

Олег Шунатов: Сблизить интересы работников и компании



ПЕРСПЕКТИВЫ

Татьяна Комендант

Два года назад в ОАО «РЖД» была принята молодежная программа. О ее предварительных итогах наш корреспондент побеседовал с заместителем начальника департамента управления персоналом Олегом Шунатовым.

– Зачем нужна отдельная программа для молодых сотрудников компании?

– Конкуренция на отечественном рынке труда постоянно растет в связи с тем, что численность трудоспособного населения неуклонно снижается. В 2006 году, по данным Минэкономразвития России, снижение по сравнению с предыдущим годом составило 65 тысяч человек, в 2007 году – 430 тысяч, прогноз на 2008 год – 540 тысяч человек. В то же время рождаемость в последние 12 лет постоянно падала. Учитывая, что средний возраст, в котором инженерно-технические работники начинают самостоятельную работу, составляет 22 года, уже в 2009 году мы неизбежно столкнемся с увеличением дефицита трудовых ресурсов.

Поэтому компании уже сейчас приходится думать о том, как максимально увеличить в коллективе долю молодых специалистов и рабочих. Численность персонала компании сейчас составляет 1,2 миллиона работников, из них 23 процента – в возрасте до 30 лет. Ежегодно коллектив пополняется выпускниками высших и средних профессиональных учебных заведений, из которых порядка 9 тысяч работают в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» в статусе молодых специалистов.

Именно они будут определять эффективность управления и в целом деятельность компании в будущем, поэтому необходимо постоянно повышать мотивацию молодых работников к совершенствованию и саморазвитию.

– В чем особенности программы «Молодежь ОАО

В борьбе за молодых специалистов на рынке труда ОАО «РЖД» расширяет свои социальные и профессиональные обязательства

«РЖД» и как она работает сегодня?

– Программа определяет молодежь как основного носителя потенциала развития и направлена на увеличение и реализацию этого потенциала в интересах компании и страны. Основная цель программы – привлечение, закрепление, профессиональное становление и развитие молодых кадров.

В положении о молодом специалисте конкретизировано, что к ним относятся выпускники вузов и средних профессиональных учебных заведений очной формы обучения в возрасте до 30 лет, принятые на работу в ОАО «РЖД».

«Целевики» и те, кто получил направления образовательного учреждения по заявке подразделений РЖД, считаются молодыми специалистами, если в течение трех месяцев после окончания учебного заведения пришли работать в компанию, а все остальные – в течение года.

В редакции положений о наставничестве и о молодом специалисте были внесены существенные дополнения. К примеру, разработаны примерные планы по наставничеству

и стажировке. Определен единый для компании порядок выплаты вознаграждения наставникам – одновременно в размере от 0,5 до 1,0 должностного оклада в зависимости от числа стажеров и продолжительности стажировки. Предусмотрены и другие поощрения наставничества.

Программой были впервые введены понятия «дневник профессиональной подготовки» и «паспорт молодого специалиста». В дневнике отражаются результаты учебы и успехи в общественной деятельности. А паспорт выдают молодому специалисту при приеме на работу – в нем фиксируют, как выполняются индивидуальные планы по адаптации и развитию, даются оценки профессионального роста молодого специалиста, планируется его дальнейшая карьера. Это уже сегодня реально помогает молодому человеку двигаться вперед, не застаиваться на месте.

Сближение интересов молодого работника и компании – главная задача молодежной программы. Поэтому она расширила обязательства компании перед молодыми специалистами в вопросах

предоставления должности в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, а также в плане социальных гарантий по переезду и обустройству на новом месте жительства. На дорогах стали больше уделять внимания обеспечению детей местами в яслях и детсадах и корпоративной поддержке для приобретения собственного жилья – все большее развитие получает ипотечное кредитование.

– С какими проблемами сталкивается молодежь на производстве?

– В прошлом году только половина выпускников вузов были трудоустроены на инженерные должности. Даже на тех дорогах, где наиболее рационально подошли к использованию молодых специалистов, – Октябрьской, Юго-Восточной, Свердловской и Дальневосточной – инженерами работают от 62 до 67 процентов выпускников. Свыше 50 процентов молодых инженеров использовали на рабочих профессиях на Приволжской, Южно-Уральской и Забайкальской железных дорогах, близки к этой цифре Западно-Сибирская и Восточно-Сибирская магистрали.

Как показывает статистика, ежегодно с предприятий компании увольняется треть молодых специалистов, в том числе в течение первого года работы 13 процентов, или 1,2 тысячи человек.

Правда, львиная доля увольнений связана со службой в армии – 56 процентов от численности всех уволенных. Но, к сожалению, возвращаются после службы на прежнее место работы лишь от 3 до 6 процентов молодых людей. Мотив остальных 40 процентов увольнений – неудовлетворенность в работе, вызванная условиями и оплатой труда или карьерными ограничениями. Помочь этим молодым людям найти себя именно в нашей компании – одна из основных задач программы.

– Как программа влияет на карьерный рост молодых специалистов?

– Сейчас уже можно сказать, что программа работает. В прошлом году в РЖД пришло на 11 процентов больше молодых специалистов по сравнению с предыдущим годом, в основном за счет выпускников техникумов. Наиболее «молодежными» можно назвать Забайкальскую железную дорогу, которой удалось привлечь в свои ряды 28 процентов молодежи, Восточно-Сибирскую, где молодежь составляет 27 процентов от всех работающих, и Приволжскую, на которой четверть всех кадров – это молодые специалисты.

А всего на сети 23 процента должностей руководителей и специалистов замещают молодые работники.

Номенклатура начальников отделений заполняется молодыми руководителями на 12 процентов. Из 37,9 тысячи руководителей среднего звена 5,5 тысячи – молодые специалисты, которые работают в должности начальников ПТО вагонов, начальников районов (грузового, электроснабжения, контактной сети), диспетчеров железнодорожных станций. Среди мастеров доля молодежи составляет 16 процентов.

Шесть номенклатурных должностей начальника железной дороги замещены молодыми руководителями, из которых четыре назначены заместителями начальников отделений железных дорог. А еще четыре молодых руководителя назначены на должности, входящие в номенклатуру ОАО «РЖД».

В среднем четверть работников основных служб железных дорог представлена молодежью на инженерных должностях. Это наш резерв перспективных молодых руководителей.



ФОТО ПАВЕЛ ГОРБАТЫКО

В ОАО «РЖД» понимают, что молодежь – это будущее компании