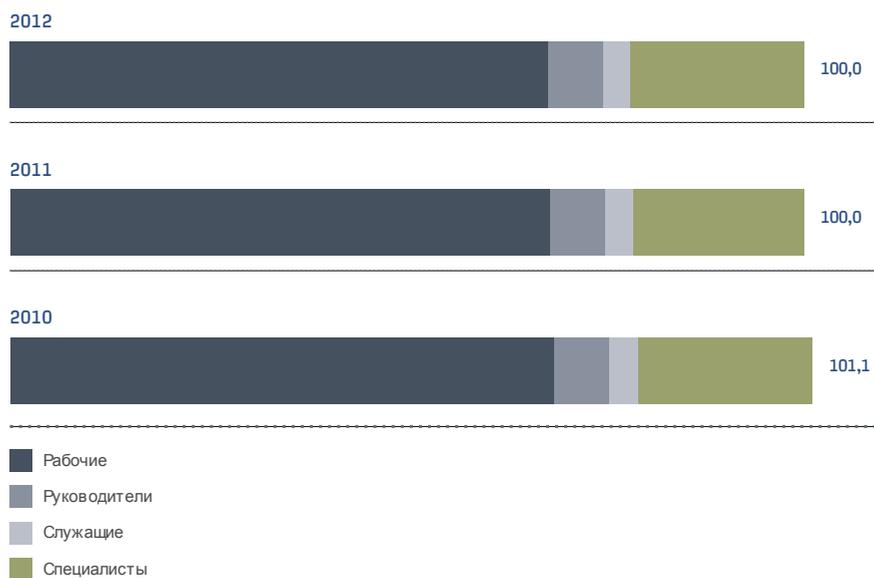
Управление численностью персонала, подкрепленное внедрением инновационных технических и технологических решений

Формирование эффективного кадрового резерва, непрерывное развитие персонала

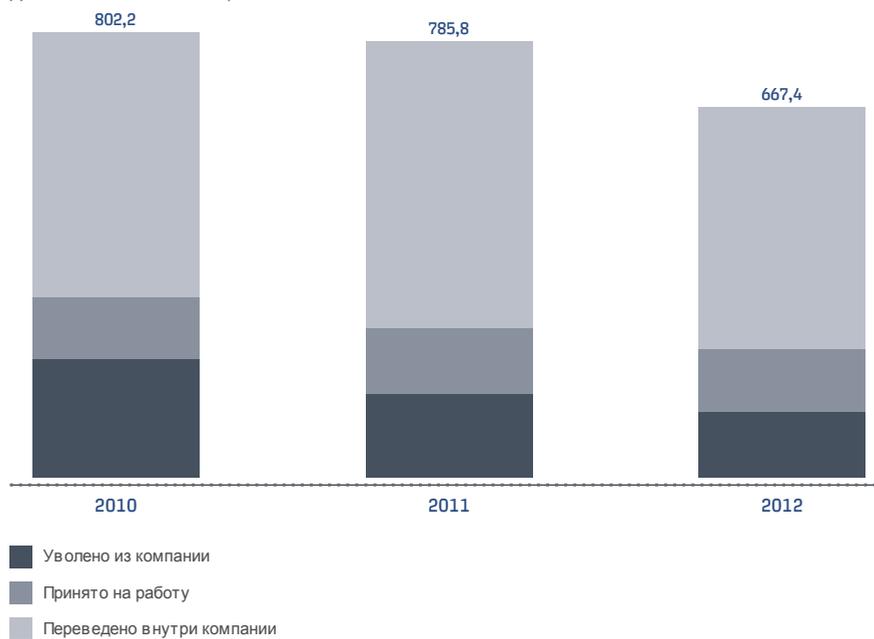
Профессиональное и личностное развитие молодых сотрудников

Укрепление корпоративной культуры на основе ценностей бренда «РЖД»

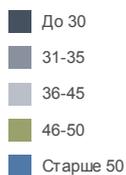
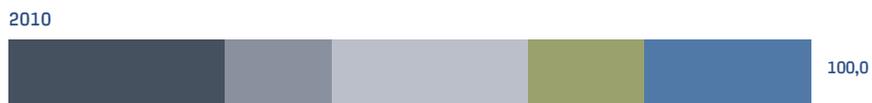
ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОАО «РЖД» ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА, ТЫС. ЧЕЛ.



ДВИЖЕНИЕ ПЕРСОНАЛА, ТЫС. ЧЕЛ.



ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА СПИСОЧНОГО СОСТАВА, %, ТЫС. ЧЕЛ.



СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ СОТРУДНИКОВ, ЛЕТ



ГЕНДЕРНЫЙ СОСТАВ, %, ТЫС. ЧЕЛ.

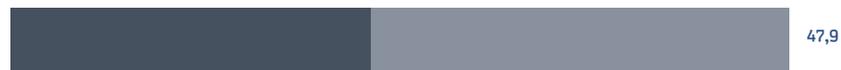


УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ, %

2012



2011



2010



-
- Доля работников с высшим образованием
 - Доля работников со средним профессиональным образованием

В 2012 году в структуре Компании сформирован крупнейший филиал — Центральная дирекция инфраструктуры. Поскольку структурные преобразования должны быть поддержаны соответствующими изменениями в системе управления персоналом, была разработана целевая модель по процессам социально-кадрового блока и, на ее основе, регламенты взаимодействия между кадровыми подразделениями на всех уровнях управления ОАО «РЖД».

Структурные изменения, происходящие в Компании, отражены и в новых Условиях соревнования трудовых коллективов на 2012–2013 годы. С 2013 года Компания вводит в практику организацию внутрипроизводственных трудовых соревнований на уровне функциональных филиалов.

Еще одной новацией 2012 года стало введение коллективной формы организации и стимулирования труда на сортировочных железнодорожных станциях: сотрудники станции, эксплуатационного и ремонтного депо, занятые в едином технологическом процессе организации перевозок, объединены в комплексные бригады и несут общую ответственность за конечные результаты работы станции и выполнение задания по отправлению вагонов, сокращению времени их простоя.

В 2013 году в ОАО «РЖД» будет внедряться система Единых корпоративных требований к персоналу. Кроме того, предстоит разработать новый коллективный договор на 2014–2016 годы, а также обеспечить оптимизацию численности персонала и рост реальной заработной платы сотрудников ОАО «РЖД».