

Цифровизация процессов управления персоналом как фактор развития культуры безопасности

Саратов Сергей Юрьевич – начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД»



Залог безопасности лежит
в осознанности
и ответственности
каждого шага



Цифра: работаем по 9 направлениям

01 HR-бренд и профнавигация

- ▣ Карьерный портал

02 Подбор

- ▣ Автоматизированная система управления подбором персонала

03 Оценка

- ▣ Новые инструменты оценки
- ▣ Автоматизация Единых корпоративных требований

04 Обучение рабочих

- ▣ Автоматизированная система управления учебными центрами профессиональных квалификаций

05 Мотивация

06 Развитие и обучение руководителей и специалистов

- ▣ Система дистанционного обучения (LMS-система)

07 HR-аналитика

- ▣ HR-dashboard (PMP)
- ▣ Предиктивная HR-аналитика

08 HR-сервисы для работников

- ▣ Сервисный портал работника

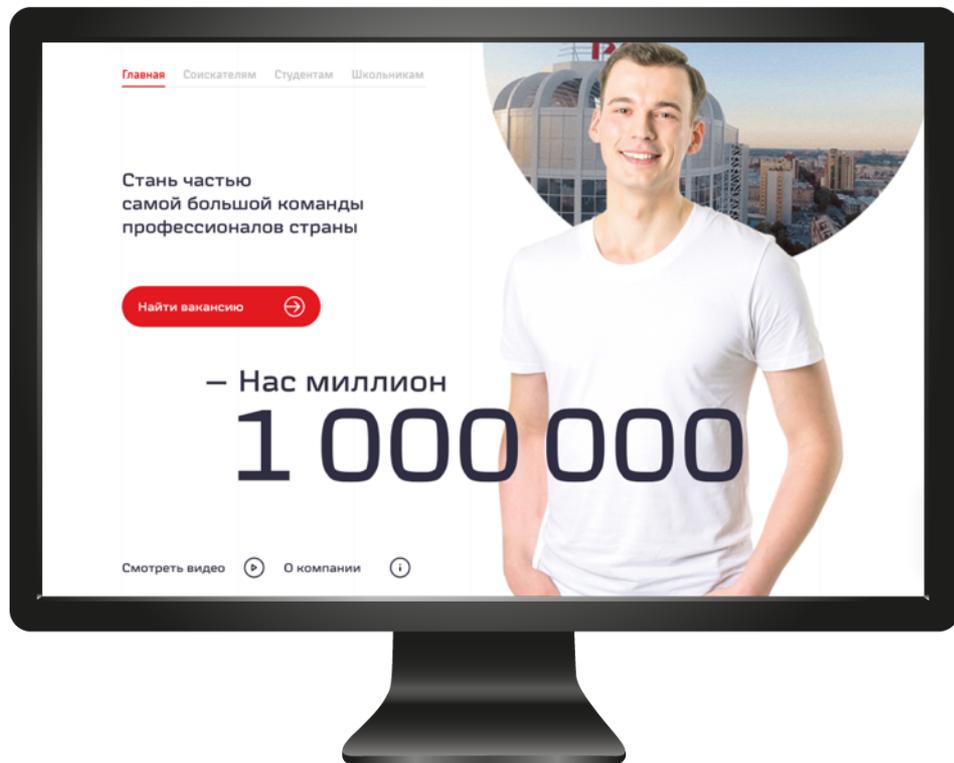
09 Кадровое администрирование

- ▣ Электронный кадровый документооборот
- ▣ Автоматизированная система управления социально-кадровыми центрами

Развитие карьерного портала обеспечит привлечение более качественного персонала

Автоматизация подбора позволит:

- Расширить воронку кандидатов
- Нанять подготовленный персонал
- Сократить время на подбор
- Привлекать внешнюю аудиторию к решению задач компании



Платформа Единых Корпоративных Требованияй



Оценка профессиональных компетенций

Профиль типовой штатной должности ДСП включает

19 компетенций

3 эксперт	глубокое знание элементов компетенции
2 специалист	хорошее знание элементов компетенции
1 базовые знания	имеет общее представление о работе в рамках компетенции
0 отсутствие знаний	знания в рабочей деятельности не требуются

«Западающие» компетенции

- 1 ↓ оперативное управление движением
- 2 ↓ основы работы станции
- 3 ↓ специализированные АСУ



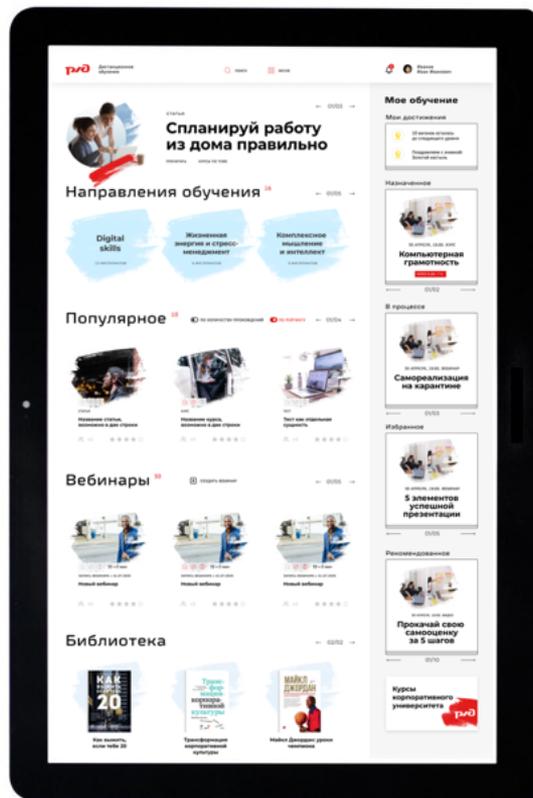
Филиалы, имеющие разработанную модель оценки профессиональных компетенций



103 681 человек
уже охвачены
оценкой
профессиональных
компетенций

Комплексный отчет по кандидатам





Час знаний: итоги работы

- Реализован конструктор курсов
- Создано 5 групп разработки дистанционных курсов
- Внедрен новый формат дистанционных курсов
- Создано более 200 курсов для развития профессиональных компетенций работников **ЦДИ, ЦД, ЦТ, ЦФО, ЦМ, ДЖВ, ДОСС** (пилотные филиалы)

Задачи 2021

- Внедрить практику проведения «Часа знаний» в пилотных филиалах
- Расширить количество филиалов в проекте
- Разработать более 400 курсов для развития профессиональных компетенций

Оснащение учебных центров профессиональных квалификаций

Локомотивные тренажеры



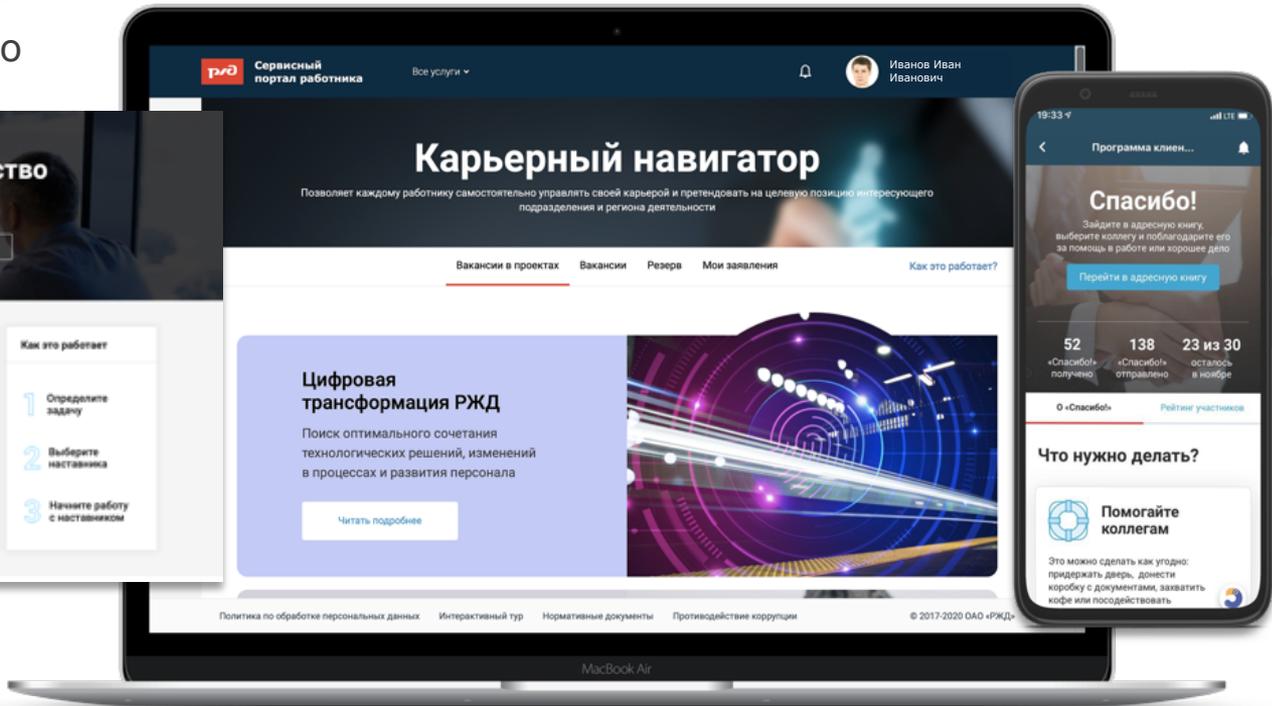
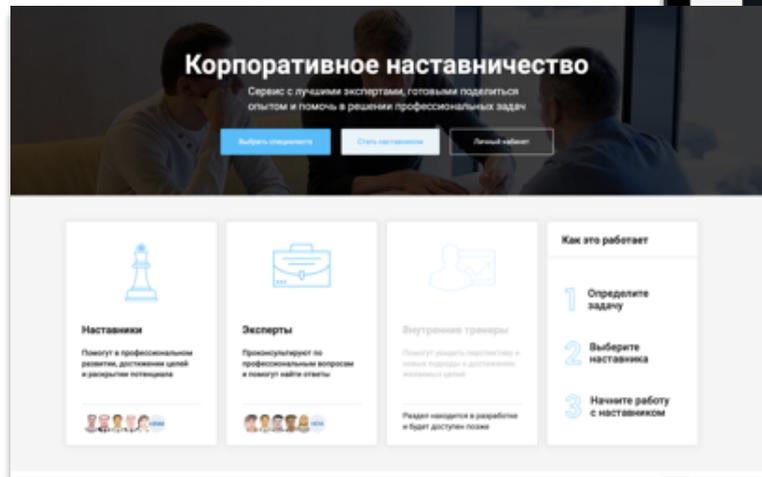
Операторские тренажеры



Сервисный портал работника – базовая платформа для всех HR-сервисов

Преимущества

- Оперативная информация
- Получение услуг удаленно



Материальная мотивация

11 млрд рублей – размер текущего премирования за выполнение показателей безопасности за 2019 год *(16% от суммы текущей премии)*

2,8 млрд рублей – единовременные вознаграждения за обеспечение безопасности движения в 2019 году

25 330 рублей – средний размер выплаты на одного работника

Более **110 тысяч** работников поощрено



Нематериальная мотивация

15 видов поощрений
за обеспечение
безопасности движения

Всего работников награждено:

1106 в 2020 году

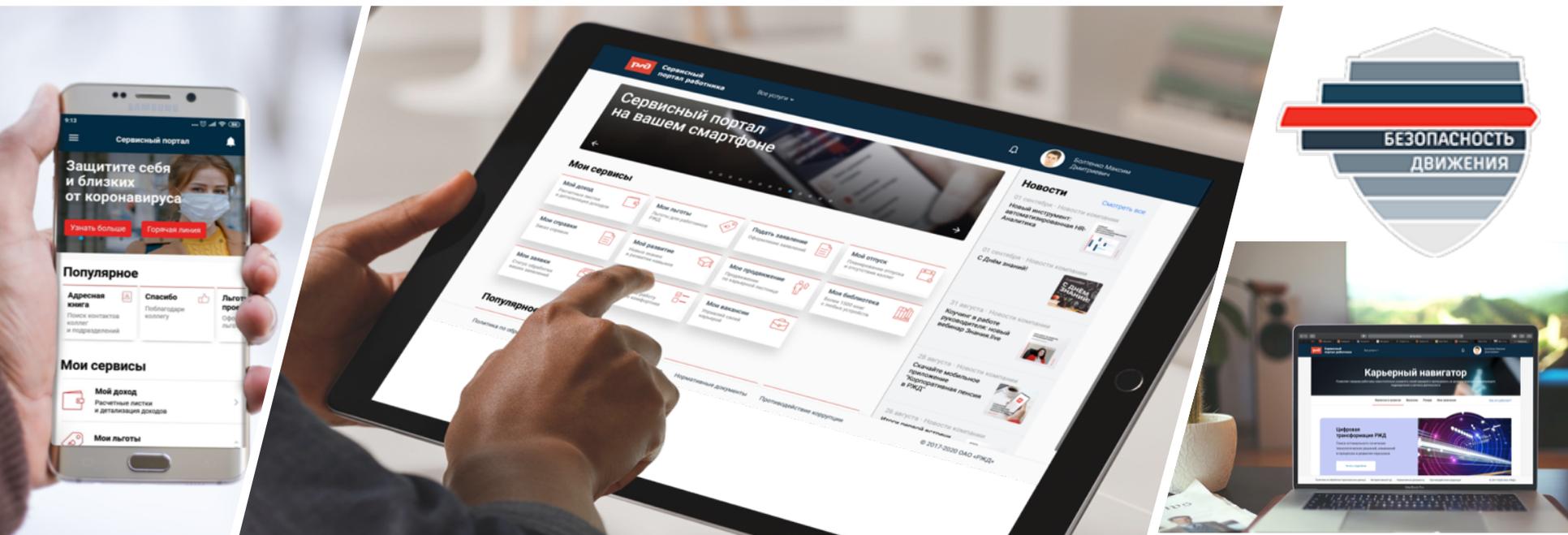
986 в 2019 году



*Необходимо делать
следующие шаги*

*к осознанной
и ответственной работе*





Цифровизация процессов управления персоналом как фактор развития культуры безопасности

Саратов Сергей Юрьевич – начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД»

