

БАМ 2.0. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ

О ЗНАЧЕНИИ ВОСТОЧНОГО ПОЛИГОНА ДЛЯ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ, О ПРИОРИТЕТНОСТИ ЕГО РАЗВИТИЯ СКАЗАНО МНОГО. В ФИНАЛЕ 2021 ГОДА СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПРОЕКТА ЕЩЕ РАЗ ПОДТВЕРДИЛАСЬ НА УРОВНЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ, КОТОРОЕ ПОДДЕРЖАЛО ПРОЕКТ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ ОАО «РЖД» НА 2022 И 2023 – 2024 ГОДЫ: ОБЩИЙ ОБЪЕМ ВЛОЖЕНИЙ ЗА ТРИ ГОДА СОСТАВИТ БОЛЕЕ 3 ТРЛН РУБЛЕЙ.

УНИКАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ

Модернизация БАМа и Транссиба предполагает ликвидацию «узких мест» на железных дорогах Восточной Сибири и Дальнего Востока. Провозную способность железной дороги планируется увеличить за счет строительства и реконструкции станций, строительства новых железнодорожных путей и двухпутных вставок, реконструкции мостов, тоннелей, а также возведения объектов хозяйства и жилых домов.

Комплекс работ по модернизации БАМа и Транссиба включает в себя развитие железнодорожной инфраструктуры практически на всех участках Восточно-Сибирской, Забайкальской и Дальневосточной железных дорог.

«Уникальность проекта характеризуется, во-первых, протяженностью линий Байкало-Амурской и Транссибирской железнодорожных магистралей, — отмечает **Илья Крашенинников, начальник Департамента капитального строительства ОАО «РЖД»**, — и, во-вторых, условиями строительства, где на каждом участке и перегоне своя специфика, поскольку более 1000 километров пути Байкало-Амурской магистрали проложено в районах вечной мерзлоты или высокой сейсмичности, дорога пересекает 11 полноводных рек и 7 горных хребтов».



Илья
КРАШЕНИННИКОВ,
начальник
Департамента
капитального
строительства
ОАО «РЖД»

НУЖНЫ ПРОФЕССИОНАЛЫ

Сегодня в проекте модернизации БАМа и Транссиба, который реализуется на территории 11 субъектов Российской Федерации, задействованы более 80 подрядных организаций. «Наша компания контролирует выполнение договорных обязательств, зафиксированных в договорах, — говорит Илья Крашенинников, —

кроме того, мы оказываем строителям всяческую поддержку, включая помощь с подбором персонала».

На объекты строительства БАМ 2.0 нужны профессионалы разных специальностей. Особенно востребованы электрогазосварщики, монтажники, бетонщики, водители специализированной техники, электромеханики контактной сети, СЦБ, связи, монтажники высоковольтных линий и, конечно, инженеры и геодезисты.

Поскольку строительные работы осуществляются в суровых климатических условиях, то работы организованы преимущественно вахтовым методом, сотрудники размещаются в специально оборудованных помещениях. Все привлеченные специалисты работают по трудовому договору, с обеспечением полного социального пакета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Тем не менее комплектация персоналом строительных организаций затруднена, это связано с целым рядом причин: непростые климатические условия, удаленность строительных площадок от населенных пунктов, статус пограничных территорий, который не позволяет привлекать иностранную рабочую силу, а также отсутствие на рынке труда необходимого количества узкоквалифицированных специалистов в строительной сфере. Кроме того, строительную сферу не обошли стороной ограничения, связанные с распространением коронавирусной инфекции.

HR-БЛОК РЖД РАЗВЕРНУЛ МАСШТАБНУЮ РЕКРУТИНГОВУЮ КАМПАНИЮ

По плану в 2021 году на реконструкции Восточного полигона должны были работать около 16 тысяч человек. Перед ОАО «РЖД» была поставлена задача помочь подрядным организациям привлечь необходимое число работников.

«Задача нестандартная, необходимо было подобрать персонал именно в сторонние организации, и в кратчайшие сроки, — говорит **Сергей Саратов, начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД»**. — От нас требовалось предоставить подрядчикам проинтервьюированных кандидатов, которые подтвердили свою готовность работать на БАМе и Транссибе, а дальше к взаимодействию с ними подключались представители строительных организаций, чтобы договориться о конкретных деталях и заключить трудовые договоры. Мы задействовали практически все информационные возможности с целью продвижения проекта на внешний рынок труда. К этому проекту присоединились HR всех дорог, мы сформировали единую команду для работы на результат».

Чтобы выстроить устойчивый приток кандидатов, работа велась по четырем направлениям.

Первое направление — это масштабная информационная кампания. Были привлечены средства массовой информации по всей стране, сайты по поиску работы, кроме того, в населенных пунктах информация о трудоустройстве размещалась в наружной рекламе, а также на общественном транспорте. На объектах городской инфраструктуры с высокой проходи-



Сергей САРАТОВ,
начальник
Департамента
управления
персоналом
ОАО «РЖД»

мостью работали промоутеры и волонтеры, раздавая листовки. Использовались и нестандартные инструменты, например, реклама о работе на БАМе и Транссибе размещалась на стартовых экранах банкоматов в целевых регионах.

Второе направление — это формирование и отработка базы кандидатов от железных дорог. К проекту присоединились все железные дороги. Силами Центра бренда работодателя и развития человеческого капитала ОАО «РЖД» были разработаны промоматериалы, информация о вакансиях подавалась по всей сети в едином стиле, объявления размещались на досках информации, а также на объектах инфраструктуры ОАО «РЖД» (вокзалах, станциях, платформах и в поездах). Специалисты по управлению персоналом со всех полигонов собрали базу кандидатов, которая содержала в себе информацию о более чем 40 тысячах контактов.

Третье направление связано с использованием Карьерного портала холдинга «РЖД». На портале был создан специальный раздел «БАМ 2.0», где размещалась вся информация

**МЫ СФОРМИРОВАЛИ БАЗУ
РЕАЛЬНЫХ КАНДИДАТОВ,
КОТОРОЙ МОЖЕМ
ПОЛЬЗОВАТЬСЯ И СЕГОДНЯ,
РЕШАЯ ЗАДАЧИ, СТОЯЩИЕ
ПЕРЕД НАМИ**



Байкало-Амурская магистраль

МЫ ИСПОЛЬЗОВАЛИ ОПЫТ, НАРАБОТАННЫЙ НАШИМИ РЕКРУТИНГОВЫМИ ЦЕНТРАМИ, А ПРОЦЕСС ПОДБОРА БЫЛ МАКСИМАЛЬНО АВТОМАТИЗИРОВАН

о проекте, характере работы, требуемых профессиях. Эта страница продвигалась через контекстную рекламу, и в итоге Карьерный портал показал себя как эффективный источник привлечения кандидатов, через который было

Строительные работы на БАМе



получено более 6000 резюме от кандидатов. «Должен поблагодарить наших коллег из IT- и строительного блока, — добавляет Сергей Саратов, — которые оперативно откликнулись и сделали все необходимое для создания этой площадки, где было собрано до 1500 вакансий по более чем 100 профессиям».

Также компания открыла call-центр с единым номером (бесплатный звонок для всех соискателей из любой точки нашей страны) для приема звонков от желающих принять участие в стройке века.

Четвертое направление — работа с гражданами иностранных государств. Были выстроены партнерские отношения с Республикой Узбекистан и Киргизской Республикой. Между ОАО «РЖД» и Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан был подписан меморандум о содействии в привлечении трудовых ресурсов для строительства объектов железнодорожной инфраструктуры на территории Российской Федерации.

За счет всех этих источников за три месяца (июль — сентябрь) была сформирована база кандидатов — порядка 60 тысяч человек. В итоге подрядчикам был передан список из почти 13 тысяч человек — это те люди, которые, во-первых, обладали необходимым опытом и знаниями, а во-вторых, подтвердили свою готовность к работе в проекте.

«Мы сформировали базу реальных кандидатов, которой можем пользоваться и сегодня, решая задачи, стоящие перед нами, — говорит Сергей Саратов. — Успех проекта во многом был обусловлен тем, что мы использовали опыт, наработанный нашими рекрутинговыми центрами, а процесс подбора был максимально автоматизирован». HR

БЛАГОПОЛУЧИЕ И МОТИВАЦИЯ

О ТОМ, КАК РЕШАЮТСЯ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И МОТИВАЦИИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ, — В КОММЕНТАРИЯХ НАЧАЛЬНИКОВ ПРОФИЛЬНЫХ ДЕПАРТАМЕНТОВ ОАО «РЖД».



Юлия АЛЕКСЕЕВА,
начальник
Департамента
социального
развития
ОАО «РЖД»:

Если говорить о том, что было сделано в 2021 году, то впервые командообразующий проект «На восток» был проведен на Дальневосточной железной дороге. Отзывы были хорошими, поэтому в следующем году мы расширим географию и объединим этим проектом Красноярскую, Восточно-Сибирскую, Забайкальскую и Дальневосточную железные дороги.

Современные стратегии развития компаний человекоцентричны: сотрудники сегодня — это не просто трудовые ресурсы, а человеческий капитал, а значит, о нем нужно заботиться, предлагая все более совершенные условия труда, социальные программы, возможности для роста и многое другое.

Кроме того, ни для кого не секрет, что сегодня привлечь и удерживать ценных сотрудников сложно как никогда. В РЖД это понимают, и одним из способов эффективного взаимодействия с работниками является комплексная социальная политика компании.

Так, для предоставления льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором ОАО «РЖД», для повышения качества жизни работников и их близких на полигоне Дальневосточной железной дороги сохранены 22 объекта социальной инфраструктуры. Кроме того, для районов с наиболее трудными условиями проживания реализуются адресные программы, направленные на здоровье и благополучие, качественное образование, создание культурных связей.

Социальный пакет — еще одна важная составляющая в успешном взаимодействии с сотрудниками. Для ДВЖД мы ввели дополнительные меры поддержки:

- компенсация авиаперелета к Черноморскому побережью;
- ставка по ипотеке в 2%;
- увеличенный компенсируемый соцпакет для отдельных категорий работников.

И не могу не отметить, что в регионах присутствия ДВЖД мы увеличили размер безвозмездной субсидии до 500 тыс. рублей при рождении детей в период выплаты задолженности по ипотечному кредиту с финансовой поддержкой компании. Для сравнения: в других регионах размер такой субсидии составляет 200 тыс. рублей.

В рамках программы многие социальные объекты модернизируются и реконструируются, некоторые же будут построены с нуля.

Говоря о мотивации, отдельно стоит выделить работу с людьми там, где условия труда непросты из-за целого ряда объективных причин. И действительно, одной из наиболее важных задач является привлечение и удержание персонала на Восточном полигоне. Для того, чтобы повысить качество эксплуатационной работы, уровень мотивации работников и объективной оценки их вклада в общий результат, было принято решение о создании единых сквозных показателей премирования, за выполнением которых мы установили контроль.

Уже на протяжении нескольких лет действует положение о единовременном вознаграждении работников подразделений компании за стаж работы в районе БАМа. Современные стратегии взаимодействия с персоналом ставят человека на первое место, а значит, забота о сотрудниках является приоритетом для компаний, позволяя в том числе решать вопросы закрепления и удержания квалифицированных сотрудников. Положение, о котором говорилось выше, учитывает эти тенденции, а потому размер выплат был актуализирован и дифференцирован в зависимости от стажа.



Владимир НИКИТИН,
начальник
Департамента
по организации,
оплате и мотивации
труда ОАО «РЖД»:

Немного цифр:

- при стаже от 5 лет — 0,5 месячной тарифной ставки (оклада);
- при стаже 10 лет — 1 месячную тарифную ставку (оклад);
- при стаже 15 лет и далее через каждые 5 лет — 1,5 месячной тарифной ставки (оклада);
- с 2020 года работающим на БАМе за каждые 5 лет работы выплачивается вознаграждение в едином размере — 1,5 оклада. HR