

Управление персоналом

ОАО «РЖД» считает персонал своим главным активом. Кадровая политика ОАО «РЖД» направлена на привлечение, удержа-

ние и развитие персонала, а также обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах.

Численность и состав персонала

Компания продолжает поддерживать сбалансированную и стабильную структуру персонала. За 2017 год списочная численность работников ОАО «РЖД» снизилась на 2,5 % относительно 31 декабря 2016 года и составила 755 тыс. человек. Благодаря эффективной социально-кадровой политике показатель текучести кадров удалось снизить на 0,8 п. п., до 6,7 %. Принимая во внимание социальную ответственность и необходимость

сохранения квалифицированного персонала, снижение численности персонала связано, прежде всего, с естественным оттоком, увольнением по достижении пенсионного возраста, использованием временной и сезонной занятости, перераспределением численности между подразделениями, упреждающей переподготовкой кадров.

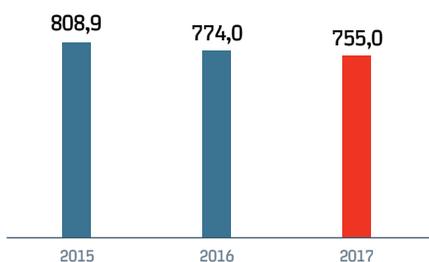
Качественный состав персонала

Кадровый состав сбалансирован

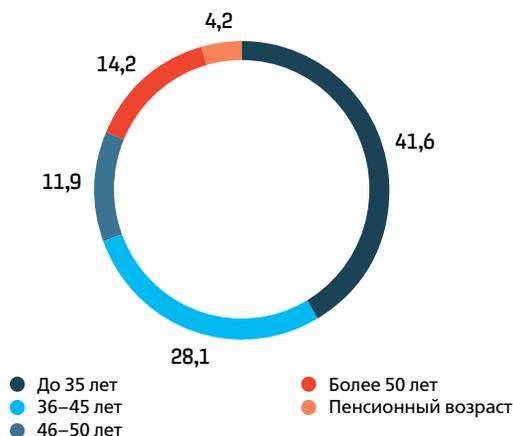
Накоплено и сохраняется оптимальное соотношение возрастного состава

Обеспечен рост доли работников с высшим образованием

Динамика списочной численности, тыс. чел.



Возрастной состав, %



Категории персонала



7,6 %

Руководители



29,2 %

Специалисты и служащие



63,2 %

Рабочие

Гендерный состав

31,3 %



68,7 %

Уровень образования

31,4 %

Высшее образование

27,5 %

Среднее профессиональное образование

41,1 %

Прочее*

* Среднее неполное, полное и начальное профессиональное

Производительность труда

В Компании проводится системная работа по повышению производительности труда за счет снижения трудозатрат в связи с совершенствованием техники и технологических процессов.

Так, по итогам 2017 года производительность труда на перевозочных видах деятельности выросла на 9,2 % по сравнению с 2016 годом.

Оплата труда и повышение мотивации персонала

В 2017 году среднемесячная заработная плата работников ОАО «РЖД», занятых во всех видах деятельности, увеличилась на 7,7 % и составила 50 404 руб. (в 2016 году – 46 852 руб., в сопоставимых условиях – 46 793 руб.) благодаря повышению производительности труда, а также индексации, проведенной в соответствии с обязательствами Коллективного договора. Так, заработная плата была проиндексирована в марте 2017 года на 1,5 %, в октябре на 4 % – рабочим и 2,5 % – остальным работникам. Рост реальной заработной платы составил 3,9 %.

В 2017 году были выполнены основные бюджетные показатели, улучшены показатели выполнения расписания поездов

и снижения простоя транзитного вагона, сокращены непроизводительные потери рабочего времени локомотивных бригад. После отчетного периода, в феврале 2018 года, работникам было выплачено единовременное вознаграждение в связи с перевыполнением целевых показателей по производительности труда за 2017 год. Компания поощряет работников за внедрение проектов повышения эффективности: в 2017 году 83,3 млн руб. было направлено на вознаграждения за достижения в этой области. У работников бригад была установлена единая система премирования по показателям работы станции: всего технологией было охвачено 56 сортировочных и участковых станций.

Подготовка и обучение персонала

ОАО «РЖД» уделяет приоритетное внимание повышению образовательного уровня персонала, программам обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов и рабочих. В 2017 году:

- подготовлено более 46 тыс. рабочих ведущих профессий;
- более 25 тыс. рабочих обучено на профессию впервые;
- 13 тыс. человек обучено второй профессии;
- более 165 тыс. человек повысили квалификацию.

В Компании сформирована и эффективно развивается уникальная корпоративная система профессионального обучения. Ее основу составляют 15 учебных центров профессиональных

квалификаций.

В 2017 году в тесном взаимодействии с отраслевыми высшими учебными заведениями продолжалась работа по подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. В настоящее время по заказу ОАО «РЖД» в университетах путей сообщения обучается свыше 34 тыс. студентов.

В 2017 году в АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» прошли обучение 63,4 тыс. руководителей и специалистов.

Охрана здоровья работников

В 2017 году совет директоров ОАО «РЖД» одобрил Концепцию реформирования комплекса объектов здравоохранения ОАО «РЖД» на период до 2020 года, направленную на сохранение и развитие системы качественного медицинского обслуживания по программе добровольного медицинского страхования (ДМС). Затраты на содержание комплекса объектов культуры, спорта, оздоровления и отдыха ОАО «РЖД» в 2017 году составили 1,9 млрд руб.

Система здравоохранения в Компании обеспечивает медицинскую составляющую безопасности движения поездов. Ежегодно проводится более 1,6 млн обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров поступающих на работу и работников и около 29 млн предрейсовых медицинских осмотров.

Негосударственные пенсионные программы

В ОАО «РЖД» развивается корпоративная пенсионная система, основанная на принципе долевого участия работника и работодателя в формировании будущей пенсии. Негосударственная (корпоративная) пенсия является дополнительной мерой социальной поддержки работников, ее стратегическая цель – обеспечение коэффициента замещения на уровне не ниже 40 %

утраченного заработка работника. Более 596,7 тыс. человек формируют свою негосударственную пенсию в НПФ «Благосостояние», 304,4 тыс. бывших железнодорожников получают негосударственную пенсию. В 2017 году пенсии были назначены 17,5 тыс. работников ОАО «РЖД».