

ОДИН КОЛЛЕКТИВ – МНОГО ГРАНЕЙ

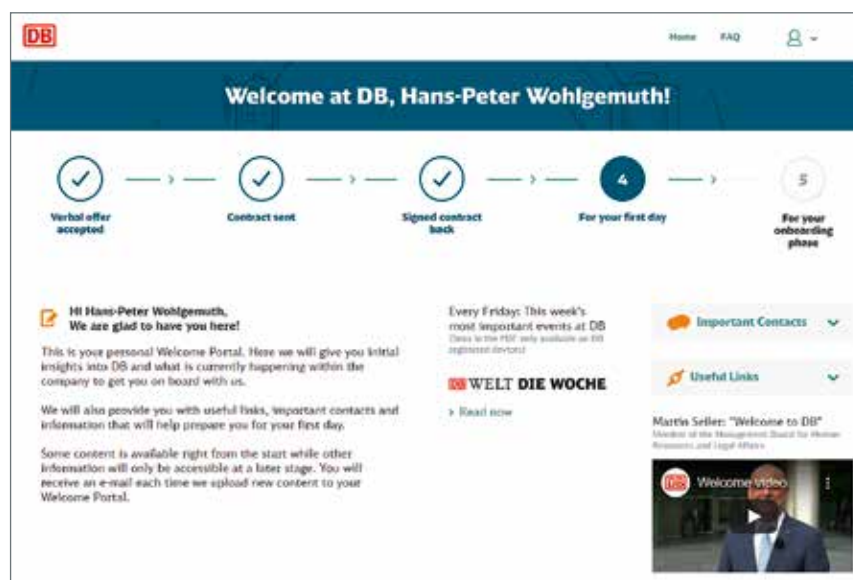


НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА И ПОДГОТОВКИ МОЛОДОЙ СМЕНЫ DEUTSCHE BAHN AG МЕЛАНИ КРЮГЕР – ОБ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И О ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОМ СПЛОЧЕНИИ 300 ТЫСЯЧ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИХ ПЯТЬ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ

На предприятиях концерна Deutsche Bahn работают более 300 тысяч сотрудников из более чем 100 стран. Они выросли в разной социокультурной среде и представляют пять разных поколений. В настоящее время коллектив DB точно отображает возрастную структуру нашего общества.

В ближайшие годы половина наших сотрудников покинут компанию по возрасту, и мы примем в свой штат 100 тысяч новичков. Многие новые кадры снизят средний возраст коллектива, но при этом мы все так же продолжаем нанимать людей с достаточным профессиональным

Портал онбординга для новых сотрудников DB Holding



Онбординг (англ. onboarding – введение, вхождение; on board – на борту) – процесс адаптации новых сотрудников в компании.

и жизненным опытом – в прошлом году 14% всех вакансий были замещены кандидатами старше 50 лет.

Это ставит перед нами новые задачи – важно не допустить утечки знаний. Здесь Deutsche Bahn действует на опережение: мы работаем и над интеграцией новых сотрудников, и над сохранением нашего профессионального генофонда. Для этого штат концерна должен постоянно пополняться новыми кадрами, что достигается путем структурированного онбординга*, в ходе которого компания заблаговременно укрепляет связи с новичками и знакомит их с конкретными темами и задачами.

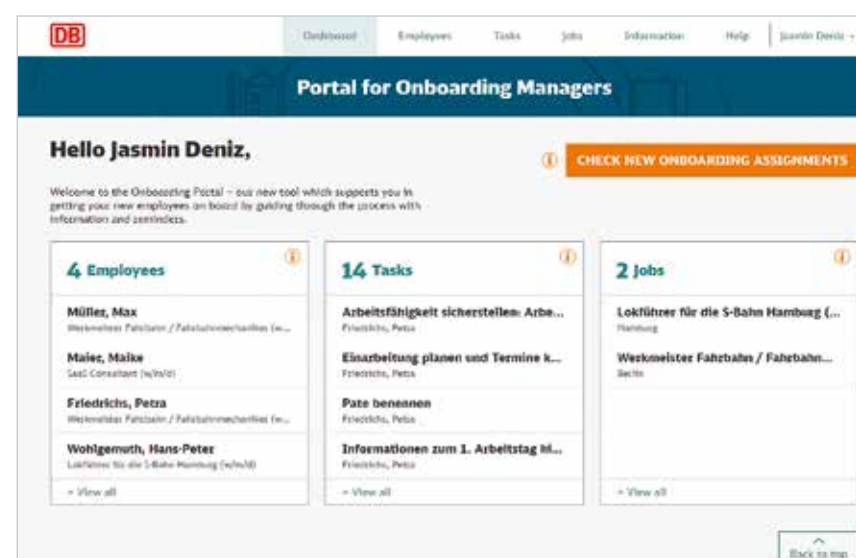
Помощь в этом оказывает, например, цифровой информационный портал, который уже с момента устного заключения договора в простой форме предоставляет новым сотрудникам подробную информацию о работодателе и процессе трудоустройства.

МЫ РАБОТАЕМ НАД ИНТЕГРАЦИЕЙ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ И НАД СОХРАНЕНИЕМ НАШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ГЕНОФОНДА

Кроме того, портал онбординга помогает непосредственным руководителям новичков четко планировать их адаптацию в компании. С другой стороны, здесь также требуется успешная интеграция в команду DB и в нашу большую семью железнодорожников. Например, путем активной координации общения между поколениями, включая индивидуальные программы шефства и мероприятия по передаче знаний. Важный фактор преемственности – возможность добровольного и самостоятельного проявления инициативы для новых сотрудников, благодаря чему возникает ощущение причастности.

И о подрастающей смене мы тоже не забываем: в 2021 году DB планирует нанять около пяти тысяч студентов, обучающихся по дуальной системе, а также участников программы профессиональной подготовки «Шанс плюс». Для сравнения: в прошлом году почти 4,7 тысячи юных дарований начали свою профессиональную жизнь в DB.

Портал онбординга для новых сотрудников DB Holding



В нашей компании укрепление связей и передача знаний начинаются еще до первого дня обучения, и чтобы облегчить подрастающему поколению интеграцию в концерн, мы разработали новые подходы. В качестве одного из первых шагов в прошлом году был как раз запущен портал онбординга. Онбординг тесно связан с процессом рекрутинга и позволяет обеспечить плавный переход от устного согласия на трудоустройство к первому дню обучения. С момента устного заключения трудового договора и до начала обучения кандидаты получают автоматическую рассылку с основной информацией о работодателе Deutsche Bahn и программах подготовки молодых кадров. Портал онбординга был сознательно адаптирован под молодое поколение. Он обеспечивает беспрепятственную коммуникацию в течение длительного времени, тем самым позволяя на протяжении нескольких месяцев последовательно выстраивать отношения с новым работодателем.

К тому же начинающие специалисты еще до начала обучения могут принять участие в опросе «Какой ты видишь DB?». При ответе на вопросы у них есть шанс лучше узнать компанию DB во всей ее многогранности, набрать баллы и затем оплатить ими любой продукт компании в интернет-магазине. Опрос «Какой ты видишь DB?» – это не только

В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ ПОЛОВИНА СОТРУДНИКОВ DB ПОКИНЕТ КОМПАНИЮ ИЗ-ЗА ВОЗРАСТА, ПОЭТОМУ В ШТАТ БУДУТ ПРИНЯТЫ 100 ТЫСЯЧ НОВИЧКОВ

знакомство в игровой форме, но и мероприятие по построению репутации работодателя, которое способствует укреплению связей с кандидатами и призвано усилить чувство принадлежности к компании на общем ответственном мероприятии.

Однако такие меры лишь закладывают основы: хороший онбординг и долгосрочные связи главным образом обеспечиваются посредством личных бесед и взаимодействий. Поэтому первые недели дуального обучения являются решающими для успешной интеграции молодой смены в коллектив компании. Программа обширная: помимо общего приветственного мероприятия с участием членов правления на отдельных учебных предприятиях организуются приветственные встречи и увлекательные курсы для начинающих, которые не только знакомят их с особенностями процесса дуального обучения, но и способствуют развитию социальных навыков и выстраиванию отношений между сотрудниками. HR

