



Социальный блок

Развитие социального блока строится на основе объективной оценки добавленной стоимости, создаваемой за счет социальной поддержки коллектива и эффективного использования активов этого блока для оказания рыночных услуг. Неотъемлемым элементом этого блока является социальная политика Холдинга, проводимая вне трудового коллектива.

Ключевые достижения бизнес-блока за 2015 год

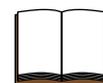
1

По итогам 2015 года производительность труда на перевозочных видах деятельности выросла по сравнению с 2014 годом на 4,8 %



3

В 2015 году обязательства по Коллективному договору ОАО «РЖД» выполнены в полном объеме



2

Благодаря проводимой социальной политике уровень текучести кадров был снижен на 1,0 % к уровню 2014 года и составил 7,4 %



4

Зарплата работников Компании проиндексирована в марте 2015 года на 3,7 %

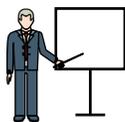




Бизнес-блок

5

В 2015 году Компанией разработано и утверждено 15 профессиональных стандартов по 31 профессии и должности



7

В 2015 году принята обновленная редакция Кодекса деловой этики ОАО «РЖД», целью которого является закрепление единых корпоративных ценностей, норм и правил поведения работников



6

За счет внедрения дистанционных образовательных программ в 2015 году в Корпоративном университете обеспечено обучение рекордного количества руководителей и специалистов ОАО «РЖД» – 8,8 тыс. человек (на 80 % больше, чем в 2014 году)



8

Заболееваемость работников ОАО РЖД» с временной утратой трудоспособности по сравнению с 2014 годом снизилась на 2,9 %, в том числе работников локомотивных бригад – на 2,8 %



На пути изменений



**Шаханов
Дмитрий Сергеевич**
вице-президент ОАО «РЖД»

В непростых экономических условиях Компания выполнила все обязательства по Коллективному договору ОАО «РЖД» и обеспечила социальную стабильность в трудовых коллективах. При этом обеспечен рост конкурентоспособности заработной платы работников ОАО «РЖД», занятых во всех видах деятельности. Соотношение заработной платы работников Компании к средней по стране составило 1,29 раза.

Достигнут высокий уровень укомплектованности персонала и одновременно низкий уровень текучести кадров. Продолжается рост доли работников с высшим образованием. Производительность труда выросла по сравнению с 2014 годом на 4,8%. Социально-кадровый блок активно ведет работу по повышению своей производительности труда.

В 2015 году принята новая редакция Кодекса деловой этики ОАО «РЖД», актуализирована Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД», а также реализован ряд проектов по развитию корпоративной культуры.

В 2016 году социально-кадровым блоком компании будет продолжена работа по реализации проектов, направленных на повышение эффективности системы управления персоналом.



По материалам итогового заседания Правления ОАО «РЖД»

Деятельность бизнес-блока

Основной функцией социального блока является проведение политики социальной ответственности перед работниками, обществом и государством.

Основными стратегическими задачами проводимой в холдинге «РЖД» социальной политики являются:

- повышение конкурентоспособности Холдинга как работодателя;
- привлечение и закрепление в Холдинге персонала необходимой квалификации;
- эффективное управление численностью персонала с учетом внедрения новой техники и современных технологий;
- внедрение компетентностного подхода в управлении персоналом;

- формирование эффективного кадрового резерва;
- непрерывное развитие персонала;
- проведение эффективной молодежной политики и укрепление корпоративной культуры;
- реализация эффективной социальной политики;
- эффективное управление персоналом и социальная поддержка;
- предоставление услуг в области здравоохранения.

В 2015 году Компания сохранила статус социально ответственного работодателя и обеспечила социальную стабильность в трудовых коллективах.

Управление персоналом

ОАО «РЖД» рассматривает персонал в качестве своего главного актива. Привлечение и закрепление персонала необходимой квалификации, его непрерывное развитие, социальная поддержка являются главными приоритетами кадровой политики Компании.

Производительность труда

С момента своего создания Компания проводит системную работу по повышению производительности труда и оптимизации численности. В течение всего этого срока динамика роста производительности труда опережала динамику роста объемов перевозок за

счет проводимой работы по оптимизации численности работников.

По итогам 2015 года производительность труда на перевозочных видах деятельности выросла по сравнению с 2014 годом на 4,8 %.