

**В IV квартале 2014 года состоялось несколько мероприятий общесетевого значения с участием молодежи компании. Новый выпуск информационного листка расскажет о II Всероссийском слете студенческих отрядов ОАО «РЖД» в Иркутске и III Сетевом совещании руководителей подразделений по управлению персоналом ОАО «РЖД», проходившем в ноябре в Сочи.**

С 12 по 14 ноября в Сочи состоялось совещание руководителей подразделений блока управления персоналом филиалов ОАО «РЖД» по повышению эффективности межфункционального взаимодействия и внедрению процессного подхода в управлении персоналом. В рамках совещания были подведены итоги работы за этот год и определены планы на следующий.

За последний год в кадровом блоке ОАО «РЖД» для того, чтобы вывести корпоративную кадровую политику на качественно новый уровень, были осуществлены важные шаги:

- разработан новый механизм формирования кадрового резерва компании, основанный на оценке компетенций кандидатов;
- сформирован новый порядок аттестации сотрудников;
- значительно масштабирована и усовершенствована работа по информированию персонала;
- предусмотрена новая система формирования профессиональных стандартов, которая позволит профильным вузам более эффективно готовить специалистов для отрасли;
- утверждены новые регламенты взаимодействия, детально описывающие процессы в области реализации кадровой политики, организации, оплаты и мотивации труда и социального развития.

Основное внимание на совещании сосредоточилось на совместной работе в группах, где прорабатывались практические вопросы и механизмы внедрения процессного подхода.



Участники проанализировали существующие схемы работы, обозначили проблемные места и определили причины их появления. При этом каждой группе необходимо было разработать проект, который должен повысить эффективность работы и улучшить взаимодействие по кадровым вопросам между полигонами дорог, дирекциями, функциональными филиалами и корпоративным центром.

### Вице-президент ОАО «РЖД» Д.С. Шаханов:

«Мы встали на путь перехода к плановой, системной работе с персоналом. Перестройка внутренних процессов обеспечит более рациональное использование человеческих ресурсов, что позволит, в конечном счете, компании повысить свою эффективность и прибыльность. А это – в непростых экономических условиях – одна из важнейших задач холдинга по развитию бизнеса».

Завершилось сетевое совещание подведением итогов профессионального конкурса «Лучшие практики в области управления персоналом».

В этом году в финал конкурса вышло 12 проектов. Два из них были удостоены специальной номинации, четыре проекта стали победителями. Примечательно, что в их число вошли проекты молодежного актива компании.



## 1 место

Проект «**Построение модели формирования культуры безопасности в трудовых коллективах**»



Разработчик:  
**Иван Галкин**,  
заместитель начальника  
службы управления  
персоналом Свердловской железной дороги

### Аннотация проекта

Проект предлагает новые практические подходы к снижению негативного влияния «человеческого фактора» на безопасность производства на железнодорожном транспорте.

Идея проекта состоит в разработке модели и комплекса организационных мер, направленных на повышение эффективности деятельности по обеспечению безопасности производственных процессов через:

- построение системы развития работников, нацеленной на формирование у них установок на качество выполняемой работы, на ответственное отношение к выполняемым функциям и т.д.;
- внедрение новой методики профессионального отбора кадров при приеме на работу, которая нацелена на выявление профессионально значимых личных качеств кандидата, а также на выявление склонностей к деструктивному поведению, включая склонности к различного рода зависимостям;
- обеспечение нового формата информационно-разъяснительной работы в трудовых коллективах с более широким вовлечением в этот процесс руководителей всех уровней и, в первую очередь, среднего звена.

Также в конкурсе принимали участие и другие проекты молодых сотрудников компании:

## 2 место

Проект «**Создание системы взаимодействия участников молодежных советов на Западно-Сибирской железной дороге**»



Разработчик:  
**Вячеслав Селиванов**,  
ведущий специалист по управлению персоналом ДЦОМП Западно-Сибирской железной дороги

### Аннотация проекта

Проект посвящен проблеме вовлеченности молодежи Западно-Сибирской железной дороги в реализацию корпоративных задач, повышению эффективности такого инструмента реализации молодежной политики, как советы молодежи.

Проект предлагает разработку комплексной системы взаимодействия участников молодежных советов на Западно-Сибирской железной дороге, которая включает в себя формирование эффективной модели взаимодействия, соответствующей основным принципам корпоративного управления ОАО «РЖД» в регионах, создание единой актуальной базы данных участников советов, а также разработку программного продукта, позволяющего в онлайн-режиме координировать работу молодежных советов.

Внедрение данного проекта позволит:

- повысить уровень информированности молодых работников о реализации молодежной политики, а также уровень вовлеченности и удовлетворенности молодежи;
- сформировать у работающей молодежи понимание основных принципов корпоративного управления ОАО «РЖД», объединить молодых лидеров из разных структурных подразделений для решения общих задач;
- сформировать действенный молодежный кадровый резерв;
- создать эффективный механизм дистанционного информирования, взаимодействия и системы коммуникаций между молодыми сотрудниками.

проект:  
«Применение интерактивных технологий как механизма реализации задач профориентации»

разработчик: **Анна Боровикова**,  
ведущий специалист по управлению персоналом отдела управления персоналом и социальных вопросов Читинской дирекции связи

## 3 место

Проект «**Разработка и внедрение программы по распределению путевок в системе ЕК АСУТР**»



Разработчик:  
**Татьяна Барина**,  
начальник сектора учета кадров и информационного обеспечения службы управления персоналом Южно-Уральской дирекции инфраструктуры

### Аннотация проекта

С помощью предложенной программы мы сможем достичь следующих показателей:

- повышение оперативности, достоверности и полноты информации;
- сокращение времени принятия управленческих решений;
- освобождение от ручного выполнения рутинной работы специалистов всех уровней управления;
- наглядное представление аналитической информации, необходимой руководителям и специалистам любого уровня для планирования работы и принятия решений;
- унификация процесса распределения путевок на рабочих местах всех уровней объекта автоматизации;
- обеспечение централизованного контроля соблюдения порядка бронирования, распределения и оплаты путевок в филиалах ОАО «РЖД-ЗДОРОВЬЕ» согласно действующим распоряжениям;
- повышение квалификации пользователей за счет разработанных операционных инструкций по распределению путевок в системе ЕК АСУТР.

проект:  
«Программа по развитию молодежного кадрового потенциала “Перспектива”»

разработчик:  
**Наталья Вишня**, начальник сектора реализации молодежной политики ДЦОМП Калининградской железной дороги

Проект «**Совершенствование методов набора, адаптации и закрепления специалистов в короткие сроки на вновь созданных рабочих местах**»

Разработчики:  
**Марина Бороздина**, заместитель начальника Горьковского регионального общего центра обслуживания  
**Владимир Чайкин**, социолог I категории ДЦОМП Горьковской железной дороги  
**Юлия Голубева**, психолог I категории ДЦОМП Горьковской железной дороги

### Аннотация проекта

В проекте рассматриваются проблемы, связанные с обеспечением квалифицированным персоналом.

На примере укомплектования вакантных должностей и адаптации персонала динамично развивающегося Владимирского территориального общего центра обслуживания проведен анализ причинно-следственных связей, влияющих на качество набора, адаптации и закрепления персонала.

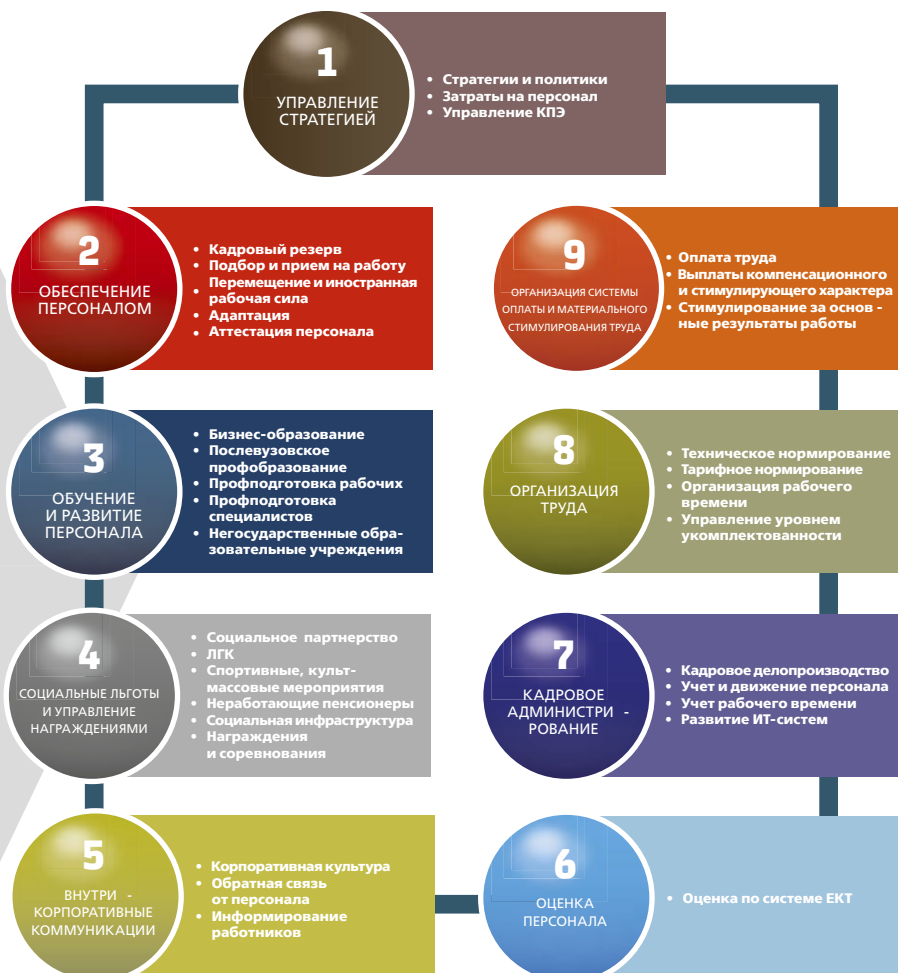
Конкретизированы требования к кандидатам, потенциально успешным в будущей работе.

Выделены факторы, способствующие сокращению времени, необходимого для освоения новым сотрудником своих должностных обязанностей и норм корпоративной культуры ОАО «РЖД».

Предложена система из взаимосвязанных методов отбора, адаптации и закрепления персонала; перечень вопросов для использования при телефонном интервью и при собеседовании с кандидатом; анкета обратной связи по итогам адаптации.

## ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Деятельность социально-кадрового блока структурирована в виде Целевой модели кадровых и социальных процессов ОАО «РЖД». Ее основная задача – выстраивание взаимосвязи между деятельностью работников подразделений по управлению персоналом на всех уровнях управления компанией. Информация по внедрению процессного подхода в управлении персоналом выкладывается на странице ЦКАДР в АСУ ОДИТ.



## Что такое процессный подход?

Процессный подход – это одна из концепций управления, в соответствии с которой вся деятельность организации рассматривается как набор процессов. Под процессом понимается совокупность последовательных систематических действий, нацеленных на достижение какого-либо результата.

Процессный подход применяется с целью создания горизонтальных и вертикальных связей в компании. Подразделения и сотрудники, задействованные в одном процессе, могут самостоятельно координировать работу в рамках процесса и решать возникающие проблемы без участия вышестоящего руководства. Процессный подход к управлению позволяет более оперативно решать возникающие вопросы и воздействовать на результат.

Процессный подход меняет представление о корпоративной структуре, рассматривая ее как динамичную систему, состоящую из взаимосвязанных элементов, позволяет концентрироваться не на работе каждого из подразделений, а на результатах работы компании в целом.

Механизмы реализации процессного подхода затрагивают системы адаптации, наставничества, оценки, обучения и мотивации персонала.

## Основные принципы процессного подхода

- Принцип взаимосвязи процессов. Все процессы организации взаимосвязаны между собой.
- Принцип востребованности процесса. Каждый процесс должен иметь цель, а его результаты должны быть востребованы. У результатов процесса должен быть свой внутренний и внешний потребитель.
- Принцип документирования процессов. Деятельность по процессу необходимо документировать: это позволяет его стандартизировать и совершенствовать.
- Принцип контроля процесса. Каждый процесс имеет начало и конец, которые определяют границы процесса. Для каждого процесса в рамках заданных границ должны быть определены показатели, характеризующие его результаты.
- Принцип ответственности за процесс. В выполнении процесса могут быть задействованы различные специалисты и сотрудники, но отвечать за процесс и его результаты должен один человек.

## Основные преимущества процессного подхода

- Повышение результативности и эффективности
- Прозрачность действий
- Повышение предсказуемости результатов
- Выявление возможностей для целенаправленного улучшения процессов
- Устранение барьеров между функциональными подразделениями
- Сокращение лишних вертикальных взаимодействий
- Исключение невостребованных процессов
- Сокращение временных и материальных затрат





## II Всероссийский слет студенческих отрядов ОАО «РЖД»

Слет проходил с 21 по 24 октября этого года в Иркутске. Его участниками стали более 120 командиров и комиссаров студенческих отрядов отраслевых вузов, отработавших летний трудовой семестр 2014 года на объектах ОАО «РЖД». Ключевой темой слета в этом году стало 40-летие БАМа.

### Справочно:

в 2014 году на территории исторической стройки работали студенты Иркутского государственного университета путей сообщения – передовой отряд в составе 20 человек. Студенты трудились на перегоне Таксимо – Лодья Восточно-Сибирской железной дороги с 1469-го по 1492-й километр Байкало-Амурской магистрали. Бойцы студенческого отряда приняли участие практически во всех видах путевых работ.

Программа слета включала три основных компонента: творческий, образовательный и коммуникационный. Бизнес-симуляция «Мой путь в РЖД», моделирующая деятельность холдинга, позволила участникам примерить на себя разные актуальные для компании бизнес-роли. Специально приглашенные ветераны БАМа поделились с молодыми преемниками своим легендарным трудовым опытом и тепло напутствовали ребят, завещая им продолжать великое дело. Также в рамках слета проходили разнообразные мастер-классы, «круглые столы», информационные встречи с руководством компании и, конечно же, традиционный конкурс агидбригад, на котором бойцы должны были в творческой форме рассказать о жизни студенческого отряда и представить образ передового командира. Победителем стала команда Самарского государственного университета путей сообщения, исполнившая трогательную песню под гитару. На слете подводились итоги 2014 года и определялось, какой студенческий отряд РЖД стал лучшим в этом году.

### Справочно:

Студенческий строительный отряд Сибирского государственного университета путей сообщения «Эшелон» – Лучший отряд по совокупности всех показателей на Всероссийской студенческой стройке «Космодром «Восточный»-2014»  
Студенческий строительный отряд Иркутского государственного университета путей сообщения «Байкал» – III место по производственным показателям на Всероссийской студенческой стройке «Поморье 2014»

### Стройотряды – это:

- возможность познакомиться с передовыми технологиями, получить специальные навыки и знания, трудовой опыт
- возможность зарекомендовать себя перед потенциальным работодателем
- развитие навыков организации и управления
- развитие и становление личности
- самодисциплина и коллективное решение сложных задач
- воспитание характера лидера
- воспитание профессионала, гражданина и патриота

Одним из ключевых молодежных мероприятий ноября общесетевого значения стал Всероссийский слет студенческих отрядов, посвященный 55-летию движения студенческих отрядов России и республик СССР.

На слете были подведены итоги работы российских студенческих отрядов за весь год, прошли «круглые столы» по направлениям деятельности отрядов, встречи с ветеранами, а также научно-практическая конференция и творческий конкурс. Но ключевым мероприятием слета стал торжественный вечер 26 ноября в Государственном Кремлевском дворце, где были награждены лучшие отряды и участники движения. В рамках этого мероприятия прошла церемония передачи неотъемлемого атрибута стройотрядовского движения – переходящего знамени, – которое получили бойцы отряда «Байкал» Иркутского государственного университета путей сообщения, признанного лучшим студенческим отрядом ОАО «РЖД» в 2014 году на II Всероссийском слете студенческих отрядов ОАО «РЖД».