Развитие персонала

Управление персоналом

Подход к управлению персоналом

GRI 103-2, 103-3

Главным приоритетом социально-кадровой политики ОАО «РЖД» является развитие человеческого капитала. Компания разрабатывает и реализует проекты, направленные на непрерывное обучение, мотивацию, сохранение здоровья работников и социальной стабильности, а также формирование благоприятной рабочей среды в трудовых коллективах.

В ОАО «РЖД» трудится более одного процента занятых в экономике страны, что закрепляет за Компанией статус крупнейшего работодателя и предъявляет высокие требования к проводимой социально-кадровой политике.

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

- учет интересов: работников, 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.

Документы, определяющие концепцию управления персоналом

Международные и национальные документы:

- Всеобщая декларация прав человека ООН;
- Глобальный договор ООН;
- Конвенции Международной организации труда;
- трудовое законодательство стран присутствия;
- Социальная хартия российского бизнеса РСПП.

Корпоративные документы:

- Стратегия развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года;
- Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года[1];
- Коллективный договор ОАО «РЖД»;
- Кодекс деловой этики ОАО «РЖД»[2];
- Программа по совершенствованию системы развития и обучения рабочих и служащих в ОАО «РЖД» до 2025 года[3];
- Программа взаимодействия ОАО «РЖД» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта до 2025 года[4];
- Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2021–2025 годы)»[5];
- Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД»;
- Концепция жилищной политики ОАО «РЖД»;
- Положение об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД»[6];
- Концепция развития профориентационной деятельности ОАО «РЖД» до 2025 года[7].

[1] Утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 14 декабря 2020 года № 2757/р.
[2] Утвержден распоряжением ОАО «РЖД» от 6 мая 2015 года № 1143/р.
[3] Утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 18 декабря 2020 года № 2827/р.
[4] Утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 22 января 2020 года № 58.
[5] Утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 15 декабря 2020 года № 2767/р.
[6] Утверждено распоряжением ОАО «РЖД» от 17 апреля 2013 года № 907р.
[7] Утверждена правлением ОАО «РЖД» (протокол заседания от 11 февраля 2019 года № 9).

Структура управления персоналом

Достижение стратегических целей, связанных с управлением персоналом, контролируется советом директоров ОАО «РЖД». При совете директоров ОАО «РЖД» функционирует Комитет по кадрам и вознаграждениям и корпоративному управлению совета директоров дочернего общества ОАО «РЖД», основной обязанностью которого является содействие эффективной работе совета директоров в части вопросов формирования органов управления и прозрачной политики вознаграждения их членов.

Функции по управлению человеческим капиталом Компании находятся в ведении заместителя генерального директора ОАО «РЖД» по вопросам управления персоналом, социального развития и здравоохранения и распределены между следующими подразделениями аппарата управления ОАО «РЖД»: Департаментом управления персоналом, Департаментом по организации, оплате и мотивации труда и Департаментом социального развития, а также Центральной дирекцией здравоохранения.