

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Главным приоритетом социально-кадровой политики является развитие человеческого капитала ОАО «РЖД» за счет проведения комплекса мероприятий, направленных на непрерывное обучение, мотивацию, сохранение здоровья работников и социальной стабильности, а также формирование благоприятной рабочей среды в трудовых коллективах.

Система управления человеческим капиталом ОАО «РЖД» основывается на семи базовых принципах:

- учет интересов: работников, бизнес-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.

В рамках ДПР работа по управлению персоналом строится:

- на внедрении передовых HR-технологий;
- развитию действующих и наиболее значимых для работника подходов.

Для развития действующих подходов в 2021 году:

- начал свою работу Дальневосточный филиал Корпоративного университета РЖД;
- обновлена Система дистанционного обучения;
- продолжена практика организации конкурсов профессионального

мастерства по методике WorldSkills, проведено 134 региональных этапа на территориях железных дорог, участниками которых стали более 4 тыс. работников;

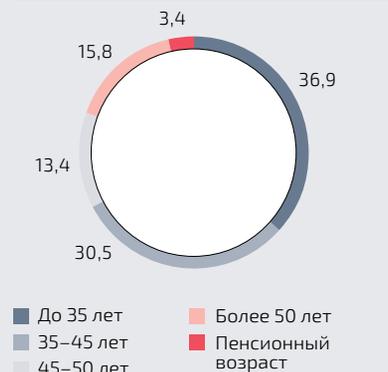
- увеличено число участников проекта «Час знаний», который позволяет работникам один час рабочего времени в месяц посвящать собственному развитию или изучать курсы проекта в рамках технической учебы;
- 390 дистанционных курсов открыты в 2021 году в Системе дистанционного обучения, приступили к обучению восемь филиалов с охватом 360 тыс. работников.

Численность и состав персонала

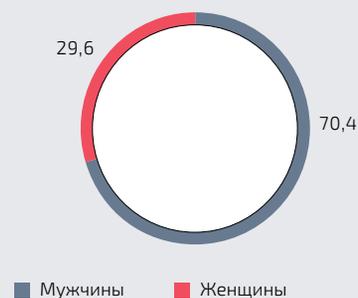
На конец 2021 года списочная численность работников ОАО «РЖД» составила 696,3 тыс. человек. Доля молодых работников до 35 лет — 36,9 %, что соответствует целевым параметрам, установленным Программой развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года. Доля работников с высшим образованием составила 33,1 %, со средним профессиональным образованием — 28,1 %, со средним (полным, неполным) и начальным профессиональным образованием — 38,8 %.

Состав персонала ОАО «РЖД»

Возрастной состав, %



Гендерный состав, %



Уровень образования, %



Категории персонала, %



Укомплектованность и текучесть кадров

Показатели укомплектованности штата и текучести персонала выполнены в пределах установленных целевых значений и составили: укомплектованность штата — 100,3 %, текучесть персонала — 7,7 %.

В 2021 году в филиалах ОАО «РЖД» разработаны и утверждены программы, направленные на повышение удовлетворенности персонала условиями труда и работой в Компании.

В соответствии с утвержденной Концепцией жилищной политики ОАО «РЖД» реализуются адресные программы формирования

специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД» исходя из штатной численности работников основных профессий и должностей, а также планируемой численности приглашенных и перемещенных руководителей и специалистов.

Производительность труда

Рост производительности труда для ОАО «РЖД» является одной из ключевых задач, что достигается за счет реализации комплексной программы мероприятий, в число которых входят внедрение новой техники и новых инновационных технологий, совершенствование применяемых технологий.

Реализация мероприятий в 2021 году обеспечила рост производительности труда по перевозочным видам деятельности на уровне 7,9 %, что в 3,3 раза выше темпа роста производительности по стране и соответствует задачам, поставленным руководством страны, а также позволила сократить отставание, сложившееся в 2020 году по данному показателю в условиях пандемии.

