

ЦИФРОВАЯ
ТРАНСФОРМАЦИЯ
СОЗДАЕТ

«УМНУЮ КОМПАНИЮ»

ДИРЕКТОР
ПО ИНФОРМАЦИОННЫМ
ТЕХНОЛОГИЯМ ОАО «РЖД»
ЕВГЕНИЙ ЧАРКИН –
О СПЕЦИФИКЕ ФОРМИРОВАНИЯ
НОВОЙ ЦИФРОВОЙ
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ,
О ЦИФРОВОМ ОБРАЗОВАНИИ
РАБОТНИКОВ ХОЛДИНГА
И ПРИНЦИПАХ ПОСТРОЕНИЯ
ЦИФРОВОЙ
КОМАНДЫ.

ТРАНСФОРМИРУЕМ ОСОЗНАННО

Сегодня мы проводим масштабную цифровую трансформацию ОАО «РЖД», для того чтобы сделать транспортно-логистический бизнес компании более гибким и эффективным. Свою задачу мы видим, в частности, в том, чтобы предвидеть появление новых инновационных решений и своевременно реагировать на них, внимательно искать и находить области, где применение цифровых технологий может дать максимальный эффект. При этом важно отметить, что мы внедряем новые технологии не ради них самих и не потому, что это тренд, а исключительно потому, что мы осознаем, как «цифра» изменит качество нашей ежедневной деятельности и скажется на эффективности, доходности и управляемости нашего бизнеса.

Именно осознанный подход к информационным технологиям предполагает серьезные изменения в корпоративной культуре: мы понимаем, что любые изменения будут тем эффективнее, чем больший уровень готовности к ним будет в компании. Успешно формировать цифровую культуру можно при условии комплексной вовлеченности персонала в новые процессы, поэтому очень важно делать очевидными

преимущества цифровизации как для руководителей, так и для рядовых работников, то есть распространять знания о цифровых технологиях. С этой целью мы совместно с коллегами из HR-подразделения реализуем образовательные инициативы, направленные на формирование необходимого общего уровня IT-грамотности в компании, и разрабатываем программы, которые готовят для холдинга специалистов в узких областях цифровых знаний.

Так, руководители компании приобретают цифровые навыки через разные образовательные форматы, среди которых и стратегические сессии, и специализированные программы Корпоративного университета с участием экспертов международного уровня в области больших данных, искусственного интеллекта, блокчейна, интернета вещей.

Вместе с тем, чтобы донести до всех работников компании информацию о тонкостях цифровых процессов в железнодорожной отрасли, о новых технологиях и опыте их применения, мы начали выпускать ежеквартальный «Вестник цифровой трансформации РЖД», а сейчас работаем над его мобильной версией.

Мы считаем руководителей главной силой формирования цифровой культуры – именно они выполняют роль «драйвера перемен». В них нужно перманентно «взрачивать потребность» использовать цифровые технологии и тем самым ненавязчиво подводить к осознанию необходимости развития цифровой культуры и применения цифровых инструментов в повседневной деятельности. Мы инвестируем и в другие категории работников, при этом дифференцируем подходы: так, руководители бизнес-подразделений оценивают бизнес-эффекты от внедрения информационных технологий, а рядовые работники осваивают новые техпроцессы на базе цифровых технологий, направленные

на снижение числа рутинных операций и повышение эффективности повседневной деятельности. Однако только знаний недостаточно – требуется создать творческую атмосферу, в которой будут расти талантливые кадры, способные внедрять необходимые для цифрового бизнеса инновации. Огромный плюс цифровой трансформации в том, что она стимулирует рост вовлеченности персонала в процесс принятия решений и приводит к созданию «умной компании» (Smart company), в которой отношения между сотрудниками строятся на основе компетентности, доверия, наставничества, помощи и поддержки.

«ЦИФРА» – ЛЮДЯМ

Мы инвестируем не только в формирование цифровой базы знаний, но и в создание единой комфортной цифровой среды, одним из инструментов которой является Сервисный портал работника, который уже становится пространством взаимодействия и коммуникации между сотрудниками холдинга.

Внедрение инновационных технологий, новаторские идеи и их реализация – прерогатива молодых. Экспериментальное видение и знания таких людей сегодня сложно переоценить, поэтому вовлечение молодых компетентных менеджеров в цифровые и инновационные процессы мы считаем важным и необходимым. Не секрет, что новые поколения значительно лучше нас понимают и чувствуют новые технологии, которые будут использоваться в самом ближайшем будущем, и именно эта категория работников должна становиться связующим мостиком между производством (ключевым бизнесом) и «цифрой». Мы, в свою очередь, уже учимся у них и будем продолжать учиться, обмениваться опытом и знаниями, а значит, выступать единой инновационной командой. В компании действуют разные коммуникационные площадки, где генерируются идеи и молодежь вовлекается в процессы



Евгений Чаркин,
директор по информационным
технологиям
ОАО «РЖД»

инновационного развития, например конкурс «Новое звено». Автоматизированная система сбора и обработки предложений сотрудников (система «ЦИ») за годы его проведения стала настоящей интеллектуальной платформой, где инноваторы знакомятся с опытом предшественников, обмениваются мнениями с коллегами и получают рекомендации экспертов. Это бесценный опыт формирования живой культуры инноваций в компании. Мы намерены ее развивать и дальше.

Цифровые технологии внедряют люди. Эти люди вкладывают свои компетенции в слаженную командную работу, они умеют быть результативными в условиях многозадачности. Этот навык является ключевым в деятельности современных команд, выстраивающих процессы на основе цифровых платформенных решений. Именно синергия всех составляющих – новой цифровой платформы, новой цифровой команды, новой цифровой культуры – последовательно трансформирует холдинг и создает современную высокоэффективную «умную» компанию «Российские железные дороги». HR