

ВЫХОДИТ С 23 ДЕКАБРЯ 1917 ГОДА

## ГУДОК

12+

22 МАЯ 2025 ГОДА  
ЧЕТВЕРГ № 73/74 (28088, 28089)  
ЕЖЕДНЕВНАЯ  
ТРАНСПОРТНАЯ ГАЗЕТА  
WWW.GUDOK.RU

Тираж печатной версии – 32 307 экземпляров. Количество доступов к электронной версии – 697 500

Аналитика и творчество  
в управлении

**Компетенции** | В Корпоративном университете РЖД состоялась первая аудиторная встреча участников седьмого потока флагманской образовательной программы «Корпоративный MBA». Слушатели работали с ведущими экспертами, а также прошли важный этап – генерацию проектных идей.

Автор ● Виктория Гаджиева

«Корпоративный MBA» – ежегодная программа, которую Корпоративный университет РЖД проводит совместно с Департаментом управления персоналом ОАО «РЖД» с 2018 года. Она направлена на совершенствование навыков управленцев по передовым стандартам бизнес-образования.

В этом году обучение проходят 39 руководителей со всей сети железных дорог. Все они – лучшие выпускники программ развития кадрового резерва в Корпоративном университете РЖД, обладающие высоким управленческим потенциалом. Они стремятся внедрять новые решения, предлагать инновационные пути развития компании.

Модули программы направлены на изучение передовых отечественных и международных практик в области стратегического управления, подходов к развитию транспортно-логистического бизнеса как на национальном уровне, так и в глобальной экономике. Ключевой элемент программы – разработка командных учебных проектов по развитию транспортно-логистического бизнеса холдинга «РЖД» на Дальнем Востоке.

## ЛИДЕРЫ ИЗМЕНЕНИЙ

Первая аудиторная встреча проектных команд состоялась на прошлой неделе. Слушатели вместе с приглашёнными экспертами детально погрузились в тему повышения конкурентоспособности железнодорожного транспорта, изучили особенности развития Дальневосточного региона, состояние рынка труда и инструменты для привлечения персонала.

Перед собравшимися выступил начальник Департамента управления персоналом ОАО «РЖД» Евгений Браулов. Он акцентировал внимание на комплексном подходе ком-



БРОНИСЛАВ СУРИН/ИД «ГУДОК»

паний к поддержке и привлечению сотрудников – от системы материальной мотивации до проектного обучения руководителей. По его словам, такой подход позволяет отвечать на вызовы современного рынка труда, сохранять кадровый потенциал и повышать привлекательность компании как работодателя.

«Особое внимание уделяется индивидуальному разви-

тию сотрудников на всех уровнях – от молодых специалистов до опытных руководителей. В Корпоративном университете РЖД действует широкий спектр образовательных программ, отражающих потребности времени и задач компании. Одной из ключевых стала программа «Корпоративный MBA», которая нацелена на подготовку не просто эффективных управленцев, а лидеров, способных вести за собой команду и инициировать изменения», – отметил Евгений Браулов.

Во время встречи председатель Объединённого учёного совета «РЖД», член межведомственной комиссии Российской академии наук по пространственному развитию России, доктор экономических наук, профессор Борис Лапидус поделился взглядом на то, как будет меняться конкурентоспособность железнодорожного транспорта в будущем. Директор Института стран Азии и Африки МГУ имени М.В. Ломоносова, доктор исторических наук, профессор Алексей Маслов рассказал о нюансах развития Дальнего Востока.

**Евгений Браулов рассказал слушателям программы о вызовах рынка труда, с которыми столкнулось ОАО «РЖД»**

ГОРИЗОНТ  
ПЛАНИРОВАНИЯ

В рамках очного тренинга по генерации проектных идей слушатели работали в группах и сфокусировали своё внимание на анализе ключевых трендов в перспективе ближайших 5–10 лет, чтобы представить возможные варианты развития событий, сформулировать несколько проектных идей и выбрать из них наиболее перспективные.

При этом до аудиторной встречи на первом этапе слушатели выполнили большую предварительную работу. Каждый участник провёл анализ внешних факторов, влияющих на деятельность компании на горизонте более 10 лет, и выделил значимые тенденции. Результатом работы стало эссе, отражающее персональный взгляд слушателя на будущее отрасли.

В ответе за каждого  
сотрудника

**Сергей Саратов,**  
заместитель  
генерального  
директора  
ОАО «РЖД»



**Блиц** | День кадрового работника отмечается 24 мая.

**– Сколько всего специалистов по управлению персоналом трудится в компании? Какие задачи они решают?**

– Кадровая вертикаль – это более 6,5 тыс. человек. Они отвечают за работу с персоналом на каждом этапе развития профессиональной карьеры железнодорожника, решая задачи по подбору, адаптации, обучению, мотивации. Пользуясь возможностью, поздравляю всех коллег с профессиональным праздником. Хочу пожелать благополучия, вдохновения, профессионального роста и успехов в работе. От усилий нашей команды напрямую зависит, насколько комфортно на своём рабочем месте чувствует себя каждый сотрудник компании.

**– Рынок труда за последнее время стал рынком соискателя. Как в РЖД отвечают на этот вызов, какие нестандартные решения принимаются?**

– Прежде всего отмечу, что в компании выстроена системная работа по привлечению соискателей с рынка труда. На каждой дороге есть отделы по подбору персонала, они работают в единой информационной системе, по единой методологии и с единой системой аналитики – это позволяет обеспечить стабильный приток соискателей и оперативно закрывать вакансии по массовым профессиям.

Растёт значимость Карьерного портала, сегодня его посещаемость – более 220 тыс. пользователей в месяц. В прошлом году мы трудоустроили через него в два раза больше соискателей, чем годом ранее. Задача на 2025-й – нарастить набранные темпы.

Кадровый блок активно использует комплекс различных взаимодополняющих инструментов, чтобы работать с ключевыми аудиториями. Например, выстроена коммуникация с уволившимися сотрудниками, в прошлом году это позволило оперативно обеспечить требуемую численность локомотивных бригад. Работники основных филиалов могут стать участниками реферальной программы и пригласить друзей в компанию на ведущие профессии за вознаграждение.

Мы начали предлагать соискателям переезд в другие регионы на выгодных условиях, это помогает решить задачу по укомплектованию подразделений, где у компании наибольшее количество открытых вакансий. На полигонах дорог хорошо зарекомендовала себя практика выезда сотрудников кадрового блока в малые населённые пункты, такой формат даёт возможность общаться вживую с потенциальными соискателями, рассказывать о компании, помогать с подбором вакансии и тут же выдавать кандидату направление на медосмотр.

продолжение на стр. 3 ►

продолжение на стр. 2 ►