



« Основная задача социально-кадрового блока – развитие человеческого капитала Компании. Наши усилия направлены на создание комфортной среды, которая позволяет работнику совершенствоваться профессионально и быть эффективным на своем рабочем месте. Главное – это люди! Ведь конкурентоспособность Холдинга и его развитие напрямую зависят от мотивации, подготовки, удовлетворенности своей работой и социальной защищенности наших работников»

Дмитрий Шаханов

Заместитель генерального директора ОАО «РЖД»

Социальная политика

Развитие социальной сферы Холдинга осуществляется на основе объективной оценки добавленной стоимости, создаваемой за счет социальной поддержки коллектива и использования активов, комплекса социально значимых объектов для оказания рыночных услуг. Основная функция – проведение политики социальной ответственности перед работниками, обществом и государством.

Основные стратегические задачи реализации социальной политики:

- › повышение конкурентоспособности Холдинга как работодателя;
- › привлечение и закрепление персонала необходимой квалификации;
- › эффективное управление численностью персонала с учетом внедрения новой техники и современных технологий;

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

Компания поддерживает принципы Глобального договора ООН – крупнейшей международной инициативы в сфере социальной ответственности бизнеса – и является участником ассоциации «Национальная сеть участников Глобального договора по внедрению в деловую

практику принципов ответственного ведения бизнеса». Наравне с Глобальным договором ООН Компания следует принципам ответственности деловой практики, закрепленным в Социальной хартии российского бизнеса, разработанной Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). Компания регулярно принимает участие в формировании сборника корпоративных практик РСПП.

При реализации политики в области управления персоналом и корпоративной социальной ответственности в Компании соблюдаются требования международных актов, нормативных актов Российской Федерации, регионального законодательства, локальных нормативных актов.

ПРИРОСТ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЦЕЛОМ ПО ОАО «РЖД» В 2018 ГОДУ

9 %