



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»
(ОАО «РЖД»)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

« 15 » декабря 2015 г.

Москва

№ 2934р

**Об утверждении
целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2016 – 2020 гг.)»**

В целях эффективного осуществления корпоративной молодежной политики и развития молодежного кадрового потенциала:

1. Утвердить прилагаемую целевую программу «Молодежь ОАО «РЖД» (2016 – 2020 гг.)» (далее – Программа).
2. Начальникам департаментов, управлений, филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» принять Программу к руководству и исполнению.
3. Руководителям филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» обеспечить разработку и утверждение ежегодных планов мероприятий по реализации Программы.
4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Вице-президент
ОАО «РЖД»



Д.С.Шаханов

УТВЕРЖДЕНА

распоряжением ОАО «РЖД»

от «15» 12 2015 г. № 2934р

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

«Молодежь ОАО «РЖД» (2016 – 2020 гг.)»

1. Роль и место целевой программы

«Молодежь ОАО «РЖД» (2016 – 2020 гг.)»

в системе стратегического развития компании

Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (далее – ОАО «РЖД») один из самых узнаваемых российских брендов, основа национальной транспортной системы. ОАО «РЖД» в своей деятельности ориентируется на эффективное развитие конкурентоспособного транспортного бизнеса, ядром которого является выполнение задач национального железнодорожного перевозчика грузов и пассажиров и владельца железнодорожной инфраструктуры общего пользования. Помимо этого, одним из ключевых приоритетов ОАО «РЖД» является интеграция в мировую транспортную систему. В этих условиях особое значение приобретают вопросы развития кадрового потенциала, и особенно – работа с молодым поколением, которое способно стать катализатором развития железнодорожной отрасли.

В целях содействия построению современной, эффективной, высокотехнологичной и конкурентоспособной компании, обеспечивающей транспортные потребности экономики страны с непрерывным повышением уровня безопасности, надежности и бесперебойности перевозочного процесса, проводится работа по привлечению, адаптации и развитию молодежи.

Молодежная политика ОАО «РЖД» – это система корпоративных приоритетов и принципов, определяющих отношение компании к молодым работникам, а также совокупность мер по созданию условий для эффективной профессиональной самореализации и развития потенциала молодых работников в интересах компании.

Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016 – 2020 гг.)» (далее – Программа) – основополагающий документ единой молодежной политики компании, разработанный с учетом анализа современных подходов к управлению персоналом, социально-поведенческих особенностей современной молодежи и учитывающий фактор вхождения в социально и экономически активный период жизни новых поколений молодых людей.

Программа направлена на совершенствование методов и форм реализации корпоративной молодежной политики, а также координацию деятельности подразделений ОАО «РЖД» по направлениям кадровой, информационно-коммуникационной, социальной, образовательной и патриотическо-воспитательной работы, проводимой среди молодых работников, членов их семей и потенциальных молодых работников ОАО «РЖД».

Программа направлена на формирование благоприятных условий и среды, в том числе коммуникационной, для развития творческого подхода у молодежи к решению операционных и стратегических задач компании, а также генерирования новых форматов работы с молодежью.

Реализуемые в рамках Программы проекты и направления работы способствуют появлению у ОАО «РЖД» уникальных конкурентных преимуществ, выраженных в формировании деятельной и активной команды (сообщества) молодых профессионалов, разделяющих корпоративные ценности компании и готовых вносить свой вклад в ее развитие. Результаты реализации Программы оказывают положительное влияние на качество управления человеческими ресурсами в компании, укрепляют ее деловую репутацию, усиливают образ ОАО «РЖД» как привлекательного работодателя, что способствует увеличению капитализации, а значит – повышению инвестиционной привлекательности и увеличению потенциала компании в сфере модернизации и инноваций.

Программа основывается на положениях Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р), Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 июня 2008 г. № 877-р), Стратегии развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года (утверждена Советом директоров ОАО «РЖД» от 23 декабря 2013 г. № 19) и других нормативных документов ОАО «РЖД». Программа также учитывает опыт реализации целевой программы «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006 – 2010 гг.)» и целевой программы «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2011 – 2015 гг.)».

2. Паспорт Программы

Наименование и сфера действия Программы	Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016 – 2020 гг.)». Настоящая Программа распространяется на подразделения аппарата управления ОАО «РЖД», его филиалы, структурные подразделения, отраслевые образовательные организации
--	--

высшего и среднего профессионального образования, общеобразовательные и дошкольные образовательные учреждения ОАО «РЖД», в том числе частные. Молодежная политика дочерних обществ ОАО «РЖД» (далее – ДО) реализуется с учетом основных принципов и направлений настоящей Программы. Для реализации Программы в дочерних обществах ОАО «РЖД» полномочные органы ДО утверждают внутренние нормативные документы, содержащие цели, задачи, основные положения и направления развития корпоративной молодежной политики, аналогичные указанным в настоящей Программе.

Разработчики
Программы

Департамент управления персоналом;
Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры;
Департамент корпоративных коммуникаций;
Департамент социального развития.

Цель
Программы

Формирование стабильных и долгосрочных условий для привлечения и закрепления перспективной молодежи в ОАО «РЖД», развития ее профессиональных и корпоративных компетенций, интеллектуальных и творческих возможностей с целью использования потенциала молодых работников для решения операционных и стратегических задач ОАО «РЖД».

Срок
реализации
Программы

2016 – 2020 годы.

Целевые
аудитории
Программы

Основной целевой аудиторией Программы является категория «Молодые работники компании».

К этой категории относятся работники в возрасте от 17 до 35 лет.

В соответствии с целевыми показателями Программы доля численности данной категории работников должна находиться в пределах 25-27% (для работников в возрасте до 30 лет) и 41-43% (для работников в возрасте до 35 лет) от общей численности персонала, что соответствует необходимости удовлетворения потребности ОАО «РЖД» в воспроизводстве кадров, обеспечении преемственности и передаче опыта новым поколениям работников.

Для обеспечения эффективности управления проектами и направлениями работы Программы, а также реализации адресных проектов и мероприятий выделяются подкатегории «молодой рабочий», «молодой ИТР», «молодой руководитель».

Дополнительной целевой аудиторией Программы является категория «потенциальные работники компании», подразделяемая на следующие подкатегории:

«молодые специалисты на рынке труда». К этой подкатегории относятся молодые люди в возрасте от 17 до 35 лет, закончившие обучение в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, не работающие в ОАО «РЖД» (находящиеся в поиске работы). Внимание к этой подкатегории молодых людей обусловлено ее значимостью в качестве оперативного источника пополнения персонала;

«студенты учреждений высшего образования». К этой подкатегории относятся молодые люди в возрасте от 17 до 35 лет, обучающиеся в вузах. Это аспиранты, студенты, обучающиеся по основным железнодорожным специальностям; студенты, обучающиеся по договору целевой подготовки; студенты непрофильных специальностей. Внимание к этой подкатегории обусловлено ее важностью как среднесрочного (1-6 лет) источника пополнения персонала;

«студенты профессиональных образовательных учреждений». К этой подкатегории относятся молодые люди в возрасте до 35 лет, обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях. Это студенты, обучающиеся по основным железнодорожным специальностям; студенты, обучающиеся по договору целевой подготовки; студенты непрофильных специальностей. Внимание к этой подкатегории обусловлено ее важностью как среднесрочного (1-4 года) источника пополнения персонала;

«учащиеся общеобразовательных учреждений, в том числе частных общеобразовательных учреждений ОАО «РЖД» (далее – школьники). К этой подкатегории относятся дети и подростки, а также члены семей работников ОАО «РЖД» в возрасте от 6 до 18 лет, обучающиеся в школах и школах-интернатах. Это учащиеся профильных классов железнодорожной направленности частных общеобразовательных учреждений ОАО «РЖД» и

муниципальных общеобразовательных учреждений; учащиеся классов универсального профиля (непрофильное обучение). Внимание к этой подкатегории обусловлено ее важностью как долгосрочного (2-14 лет) источника пополнения персонала;

«воспитанники дошкольных образовательных учреждений, в том числе частных дошкольных образовательных учреждений ОАО «РЖД» (далее – дошкольники). К этой подкатегории относятся дети в возрасте до 7 лет. Внимание к этой подкатегории обусловлено ее важностью в качестве стратегического источника пополнения персонала и значительным социальным эффектом, положительно влияющим на молодых работников компании, чьи дети входят в эту подкатегорию.

Таблица 1

Целевые параметры Программы

Основные задачи и целевые параметры Программы

№ п/п	Определение показателя	Целевое значение	Источник данных и период расчета	Ответственный за расчет показателя
Задача 1. Развитие системы привлечения молодежи, ее адаптации и закрепления в компании				
1.1	Сохранение доли молодых работников в компании не ниже уровня доли молодежи среди населения Российской Федерации	для работников в возрасте до 30 лет в пределах 25 – 27%; для работников в возрасте до 35 лет в пределах 41 – 43%	кадровая статистика (ежегодный расчет)	Департамент управления персоналом
1.2	Сохранение показателя удовлетворенности молодых работников работой в компании	не ниже 65%	социологический опрос (ежегодный расчет)	Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры

1.3	Сохранение показателя лояльности молодых работников	доля молодых работников, готовых работать в компании не менее 5 лет – не ниже 85%; доля молодых работников, готовых рекомендовать компанию в качестве работодателя – не ниже 70%	социологический опрос (ежегодный расчет)	Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры
Задача 2. Вовлечение молодежи в решение корпоративных задач (в том числе в инновационную и научную деятельность) и развитие международного молодежного сотрудничества				
2.1	Сохранение показателя инициативности и вовлеченности молодых работников в решение корпоративных задач компании (в том числе инновационную и научную деятельность)	показатель индекса вовлеченности в решение корпоративных задач – не ниже 25 пунктов; показатель инициативности – не ниже 55 пунктов	социологический опрос (ежегодный расчет)	Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры
2.2	Количество инновационных и рационализаторских предложений, поступивших от молодежи	рост количества предложений	статистические данные	Департамент технической политики
2.3	Рост количества молодых работников, участвующих в программах и проектах международного молодежного сотрудничества, направленных на обмен опытом, знаниями и повышение уровня профессионального развития	прирост к уровню предыдущего года	статистические данные	Департамент управления персоналом, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры

Задача 3. Поддержание условий для развития профессиональных и корпоративных компетенций и карьерного продвижения молодежи в компании				
3.1	Сохранение на запланированном уровне доли молодых работников в составе кадрового резерва компании	доля молодых работников в составе базового резерва компании – не менее 30%; доля молодых работников в составе резерва корпоративного развития – не менее 25%	кадровая статистика (ежегодный расчет)	Департамент управления персоналом
3.2	Рост доли молодых работников, владеющих иностранными языками на уровне не ниже B1-B2	прирост к уровню предыдущего года	кадровая статистика (ежегодный расчет)	Департамент управления персоналом
Задача 4. Духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи, развитие корпоративного волонтерства				
4.1	Сохранение доли молодых работников, принимающих участие в мероприятиях, связанных с духовно-нравственным, патриотическим воспитанием и корпоративным волонтерством	прирост к уровню предыдущего года	статистика участия в мероприятиях (ежегодный расчет)	Департамент социального развития, Департамент управления персоналом, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры
Задача 5. Продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи				
5.1	Сохранение доли дошкольников и школьников, принявших участие в программах детских оздоровительных лагерей	прирост к уровню предыдущего года	статистика участия в мероприятиях (ежегодный расчет)	Департамент социального развития

5.2	Сохранение доли молодых работников в компании, принимающих участие в спортивных мероприятиях и акциях	прирост к уровню предыдущего года	статистика участия в мероприятиях (ежегодный расчет)	Департамент социального развития
-----	---	-----------------------------------	--	----------------------------------

Группы проектов и направлений работы в Программе

1. Проекты и направления работы, нацеленные на привлечение молодежи, ее эффективную адаптацию и закрепление в компании:

разработка и использование эффективных механизмов профессиональной адаптации молодых работников в компании, в том числе механизма наставничества;

развитие программ социальной адаптации молодежи; жилье для молодежи;

профориентация (в системе частных общеобразовательных учреждений ОАО «РЖД», детских железных дорог, детских оздоровительных лагерей и др.);

проведение мероприятий, направленных на ознакомление с компанией и продвижение бренда «РЖД» в качестве привлекательного работодателя для молодежи;

развитие движения студенческих отрядов.

2. Проекты и направления работы, нацеленные на вовлечение молодежи в решение корпоративных задач (в том числе в инновационную и научную деятельность) и развитие международного молодежного сотрудничества:

реализация мероприятий, направленных на развитие научно-технического творчества и содействие инновационной и научной деятельности молодежи, в том числе поддержка молодых ученых;

совершенствование молодежных коммуникационных форматов, в том числе развитие системы слетов молодежи;

развитие системы дистанционного информирования, внедрение новых способов взаимодействия с молодежью и совершенствование каналов обратной связи с ней;

укрепление и развитие международного молодежного сотрудничества;

развитие материальных и нематериальных форм поощрения молодых работников, активно участвующих в

повышении эффективности деятельности компании, в том числе вовлеченных в инновационную или научную деятельность.

3. Проекты и направления работы, нацеленные на поддержание условий для развития профессиональных и корпоративных компетенций и карьерного продвижения молодежи в компании:

совершенствование системы взаимодействия с профильными высшими и средними специальными образовательными организациями;

развитие механизмов повышения профессионализма молодых работников, в том числе проведение конкурсов профессионального мастерства, курсов повышения квалификации, осуществление наставничества и др.;

развитие корпоративных компетенций у молодых работников компании;

формирование и развитие молодежного кадрового резерва;

совершенствование условий для изучения иностранных языков, повышения уровня владения ими (до уровней В1-В2 согласно Методическим указаниям по использованию шкалы уровней владения иностранными языками работников ОАО «РЖД» (утверждены 23 января 2015 г. №19) и стимулирование внедрения новых форм саморазвития молодежи в этом направлении.

4. Проекты и направления работы, нацеленные на духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи, развитие корпоративного волонтерства:

проведение акций и мероприятий, основанных на ценностно-ориентированном подходе к духовно-нравственному и патриотическому воспитанию молодежи;

развитие новых форм корпоративного волонтерства;

разработка проектов, направленных на формирование традиционных семейных ценностей и ответственного родительства в среде молодых работников.

5. Проекты и направления работы, нацеленные на продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи:

совершенствование методической работы в детских оздоровительных лагерях;

привлечение молодежи к участию в спортивных мероприятиях;

поддержка внедрения на общекорпоративном, региональном и узловом уровнях практики сдачи норм Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее – ГТО) молодыми работниками.

Система управления реализацией Программы

Стратегическое управление Программой в части разработки идеологии, а также определения целей и задач осуществляется Советом по делам молодежи при президенте ОАО «РЖД», Департаментом управления персоналом, Департаментом социального развития и Центром внутренней политики и развития корпоративной культуры.

Общий контроль за реализацией Программы осуществляет вице-президент ОАО «РЖД», в ведении которого находятся вопросы управления персоналом и социальные вопросы.

Общее управление и координацию, методологическое и методическое руководство процессом реализации Программы, а также согласование и утверждение в установленном порядке планов-графиков проведения филиальных и региональных проектов и мероприятий осуществляют Департамент управления персоналом и Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры.

Оперативное управление и контроль за реализацией филиальных и региональных проектов и мероприятий, предусмотренных Программой, осуществляют: руководители филиалов, структурных подразделений и негосударственных учреждений ОАО «РЖД» в рамках своих компетенций; заместители руководителей филиалов и структурных подразделений по кадрам и социальным вопросам; руководители и работники служб управления персоналом, дирекций социальной сферы, служб корпоративных коммуникаций, дорожных центров оценки, мониторинга персонала и молодежной политики.

Контроль за реализацией Программы осуществляется на основе данных Единой корпоративной автоматизированной системы учета трудовых ресурсов, отчетов подразделений аппарата управления ОАО «РЖД», его филиалов и структурных подразделений, негосударственных учреждений и дочерних обществ (по согласованию), мониторингов и социологических опросов, а также с учетом мнений и отзывов молодых работников.

Кураторы и
исполнители
Программы

Курирующие департаменты и структурные подразделения
ОАО «РЖД»:

Департамент управления персоналом;
Департамент социального развития;
Департамент корпоративных коммуникаций;
Департамент технической политики;
Департамент международного сотрудничества;
Департамент капитального строительства;
Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры.

Курирующие организации:

Российский профессиональный союз железнодорожников
и транспортных строителей (по согласованию);

Российское физкультурно-спортивное общество
«Локомотив» (по согласованию).

Основные исполнители мероприятий программы:

подразделения аппарата управления ОАО «РЖД»;
филиалы и структурные подразделения ОАО «РЖД»;
дочерние общества ОАО «РЖД» (по согласованию);
негосударственные образовательные учреждения;
Центр молодежных проектов (по согласованию).

Ресурсное
обеспечение
Программы

Программа финансируется в рамках бюджетов причастных подразделений аппарата управления ОАО «РЖД», его филиалов, структурных подразделений, негосударственных учреждений и дочерних обществ по направлениям деятельности.

Объемы и источники финансирования Программы уточняются ежегодно с учетом актуальности и приоритетности проектов Программы, а также финансово-экономического положения ОАО «РЖД».

Финансирование общекорпоративных молодежных программ и проектов функциональных филиалов осуществляется за счет средств соответствующего филиала и средств общекорпоративных источников.

Финансирование региональных программ и проектов в границах железных дорог осуществляется в соответствии с Порядком осуществления мониторинга начальниками железных

дорог бюджетных параметров структурных подразделений функциональных филиалов, расположенных в границах железных дорог, в части реализации социальных гарантий в области молодежной политики и социальной сферы, утвержденным распоряжением ОАО «РЖД» от 03 апреля 2013 г. № 812р.

Привлечение дополнительных средств на реализацию отдельных направлений и проектов Программы со стороны Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей и дочерних обществ, а также по линии государственных программ, проводится в установленном порядке.

Планирование выделения средств для реализации Программы и их целевое использование осуществляется следующими департаментами ОАО «РЖД»:

- Департамент управления персоналом;
- Департамент социального развития;
- Департамент корпоративных коммуникаций;
- Департамент технической политики.

3. Актуальность работы с молодежью в ОАО «РЖД».

Анализ факторов внутренней и внешней среды

3.1. Молодые работники ОАО «РЖД» как проводники изменений и преемники профессионального опыта

Способность молодежи к быстрому восприятию инноваций, гибкость мышления, вовлеченность в современные цифровые технологии, коммуникабельность и мобильность должны придать дополнительный импульс реализации Стратегии развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года, вывести компанию на качественно новый уровень и привести к росту производительности труда и экономической эффективности в целом, повышению качества системы корпоративного управления и интенсификации внутренних коммуникаций между работниками всех уровней, повышению клиентоориентированности ОАО «РЖД» и эффективности производственных и управленческих процессов. А вовлечение молодежи в научную работу и содействие всестороннему раскрытию ее интеллектуального потенциала позволят усилить позиции ОАО «РЖД» в инновационных и модернизационных процессах. В связи с появлением новых направлений развития ОАО «РЖД» (высокоскоростные

магистральной, транспортной логистика и др.) молодые работники ОАО «РЖД» должны находиться в авангарде технологических и управленческих инноваций, на острие технического и интеллектуального прогресса.

Важной задачей в рамках работы с молодежью является формирование у молодых работников ОАО «РЖД» чувства ответственности за участие в реализации Программы, успешность которой может быть обеспечена при условии максимальной личной самоотдачи. Возможности профессионального развития, предусмотренные Программой, не могут быть реализованы без четкого видения молодыми работниками ОАО «РЖД» вектора роста, без их деловой и социальной активности, нацеленности на саморазвитие. Активная жизненная позиция молодежи, ее желание и стремление к максимально полной профессиональной и личной самореализации способствуют наиболее эффективному достижению цели Программы.

Одним из основных требований к молодым работникам ОАО «РЖД» является их ответственное отношение к труду и дисциплине. Следование принятым в компании стандартам работы и соблюдение принципов обеспечения безопасности – залог успешного профессионального и карьерного развития для молодого работника ОАО «РЖД».

Будучи социально ответственным работодателем, ОАО «РЖД» уделяет большое внимание духовно-нравственному и патриотическому воспитанию молодежи, укреплению семейных ценностей, продвижению в молодежной среде спорта и здорового образа жизни, а также поддержанию преемственности традиций и профессионального опыта предыдущих поколений железнодорожников. Молодые работники ОАО «РЖД» должны обладать развитым чувством патриотизма и ответственности за свои действия перед компанией, обществом и страной, знать историю железнодорожной отрасли, понимать и ценить корпоративную культуру и традиции, содействовать их укреплению и распространению.

Молодые работники ОАО «РЖД», обладающие необходимыми профессиональными и корпоративными компетенциями, должны быть носителями изменений, проводниками современной корпоративной культуры и ценностей, соответствующих духу времени и актуальным факторам развития экономической конъюнктуры.

3.2. Факторы внешней среды

3.2.1. Основными факторами положительного влияния внешней среды на реализацию молодежной политики ОАО «РЖД» являются:

- 1) государственная система мер, направленная на комплексное

улучшение ситуации в области работы с молодежью, предполагающая разработку нормативной документации, интенсификацию работы государства с молодежью, выделение значительных объемов финансирования в рамках федеральных и региональных программ;

2) интерес молодых специалистов к возможности трудоустройства в крупные компании со значительной долей государственного капитала, которые они рассматривают как стабильных работодателей, соблюдающих нормы трудового законодательства;

3) привлечение в компанию внешних инвестиций, способствующих реализации крупных инновационных проектов, которое положительно сказывается на общем финансово-экономическом состоянии ОАО «РЖД», гарантирует появление новых современных профессий, содействует развитию привлекательного образа ОАО «РЖД» как работодателя и создает прочную основу для привлечения и удержания молодежи;

4) вступление в социально и экономически активный период жизни новых поколений молодежи, использование сильных качеств и особенностей которых может положительно повлиять на реализацию корпоративной молодежной политики и развитие железнодорожной отрасли в целом;

5) система профильного железнодорожного образования (университетские комплексы транспорта, средние специальные образовательные железнодорожной организации и учебные центры профессиональных квалификаций), которая позволяет целенаправленно обеспечивать и восполнять качественные потребности ОАО «РЖД» в рабочих и специалистах;

6) развитая система взаимодействия ОАО «РЖД» с зарубежными партнерами на пространствах 1435 и 1520.

3.2.2. Основными рисками внешней среды по отношению к реализации молодежной политики ОАО «РЖД» являются:

1) демографический кризис и снижение доли трудоспособного населения в целом по стране, которые обуславливают обострение конкуренции работодателей за эффективного молодого работника;

2) активные действия других работодателей (более привлекательные заработная плата, система мотивации работников и социальный пакет), а также завышенные ожидания молодежи в отношении заработной платы, условий труда, социальных льгот и темпов карьерного роста могут стать причиной оттока молодых работников из ОАО «РЖД»;

3) распространение девиантных и контрпродуктивных моделей поведения и мировоззрения (наркомания, алкоголизм, преступность, асоциальные формы поведения и нездоровый образ жизни), которые

способствуют сокращению числа здоровой, социально и экономически активной молодежи. Молодые работники ОАО «РЖД» также подвергаются риску оказаться под влиянием социальных разрушителей;

4) пассивная жизненная позиция и иждивенческий принцип существования значительной доли молодых людей на рынке труда, которые рассчитывают на то, что работодатель возьмет на себя заботу об их личном и профессиональном развитии, карьерном продвижении и росте благосостояния;

5) тенденция падения престижа рабочих профессий, в том числе железнодорожных. Значительная часть молодежи по окончании учебных заведений высшего и среднего профессионального образования не работает по полученной профессии, принимает решение о смене места работы;

6) недостаточное использование современных, высокотехнологичных, ярких и разнообразных форм общения и коммуникации, которые имеют двустороннюю направленность и предоставляют возможность диалога между разными поколениями работников, а также между различными уровнями управления в компании;

7) падение объемов перевозок вследствие долгосрочных экономических тенденций, отрицательно влияющее на потребность в приеме на работу новых работников, в том числе молодежи;

8) снижение качества образования в целом по стране, приоритет количества выпускаемых учебными учреждениями специалистов над их качеством, а также снижение в целом по стране объема бюджетных мест, выделяемых учебным учреждениям, что приводит к снижению качества профессиональной подготовки молодых работников, а также сокращению количества выпускников, обладающих профильными для компании специальностями и компетенциями.

3.3. Факторы внутренней среды

3.3.1. Основными сильными сторонами ОАО «РЖД» в процессе реализации молодежной политики являются:

1) целенаправленная и структурированная молодежная политика, которая формируется и реализуется в рамках уникальной для российского бизнес-сообщества целевой программы;

2) системная работа с корпоративной молодежью с учетом традиций компании, на основе беспрецедентных и долгосрочных инвестиций в молодежь;

3) конкурентные преимущества компании на рынке труда: стабильная заработная плата, расширенный пакет мер социального

обеспечения и корпоративной поддержки работников, сильная корпоративная культура и традиции;

4) эффективная система профессионального и личностного развития, которая дает возможность молодежи повысить уровень профессиональной квалификации и получить дополнительное образование в рамках корпоративных образовательных программ;

5) эффективная система профессиональной ориентации дошкольников, школьников и студентов, реализуемая путем проведения специальных профориентационных мероприятий и акций, охватывающих всю сеть;

6) системная работа по адаптации и наставничеству молодых работников в ОАО «РЖД», активное формирование и развитие молодежного резерва;

7) бережно сохраняемые железнодорожные традиции и культура, а также чувство гордости за принадлежность к железнодорожному транспорту в совокупности с сильной профессиональной преемственностью поколений (выбор работы в ОАО «РЖД» по примеру родителей);

8) эффективные механизмы вовлечения молодежи в решение корпоративных задач и инновационную деятельность, в том числе система стипендиальной и грантовой поддержки студентов и молодых ученых;

9) уникальная двухуровневая система (центральный и региональный уровни) реализации корпоративных молодежных мероприятий по единым принципам и целям, что позволяет обеспечить наиболее эффективный и адресный охват молодежи в целом по сети;

10) стабильно устойчивая доля молодежи с высокой самооценкой удовлетворенности работой в компании, согласно данным корпоративных социологических исследований, превышает 70%;

11) разветвленная система молодежных коммуникационных площадок;

12) высокая степень информированности и включенности в корпоративную молодежную политику молодых работников компании;

13) актуальные и востребованные форматы работы с молодежью (студенческие отряды, международный обмен опытом и др.).

3.3.2. Основными проблемными вопросами в процессе реализации молодежной политики ОАО «РЖД» являются:

1) недостаточная информированность молодежи на рынке труда об уровне заработной платы в компании, слабая осведомленность о мерах социального обеспечения и корпоративной поддержки, предоставляемых молодым работникам в ОАО «РЖД»;

2) существующие в ОАО «РЖД» возможности карьерного роста недостаточно ясно и четко раскрыты в нормативных документах и информационных материалах компании, вследствие чего пути и способы карьерного продвижения остаются не всегда понятными и очевидными для молодых работников;

3) сохраняющиеся тенденции использования «административно-репрессивного» стиля управления со стороны руководителей компании различного уровня, что способствует росту количества увольнений среди молодых работников ОАО «РЖД»;

4) неполная практическая реализация положений нормативных документов ОАО «РЖД», способствующих профессиональному и личностному развитию молодых специалистов в части создания условий для профессиональной адаптации, построения карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств, планирования должностных перемещений молодого работника с учетом рекомендаций наставника, результатов аттестационных мероприятий и др.

На основании опросов руководителей и экспертов, участвовавших в реализации программы «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2011 – 2015 гг.)», были выделены три основные области совершенствования Программы:

обеспечение нацеленности молодых работников на интенсивное и постоянное саморазвитие, в том числе в части стимулирования изучения иностранных языков;

создание благоприятных условий для развития представителей рабочих профессий;

развитие форматов корпоративного волонтерства среди молодежи.

4. Принципы реализации Программы

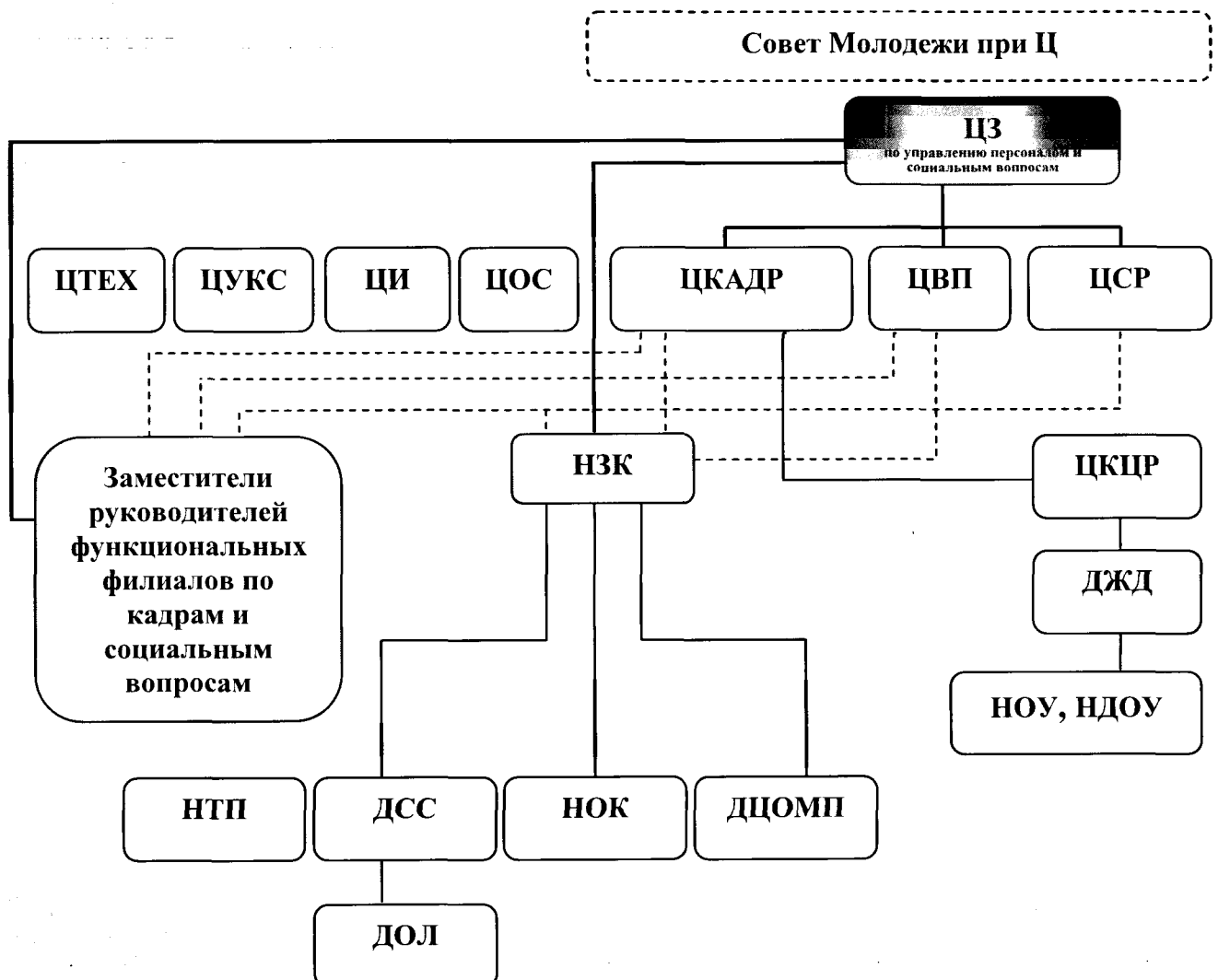
Результаты, достигнутые в ходе реализации предыдущих целевых программ, позволяют сформировать следующие базовые принципы реализации молодежной политики ОАО «РЖД»:

1) преемственность. Программа разработана с учетом опыта реализации целевых программ ОАО «РЖД», регулировавших корпоративную молодежную политику в предшествующие годы. Программа развивает уже действующие успешные проекты и предлагает новые направления работы с молодежью, дополняя корпоративную молодежную политику эффективными форматами и инструментами; демонстрирует обновленный подход к взаимодействию с молодежью, востребованный в современных социально-экономических условиях;

2) объективное целеполагание. Задачи Программы сформулированы с учетом объективного анализа текущей ситуации в области реализации корпоративной молодежной политики и перспектив развития ОАО «РЖД» на период до 2020 года;

3) контроль эффективности Программы. Для контроля эффективности реализации молодежной политики ОАО «РЖД» предусмотрены общие целевые параметры реализации Программы, установлены показатели, количественно и качественно характеризующие результаты выполнения направлений. Такой подход позволяет анализировать достигнутые в рамках реализации Программы результаты и своевременно производить необходимые корректировки для повышения эффективности работы с молодежью;

4) централизованное управление Программой и распределение ответственности. Программой предусмотрена четкая система управления реализацией Программы, а также определены подразделения ОАО «РЖД», ответственные за реализацию единой корпоративной молодежной политики как на общекорпоративном, так и на региональном (дорожном) уровнях.



Выстроенная административно-управленческая вертикаль способствует достижению цели Программы, оперативному разрешению вопросов управления реализацией Программы, планированию и реализации проектов, акций и мероприятий по работе с молодежью. Кроме этого, наличие административной вертикали, отвечающей за управление реализацией Программы, позволяет эффективно и без искажений транслировать управляющие импульсы и инициативы на нижестоящие (дорожный и линейный) уровни, а также избегать дублирования управленческих функций;

5) использование проектного управления. Предыдущий опыт реализации проектов в области молодежной политики показал, что проектная форма управления является эффективной и может использоваться при адресной реализации отдельных направлений Программы. Проектное управление имеет ряд таких преимуществ как усиление межфункционального и межрегионального взаимодействия между исполнителями Программы, сосредоточение внимания на конкретных проектах, задачах и подзадачах Программы, включая строгое исполнение сроков их реализации, организованное распределение ресурсов и системный контроль за их использованием, а также возможность сравнительной оценки затрат на осуществление проекта. Исходя из этого планируется продолжить использование проектного подхода к решению отдельных задач по управлению реализацией Программы;

6) поощрение инициативы на местах. Программа предусматривает возможность широкого тиражирования успешного местного опыта реализации молодежных проектов (как новых, так и уже реализующихся), его активное распространение, масштабирование и приложение на дорожном и общекорпоративном уровнях. Наиболее удачные предложения и инициативы с мест в части реализации молодежной политики ОАО «РЖД» будут обобщаться, анализироваться кураторами и исполнителями Программы;

7) сбалансированное участие всех категорий молодых работников в проектах и направлениях Программы. Программа должна учитывать особенности и потребности каждой из категорий молодых работников, в том числе и самой многочисленной из них – рабочей молодежи. Акцент на вовлечение в мероприятия по реализации Программы всех категорий молодых работников ОАО «РЖД» гарантирует полноценную и эффективную реализацию единой корпоративной молодежной политики в целом;

8) эффективное использование и развитие инфраструктуры ОАО «РЖД», необходимой для реализации Программы. Для оптимального расходования средств ОАО «РЖД» проекты Программы планируется реализовывать с использованием материально-технической базы ОАО «РЖД», расположенной на территории объектов компании, в рамках

правил и регламентов, регулирующих внутрихозяйственную деятельность и условия внутренних взаиморасчетов. Планирование реализации проектов и направлений работы в Программе является основанием для прогнозирования использования мощностей объектов ОАО «РЖД». Для проектов Программы, которые обладают специфическими характеристиками и требованиями в части организационно-технического обеспечения, предполагается принимать меры по развитию существующей инфраструктуры компании с целью ее совершенствования и модернизации до уровня, необходимого для полноценной реализации данных проектов. Развитие инфраструктуры будет проводиться с учетом современных подходов в области работы с молодежью, используемых при реализации проектов Программы.

5. Целевые параметры Программы.

Показатели эффективности проектов и направлений работы в составе Программы

5.1. Целевое состояние молодежного кадрового потенциала

Молодежь ОАО «РЖД» – это, прежде всего, сообщество инициативных, мобильных, мотивированных на созидательный труд, ответственных, патриотичных и физически здоровых молодых людей, объединенных единым пониманием целей, стоящих перед компанией. Молодежь должна обеспечивать не только сохранение и повышение эффективности работы ОАО «РЖД», но и рассматривать в качестве приоритетной задачи ускоренное освоение и внедрение новых технологий, соответствующих уровню технических и управленческих решений в железнодорожных отраслях стран-лидеров в области инновационного развития. Молодое поколение работников ОАО «РЖД» должно стать источником предложений и проектов, направленных на решение актуальных задач компании и системное инновационное развитие, быть носителем и проводником изменений, участвовать в укреплении и развитии корпоративной культуры на основе ценностей бренда «РЖД».

Ключевыми качествами молодых работников компании должны быть:
высокий профессионализм и ответственность;

владение корпоративными компетенциями;

практическая ориентированность на совершенствование технологии работы и внедрение инновационных методик;

углубленные и разносторонние знания теории, методического материала по своему и смежным направлениям работы;

саморазвитие, способность самостоятельно изучать, осваивать и применять на практике передовой опыт работы;

развитое чувство патриотизма и ответственности за свои действия перед компанией и страной;

ответственное отношение к собственному здоровью, являющемуся необходимым условием надлежащего исполнения работниками своих обязанностей.

5.2. Целевые параметры Программы

В Программе предусмотрен ежегодный мониторинг показателей эффективности проектов. Для каждого показателя сформированы определение, целевое значение и методика его расчета. Департаменты, ответственные за расчет конкретных показателей, определены в таблице 1. Целевые параметры позволяют оценить прогресс в решении основных задач Программы.

5.3. Показатели эффективности проектов и направлений работы Программы

Показатели эффективности позволяют оценить результаты проектов и направлений работы по Программе, которые оцениваются с использованием 3 групп показателей эффективности:

1) показатели охвата связаны с масштабом направления работы или проекта. Наиболее универсальным показателем охвата является количество молодых работников (или потенциальных работников), принявших участие в проекте или направлении работы Программы;

2) показатели затрат, в соответствии с которыми по каждому проекту и направлению производится учет совокупных затрат, а для ряда проектов и направлений работы – учет удельных затрат, рассчитываемых отношением совокупных затрат к показателю охвата;

3) показатели результата, связанные с воздействием проекта или направления работы Программы на целевую аудиторию.

Контроль за реализацией Программы осуществляют Департамент управления персоналом совместно с Центром внутренней политики и развития корпоративной культуры.

Актуализация целевых параметров Программы и расчет показателей эффективности проектов и направлений работы по Программе производятся ежегодно. Департаменты (структуры), курирующие проекты и направления работы, представляют отчет о достигнутых значениях показателей и

аргументированное предложение по целевым значениям показателей на следующий год.

6. Основные проекты и направления работы по Программе

6.1. Проекты и направления работы, нацеленные на решение задачи 1 – развитие системы привлечения молодежи, ее эффективной адаптации и закрепления в компании

6.1.1. Профориентация в системе частных общеобразовательных учреждений ОАО «РЖД», детских железных дорог, детских оздоровительных лагерей и других программах

Цели:

ранняя профориентация для обеспечения стабильного притока трудовых ресурсов в компанию;

социализация детей и подростков и содействие формированию полноценной личности.

Целевая аудитория: школьники, дошкольники.

Механизмы реализации:

создание информационных материалов (буклетов, брошюр, фильмов, в том числе анимационных, видеороликов, настольных и компьютерных игр и др.) о железной дороге и основных железнодорожных специальностях;

создание программ обучения и методических материалов для специалистов подразделений, занимающихся профориентацией;

разработка новых и развитие существующих проектов, направленных на привлечение молодежи в компанию;

обучение специалистов подразделений, занимающихся профориентацией, работников детских оздоровительных лагерей, педагогов детских железных дорог и частных образовательных учреждений ОАО «РЖД»;

совершенствование системы поощрения преподавателей, включая проведение конкурсов, содействующих выявлению лучших педагогов, учителей, воспитателей и др.

Кураторы: Департамент управления персоналом (в части частных общеобразовательных учреждений ОАО «РЖД», детских железных дорог), Департамент социального развития (в части детских оздоровительных лагерей).

В рамках реализации этого направления ведется учет дошкольников и школьников, принявших участие в мероприятиях по профориентации (в системе дошкольного и общего образования ОАО «РЖД», а также детских

железных дорог и детских оздоровительных лагерей).

6.1.2. Ознакомление с компанией и продвижение бренда «РЖД» в качестве привлекательного работодателя для молодежи

Цель:

повышение привлекательности компании как потенциального работодателя для молодежи.

Целевая аудитория: студенты образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.

Механизмы реализации:

разработка и проведение долгосрочной информационной кампании, направленной на ознакомление потенциальных молодых работников с деятельностью компании и ценностями бренда «РЖД»;

проведение ярмарок вакансий для студентов учебных заведений высшего и среднего профессионального образования;

участие в проведении дней открытых дверей в учебных заведениях железнодорожного транспорта;

проведение спортивных мероприятий в учебных заведениях железнодорожного транспорта.

Кураторы: Департамент управления персоналом, Департамент социального развития, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры, Департамент корпоративных коммуникаций, Центр молодежных проектов (по согласованию).

В рамках реализации этого направления ведется учет потенциальных молодых работников, посетивших ярмарки вакансий и дни открытых дверей.

6.1.3. Развитие движения студенческих отрядов

Цель:

развитие в рамках компании общекорпоративного движения студенческих отрядов, повышение эффективности системы управления этим движением, а также организация работы по привлечению участников студенческих отрядов для работы в компании по окончании учебного заведения.

Целевая аудитория: студенты вузов преимущественно железнодорожного транспорта.

Механизмы реализации:

повышение эффективности подходов к управлению движением студенческих отрядов в компании;

развитие механизмов сбора информации о потребностях подразделений компании в дополнительных трудовых ресурсах и организация мероприятий

по привлечению к работе в указанные подразделения студенческих отрядов;
разработка и реализация коммуникационных программ по тематике движения студенческих отрядов.

Кураторы: Департамент управления персоналом (в части работы с вузами), Департамент капитального строительства, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры, Департамент корпоративных коммуникаций (в части коммуникационного обеспечения), Центр молодежных проектов (по согласованию).

В рамках реализации этого направления ведется учет мероприятий, ежегодно проводимых в рамках движения студенческих отрядов компании, в которых задействованы студенты.

6.1.4. Совершенствование механизмов профессиональной адаптации молодых работников в компании

Цель:

повышение эффективности адаптации молодых работников в компании, а также уровня их профессионализма посредством передачи опыта, знаний и корпоративных традиций.

Целевая аудитория: молодые работники.

Механизмы реализации:

разработка информационно-справочных материалов (буклетов, брошюр, фильмов, видеороликов и др.) о деятельности компании (о стратегии, структуре, системе управления, корпоративных ценностях и компетенциях, возможностях развития, обучения и т.д.), особенностях ее корпоративной культуры (в том числе о нормах деловой этики, принципах поведения и межличностного общения в коллективе, выстраивании коммуникаций), возможностях и порядке пользования корпоративными социальными льготами, системе адаптации работников в ОАО «РЖД» и др.;

создание и развитие на внешних и внутренних информационных страницах и порталах ОАО «РЖД» (сайт ОАО «РЖД», сообщества в социальных сетях, внутрикорпоративная система АСУ ОДИТ и т.д.) разделов, содержащих необходимые информационно-справочные материалы для принимаемых на работу молодых работников;

обучение специалистов структурных подразделений проведению мероприятий по адаптации молодых работников и подготовке наставников;

проведение конкурсов на выявление лучших наставников подразделений компании.

Кураторы: Департамент управления персоналом, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры, Департамент корпоративных коммуникаций.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников первого года работы, имеющих наставника; наставников, принявших участие в специализированном обучении и конкурсах наставничества; молодых работников, использующих информационно-справочные материалы, в том числе специализированные разделы информационных порталов ОАО «РЖД».

6.1.5. Развитие программ социальной адаптации молодежи в компании

Цель:

совершенствование механизмов социальной адаптации молодых работников и потенциальных молодых работников в компании посредством развития профессиональных и социальных связей, содействия реализации социальных инициатив молодежи, приобщения молодых работников к корпоративной культуре.

Целевая аудитория: молодые работники, студенты образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.

Механизмы реализации:

разработка новых и совершенствование существующих корпоративных программ и мероприятий в области организации отдыха и оздоровления молодежи;

создание новых программ обучения и методических материалов, а также обучение работников навыкам организации тематических клубов, проведения конкурсов и состязаний;

сбор, обобщение, анализ и распространение лучших идей и практик по решению, в том числе самостоятельному, социально значимых проблем молодых работников, молодых семей в профессиональной, жилищной, досуговой, спортивной сферах и т.д.;

разработка новых и развитие существующих проектов, способствующих формированию активной профессиональной и социальной позиции молодых работников.

Кураторы: Департамент социального развития.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников и студентов, принявших участие в мероприятиях социальной адаптации.

6.1.6. Жилье для молодежи

Цель:

привлечение и закрепление в компании наиболее квалифицированных и перспективных молодых работников путем содействия в решении

жилищных проблем.

Целевая аудитория: молодые работники.

Механизмы реализации:

выявление и анализ потребностей молодых работников в решении жилищных проблем;

развитие и внедрение различных форм оказания корпоративной поддержки молодым работникам для приобретения (строительства) собственного жилья;

совершенствование порядка предоставления и правил использования жилых помещений из специализированного жилищного фонда ОАО «РЖД»;

предоставление безвозмездных субсидий и льгот для погашения ипотечных кредитов при рождении детей;

оказание информационной и консультационной поддержки молодым работникам, нуждающимся в жилье и попадающим под действие государственных и муниципальных программ жилищного обеспечения.

Кураторы: Департамент социального развития.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников, улучшивших жилищные условия в рамках реализации этого направления работы.

6.2. Проекты и направления работы, нацеленные на решение задачи 2 – вовлечение молодежи в решение корпоративных задач (в том числе в инновационную и научную деятельность) и развитие международного молодежного сотрудничества

6.2.1. Развитие технического творчества, инновационной и научной деятельности молодежи. Поддержка молодых ученых

Цели:

стимулирование научно-технического творчества, инновационной и научной деятельности молодежи, направленных на повышение эффективности работы компании;

развитие внутреннего научного потенциала компании и обеспечение инновационных подходов к решению производственных и управленческих задач.

Целевая аудитория: молодые работники, студенты, аспиранты и молодые преподаватели образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Механизмы реализации:

развитие эффективной системы сбора, обработки и анализа идей,

предложений и проектов молодых работников, направленных на повышение эффективности работы компании;

развитие внутреннего экспертного сообщества для оценки идей, предложений и проектов молодых работников;

развитие конкурсных механизмов стимулирования технического творчества, инновационной и научной деятельности молодежи;

содействие тиражированию лучших идей, предложений и проектов молодежи;

развитие системы нематериальных поощрений молодых работников, ведущих научные изыскания, направленные на повышение экономической эффективности деятельности компании;

развитие системы грантовой поддержки молодых ученых и молодых работников компании, занимающихся техническим творчеством, инновационной и научной деятельностью, направленными на повышение эффективности работы компании;

поддержка соискателей ученой степени, в том числе путем предоставления им информационной поддержки внутри компании;

развитие нематериальных форм поощрения работников, обладающих ученой степенью или званием и/или преподающих в профильных образовательных организациях, в том числе обеспечение расширенного доступа к научной литературе;

обеспечение участия молодых ученых компании в работе научно-практических конференций и дискуссионных клубов, а также организация и проведение внутрикорпоративных мероприятий по обмену опытом;

развитие информационных ресурсов для обеспечения технического творчества, инновационной и научной деятельности молодежи.

Кураторы: Департамент управления персоналом, Департамент технической политики, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников – участников конкурсов научно-технического творчества, инновационной и научной деятельности различного уровня, а также количества молодых работников, являющихся соискателями ученой степени по направлениям, связанным с деятельностью компании.

6.2.2. Развитие и совершенствование молодежных коммуникационных площадок. Развитие системы слетов молодежи

Цели:

повышение эффективности работы механизмов обмена знаниями, информацией и опытом между молодыми работниками и руководством

компании;

формирование и развитие эффективных каналов информирования молодых работников об инициативах руководства и приоритетах развития компании;

развитие профессионального сотрудничества и социальных связей между молодыми работниками из разных регионов и подразделений компании.

Целевая аудитория: молодые работники.

Механизмы реализации:

развитие системы слетов молодежи на всех уровнях компании и координация их проведения, в том числе проведение ежегодного слета молодежи ОАО «РЖД»;

интеграция в программу слетов молодежи ключевых элементов других проектов и направлений работы по Программе;

методическая поддержка и модерация процесса взаимодействия молодежи с руководством компании;

использование эффективных форм самоорганизации молодежи в компании.

Кураторы: Департамент управления персоналом, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры, Департамент корпоративных коммуникаций.

В рамках реализации этого направления ведется учет участников слетов молодежи различного уровня.

6.2.3. Развитие системы взаимодействия, обратной связи и дистанционного информирования молодежи

Цели:

создание дополнительных каналов коммуникаций, обеспечивающих эффективное взаимодействие и качественную обратную связь между руководством компании и молодыми работниками;

минимизация влияния фактора географического рассредоточения молодых работников и формирование единого корпоративного сообщества молодых работников, содействие их активному участию в социально-экономическом развитии компании.

Целевая аудитория: молодые работники.

Механизмы реализации:

развитие системы слетов молодежи и других форматов коммуникаций между молодыми работниками;

создание и использование современных каналов коммуникаций с молодыми работниками (социальных сетей, сайтов, мобильных приложений

и др.).

Кураторы: Департамент управления персоналом, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры, Департамент корпоративных коммуникаций.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников, участвующих в мероприятиях и использующих дистанционные каналы коммуникации.

6.2.4. Международное молодежное сотрудничество

Цели:

формирование актива молодых работников ОАО «РЖД», свободно владеющих иностранными языками и готовых к решению различных задач с международной составляющей;

развитие взаимовыгодного партнерства с зарубежными железнодорожными компаниями в целях восприятия и дальнейшего использования их опыта для развития ОАО «РЖД»;

установление эффективных контактов с молодыми коллегами из зарубежных железнодорожных компаний;

формирование у зарубежной молодежи, участвующей в соответствующих программах, объективного представления о ситуации в России и ее позиции по ключевым вопросам международной повестки дня.

Целевая аудитория: молодые работники.

Механизмы реализации:

установление и развитие профессиональных, социальных и культурных связей между молодыми работниками ОАО «РЖД» и представителями международных организаций, зарубежных железнодорожных администраций и компаний-производителей железнодорожной техники;

иницирование и координация реализации совместных программ и мероприятий в области профессионального развития, оздоровления, спорта, организации досуга и иных форм работы с молодежью;

развитие международного движения студенческих отрядов;

обмен опытом между железнодорожными компаниями в области организации работы с молодежью;

реализация мероприятий и программ по обмену опытом на международном уровне.

Кураторы: Департамент управления персоналом, Департамент социального развития, Департамент международного сотрудничества, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников ОАО «РЖД», принявших участие в мероприятиях

международного молодежного обмена, количества молодых работников из зарубежных железнодорожных компаний, принявших участие в мероприятиях международного молодежного сотрудничества, а также количества молодых работников ОАО «РЖД», владеющих иностранными языками на уровне В1–В2.

6.3. Проекты и направления работы, нацеленные на решение задачи 3 – поддержание условий для развития профессиональных и корпоративных компетенций и карьерного продвижения молодежи в ОАО «РЖД»

6.3.1. Совершенствование системы взаимодействия с профильными образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования

Цели:

повышение качества подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием с учетом профессиональных стандартов и корпоративных требований;

совершенствование целевой подготовки специалистов для ОАО «РЖД» и системы присуждения именных стипендий и грантов.

Целевая аудитория: студенты университетских комплексов железнодорожного транспорта, обучающиеся по программам высшего и среднего профессионального образования.

Механизмы реализации:

совершенствование методики прогнозирования потребности компании в выпускниках, обучающихся по программам высшего и среднего профессионального образования по основным железнодорожным специальностям;

реализация целевой подготовки специалистов для ОАО «РЖД» в университетских комплексах железнодорожного транспорта;

формирование корпоративных требований к программам обучения специалистов с высшим и средним профессиональным образованием по основным железнодорожным специальностям и приведение в соответствие с ними содержания образовательных программ, осуществление контроля качества подготовки студентов-целевиков;

развитие системы материального стимулирования студентов и молодых преподавателей и совершенствование практики грантовой и стипендиальной поддержки студентов профильных образовательных организаций;

содействие организации производственной практики студентов в ОАО «РЖД»;

развитие и совершенствование дополнительной подготовки студентов

вузов по технологии «авторский класс»;

активное привлечение специалистов ОАО «РЖД» к участию в учебном процессе;

содействие в развитии материально-технической и учебно-лабораторной базы учебных заведений;

реализация программ профессионального развития для молодых руководителей и преподавателей университетских комплексов железнодорожного транспорта;

распространение практики проведения совместных с учебными заведениями открытых лекций и семинаров.

Кураторы: Департамент управления персоналом.

В рамках реализации этого направления ведется учет выпускников с высшим и средним специальным образованием, направляемых на работу в ОАО «РЖД» (в целом и по основным железнодорожным специальностям).

6.3.2. Развитие механизмов повышения профессионализма молодых работников, в том числе конкурсов профессионального мастерства

Цели:

повышение квалификации и переподготовка молодых рабочих;

продвижение среди молодых работников ОАО «РЖД» ценностей профессионализма, мастерства, ответственности и профессионального развития;

выявление и развитие высокопотенциальных молодых руководителей и специалистов.

Целевая аудитория: молодые работники.

Механизмы реализации:

развитие и совершенствование систем повышения квалификации и переподготовки молодых рабочих;

развитие инструментов и мер мотивации молодых работников ОАО «РЖД» к созидательному и эффективному труду, включая разработку новых и совершенствование уже существующих конкурсных программ, направленных на выявление наиболее компетентных и профессиональных работников, реализацию программ дополнительной подготовки и повышения квалификации по профессиональным и бизнес-программам обучения, направление на стажировки и включение в кадровый резерв.

Кураторы: Департамент управления персоналом, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников, прошедших программы подготовки и переподготовки, принявших участие в конкурсах.

6.3.3. Развитие корпоративных компетенций у молодых работников ОАО «РЖД»

Цель:

продвижение среди молодых работников ценностей бренда ОАО «РЖД» и развитие корпоративных компетенций.

Целевая аудитория: молодые работники.

Механизмы реализации:

организация и проведение курсов дистанционного обучения по модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»;

проведение семинаров и тренингов, направленных на освоение молодыми работниками корпоративных компетенций;

подготовка внутренних тренеров из числа молодых работников по теме «Корпоративные компетенции».

Кураторы: Департамент управления персоналом, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры, Департамент корпоративных коммуникаций.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников ОАО «РЖД», прошедших дистанционные и очные обучающие мероприятия по теме «Корпоративные компетенции».

6.3.4. Формирование и развитие молодежного кадрового резерва

Цели:

обеспечение преемственности опыта и знаний на управленческих позициях в ОАО «РЖД»;

обучение и профессиональная подготовка молодежного кадрового резерва ОАО «РЖД»;

создание условий для ускоренного развития и продвижения высокопотенциальных молодых работников ОАО «РЖД», в том числе за счет предоставления возможности совершенствования уровня владения иностранными языками.

Целевая аудитория: молодые работники.

Механизмы реализации:

развитие системы переподготовки и повышения квалификации молодых работников ОАО «РЖД»;

совершенствование механизмов обеспечения карьерного роста наиболее активных и подготовленных работников ОАО «РЖД», разработка карьерограмм;

формирование системы требований к молодому руководителю/специалисту для включения в кадровый резерв;

развитие системы наставничества и кураторства для резервистов;

организация обучения молодых работников, включенных в кадровый резерв, в Корпоративном университете «РЖД»;

совершенствование механизмов оказания корпоративной поддержки молодым работникам ОАО «РЖД» для получения образования и повышения квалификации, включая обучение по корпоративному образовательному кредиту;

дополнительная подготовка и повышение квалификации по бизнес-программам, обеспечивающим активное включение молодых работников ОАО «РЖД» в развитие новых направлений деятельности компании;

организация стажировок, в том числе зарубежных, молодых работников, включенных в кадровый резерв;

развитие системы дистанционного обучения молодых работников ОАО «РЖД»;

развитие системы ротации молодых кадров и обмена профессиональным опытом;

мониторинг развития и назначений молодых работников, включенных в кадровый резерв;

организация очного и дистанционного обучения молодых работников иностранным языкам.

Кураторы: Департамент управления персоналом.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников, состоящих в кадровом резерве, молодых работников, состоящих в кадровом резерве, охваченных специальными программами обучения и развития, а также молодых работников, владеющих иностранными языками на уровне не ниже В1–В2.

6.4. Проекты и направления работы, нацеленные на решение задачи 4 – духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи, развитие корпоративного волонтерства

6.4.1. Внедрение ценностно-ориентированного подхода к духовно-нравственному и патриотическому воспитанию молодежи, корпоративному волонтерству

Цели:

формирование условий для духовно-нравственного и патриотического воспитания молодежи, а также развития форматов корпоративного волонтерства на базе ценностно-ориентированного подхода;

формирование у молодежи гордости за компанию и ее вклад в развитие страны;

обеспечение преемственности, сохранение железнодорожных традиций и передача опыта работниками железнодорожного транспорта, в том числе внутри семей;

поддержание традиционных семейных ценностей и ответственного родительства в среде молодых работников ОАО «РЖД»;

продвижение волонтерских проектов общественной и социальной значимости и благотворительной направленности в среде молодых работников;

продвижение формата корпоративного волонтерства как одной из эффективных форм самоорганизации молодежи в ОАО «РЖД».

Целевая аудитория: все целевые аудитории.

Механизмы реализации:

организация встреч и реализация программ оказания помощи ветеранам войн и труда;

проведение культурно-просветительских мероприятий с участием династий железнодорожников;

организация мероприятий (выставок, встреч, семинаров, лекций, экспозиций и др.), а также издание книг, брошюр, буклетов, альбомов и иной печатной продукции, посвященной истории железнодорожного транспорта;

организация и поддержка работы патриотических клубов (поисковых отрядов, вахт памяти и т.д.);

информационно-методическая поддержка и организация акций и мероприятий по духовно-нравственному и патриотическому воспитанию молодежи, проводимых в рамках реализуемых проектов, в том числе в части продвижения традиционных семейных ценностей;

организация и поддержка молодежных слетов, форумов, встреч, круглых столов на общегражданскую тематику, а также освещение отечественной истории и культуры в корпоративных СМИ;

- координация и поддержка деятельности молодежных отраслевых объединений по восстановлению и содержанию памятников истории, культуры и архитектуры, мемориальных комплексов и памятников боевой и трудовой славы;

проведение акций и мероприятий, направленных на продвижение донорского движения в среде молодых работников ОАО «РЖД»;

организованный добровольный сбор денежных средств (или иных материальных ресурсов) для реализации акций и мероприятий общественно-социальной значимости и благотворительной направленности с привлечением к такой работе неограниченного круга лиц (краудфандинг);

проведение акций и мероприятий, направленных на улучшение экологии, продвижение ответственного отношения к природе и сбережение

природных ресурсов (экологические субботники, флешмобы, локальные природоохранные мероприятия и др.);

проведение адресных благотворительных акций и мероприятий социальной поддержки;

содействие в проведении памятных мероприятий и корпоративных торжественных событий;

создание информационных материалов на тему продвижения в среде молодых работников ОАО «РЖД» традиционных семейных ценностей (буклетов, лифлетов, видеороликов и др.);

организация и проведение семинаров, лекций, разъяснительных бесед об ответственном родительстве.

Кураторы: Департамент управления персоналом, Департамент социального развития, Центр внутренней политики и развития корпоративной культуры, Департамент корпоративных коммуникаций, Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (по согласованию).

В результате реализации этого направления ведется учет молодежи всех целевых аудиторий, принявшей участие в акциях и мероприятиях духовно-нравственного и патриотического воспитания, развитии корпоративного волонтерства.

6.5. Проекты и направления работы, нацеленные на решение задачи 5 – продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи

6.5.1. Совершенствование методической работы в детских оздоровительных лагерях

Цели:

профилактика детского и подросткового травматизма на железных дорогах, в быту, на улице и на отдыхе;

продвижение здоровьесберегающих технологий среди школьников различных возрастных групп.

Целевая аудитория: школьники.

Механизмы реализации:

разработка учебной программы по профилактике детского травматизма (на железной дороге, на улице, дома, на отдыхе) и поведению в экстремальных ситуациях;

разработка информационных медиа-курсов, раздаточных материалов и пособий с учетом возрастных особенностей восприятия детей, подростков по тематике направления (вводный курс по технике безопасности на железной

дороге; специализированные курсы по поведению на улице, на железной дороге, дома, на отдыхе, по оказанию первой помощи, по поведению в экстремальных ситуациях и т.д.);

обучение вожатых и волонтеров из числа работников ОАО «РЖД» навыкам проведения обучения (для детей в оздоровительных лагерях) по темам профилактики детского травматизма и поведения в экстремальных ситуациях;

организационная и методическая поддержка процесса обучения, в том числе организация работы экспериментальных площадок для внедрения новых технологий и методик дополнительного образования.

Кураторы: Департамент социального развития, Департамент корпоративных коммуникаций, Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (по согласованию).

В рамках реализации этого направления ведется учет детей, прошедших занятия по профилактике детского травматизма и поведению в экстремальных ситуациях, из общего числа отдохнувших за сезон.

6.5.2. Продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи

Цели:

продвижение ценностей здорового образа жизни среди молодежи;

вовлечение молодежи в массовый спорт;

продвижение среди молодых работников системы сдачи нормативов ГТО.

Целевая аудитория: все целевые аудитории.

Механизмы реализации:

разработка программ обучения для специалистов структурных подразделений, ответственных за продвижение здорового образа жизни;

разработка концепций и реализация антиалкогольных, антитабачных и антинаркотических PR-кампаний, ориентированных на молодежь;

поддержка и развитие форм и методов воспитания у молодежи потребности в физической культуре и спорте;

продвижение ценностей здорового образа жизни и ответственного отношения к собственному здоровью;

содействие развитию молодежных спортивных команд, клубов и обществ;

организация и проведение массовых спортивных мероприятий (спартакиад, турниров, корпоративных олимпиад) на общекорпоративном уровне;

организация на узловом (линейном), дорожном и общекорпоративном

уровне взаимодействия с российским физкультурно-спортивным обществом «Локомотив» по вопросам, связанным с проведением спортивных испытаний и сдачей молодыми работниками ОАО «РЖД» нормативов системы ГТО.

Кураторы: Департамент социального развития, Российское физкультурно-спортивное общество «Локомотив», Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей.

В рамках реализации этого направления ведется учет молодых работников ОАО «РЖД» и членов их семей, участвующих в оздоровительных и других мероприятиях по поддержанию здорового образа жизни.
