

Компания управляет человеческим капиталом таким образом, чтобы обеспечить реализацию стратегических целей и создать условия для личностного роста сотрудников. Привлечение и закрепление персонала, его непрерывное развитие и социальная поддержка являются приоритетными направлениями социальной и кадровой политики АО «ФПК».

Сохранение рабочих мест и устойчивости Компании в период пандемии COVID-19

В 2020 году мир столкнулся с беспрецедентным внешним вызовом – пандемией ранее неизвестной коронавирусной инфекции, которая внесла значительные коррективы в привычную жизнь всего человечества.

АО «ФПК» как социально-ориентированный работодатель поставило перед собой задачу обеспечения безопасности сотрудников и защиты их здоровья. В марте 2020 года был создан штаб по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции и ликвидации последствий для обеспечения бесперебойного перевозочного процесса в АО «ФПК».

Компанией был разработан и утвержден комплекс мер, нацеленных на достижение санитарно-эпидемиологической безопасности трудового коллектива.

На фоне стремительного распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) Компания уже в марте 2020 года начала переводить сотрудников на удаленный режим работы. В мае порядка 75 % специалистов и руководителей АО «ФПК» работали удаленно, в декабре этот показатель понизился до 50 %.

Также по заявлениям сотрудников им предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы и устанавливалось неполное рабочее время. К работникам массовых профессий в период снижения объемов пассажирских перевозок и ремонта вагонов применялся режим простоя по вине работодателя с оплатой двух третей средней заработной платы.

Кроме того, в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора были пересмотрены рабочие процессы и введены дополнительные меры дезинфекции. На время пандемии в АО «ФПК»

отменены командировки, очное обучение, курсы по подготовке и повышению квалификации. Для минимизации личных контактов и предотвращения скопления людей совещания проводятся в онлайн-формате.

С начала пандемии и по настоящее время ежедневно осуществляется термометрия сотрудников, работники поездных бригад проходят тестирование методом полимеразной цепной реакции (ПЦР). Персонал, связанный с обслуживанием пассажиров, полностью обеспечен средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Затраты на закупку СИЗ в 2020 году составили 427,1 млн руб.

Особое внимание Компания уделяла сотрудникам с хроническими заболеваниями, которые входят в группу повышенного риска. По желанию им предоставлялись ежегодные оплачиваемые отпуска вне графика. Сотрудникам, контактировавшим с заболевшим новой коронавирусной инфекцией и направленным на карантин, осуществлялась доплата к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего ежемесячного заработка.

Для сохранения благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах проводилась разъяснительная работа по вопросам оплаты труда в период пандемии, организации работы пассажирского комплекса в условиях неполной загрузки участков.

Вакцинация

В рамках национального календаря профилактических прививок и в целях выработки коллективного иммунитета работников поездных бригад в преддверии массовых летних перевозок в АО «ФПК» организована кампания по иммунопрофилактике новой коронавирусной инфекции. Для персонала организованы онлайн-консультации с медицинскими работниками, открыт курс в системе дистанционного обучения ОАО «РЖД» «Имунопрофилактика коронавирусной инфекции». С учетом особенности работы фронтлайн-персонала вакцину от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в 2021 году получают в первую очередь проводники и начальники пассажирских вагонов, билетные кассиры.

Структура персонала

54 384

человека

численность персонала Компании

33,5

тыс. человек,

или 62 % сотрудников, заняты непосредственно обслуживанием пассажиров

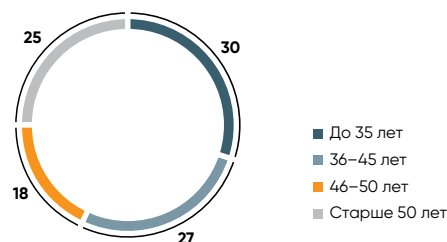
Компания сохраняет баланс между молодыми и более опытными сотрудниками. Средний возраст сотрудников составляет 42 года. Молодежь в возрасте до 35 лет составляет 30 %. Большинство сотрудников (65 %) – женщины.

Показатель текучести персонала за 2020 год в сравнении с предыдущим годом снизился на 0,7 % и составил 9,4 % (в 2019 году – 10,1 %). Основными причинами текучести кадров в 2020 году являлись: из числа не подлежащих воздействию – увольнения сотрудников на пенсию по возрасту (доля уволенных – 27,8 %); из числа подлежащих воздействию – неудовлетворенность характером работы (доля уволенных – 17,7 %).

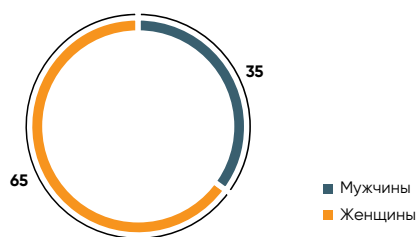
Подбор персонала

В целях принятия эффективных управленческих решений при подборе кандидатов на вакантные должности, формировании кадрового резерва и направлении персонала на обучение используются различные оценочные инструменты: тесты способностей, личностные опросники, профессиональные кейсы, структурированное интервью. В течение года оценку корпоративных компетенций прошли свыше 13 тыс. человек, 90 % из которых – работники сферы обслуживания пассажиров. Компания быстро адаптировалась к условиям работы в период пандемии: часть обязательных оценочных процедур была переведена в дистанционный режим.

Структура персонала по возрастному составу, %



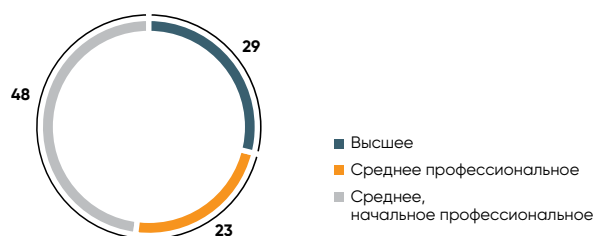
Структура персонала по гендерному составу, %



Структура персонала по должностям/профессиям, %



Структура персонала по уровню образования, %



Обучение и развитие персонала

В 2020 году Компания изменила подходы к организации обучения и развития персонала с учетом запрета очного обучения Министерством образования и науки Российской Федерации. Сохранить процесс непрерывного профессионального развития позволили применение дистанционных образовательных технологий при взаимодействии с внешними провайдерами и активное использование системы дистанционного обучения ОАО «РЖД».

14,3

тыс. сотрудников,
или 26,3 % от общей численности персонала,
прошли обучение в 2020 году

Показатели системы обучения персонала

Показатель	2017	2018	2019	2020
Общее количество обученных, человек	19 287	19 008	17 601	14 327
Доля прошедших обучение в Центре развития персонала АО «ФПК», %	48	62,7	62,4	58
Бюджет, млн руб.	96,3	118,2	196,636	112,8

За отчетный год массовым профессиям рабочих и служащих обучены 2,1 тыс. человек и более 12 тыс. человек повысили свою квалификацию. Основной площадкой обучения работников массовых профессий является Центр развития персонала.

В 2020 году Центр развития персонала начал активно внедрять дистанционные технологии в образовательную деятельность. В системе дистанционного обучения (СДО) был размещен электронный контент для 14 программ обучения персонала и 15 открытых электронных курсов. Повышение квалификации через СДО прошли 4 008 сотрудников Компании.

Процесс обучения персонала в разбивке по образовательным центрам, человек



С 2020 года Центр развития персонала осуществляет обучение в соответствии с лицензией по дополнительному профессиональному образованию.

В отчетном году Центр развития персонала осуществлял поддержку в проведении инструктажей в СДО (одновременно задействовано 36 тыс. сотрудников, создано 20 проверочных тестов), реализован пилотный проект по внедрению технической учебы в СДО в трех филиалах Компании для начальников пассажирского поезда, проводников пассажирского вагона, поездных электромехаников.

В 2020 году Центр развития персонала разработал модель профессиональных компетенций по профессии «поездной электромеханик». В соответствии с данной моделью утверждена программа курсов целевого назначения, подготовлены тесты оценки профессиональных знаний по сквозным и профессиональным компетенциям. Апробация программы и тестов профессиональных знаний будет осуществлена в I полугодии 2021 года.

Развитие персонала в русле модели корпоративных компетенций способствует формированию положительного имиджа Компании. В 2020 году психологи структурных подразделений филиалов АО «ФПК» провели более 2,5 тыс. семинаров-тренингов без отрыва сотрудников от основной деятельности. Применение дистанционных форм обучения позволило органично дополнить очные занятия и создать широкую среду для саморазвития персонала. Развитие у сотрудников навыков внутренней и внешней клиентоориентированности помогает Компании соответствовать своей миссии и достигать стратегических целей. В 2020 году разработаны новые методические материалы и программы тренингов «Управление конфликтами» и «Базовые управленческие навыки».

Дополнительное профессиональное и бизнес-образование руководителей и специалистов

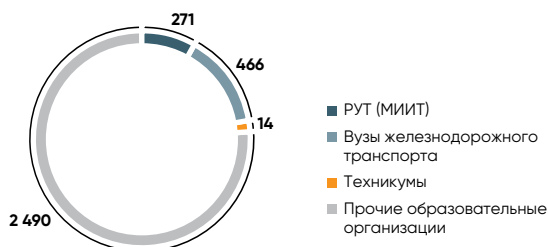
Для развития управленческих компетенций и личной эффективности руководителей, повышения профессиональной компетентности специалистов в АО «ФПК» привлекаются внешние провайдеры, предоставляющие услуги дополнительного профессионального образования по актуальным вопросам управления производственной и финансово-экономической деятельностью, повышения качества оказания услуг, обеспечения безопасности перевозок.

В 2020 году общий охват руководителей и специалистов Компании обязательным, профессионально-техническим и управленческим обучением составил 2 436 человек.

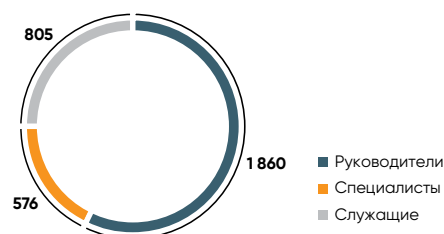
Профессиональное обучение работников массовых профессий, человек



Обучение персонала в 2020 году по образовательным организациям, человек



Обучение персонала в 2020 году по уровню должностей, человек



112,8

млн руб.

составили расходы на подготовку кадров и выплаты, связанные с ней



Обучение персонала с использованием внутренней экспертизы

В 2020 году впервые стартовала комплексная образовательная программа, направленная на развитие профессиональных компетенций специалистов и руководителей HR-блока. Целью программы является своевременное развитие персонала внутренними и внешними экспертами в соответствии с бизнес-задачами Компании.

В обучении принимает участие 441 сотрудник блока по управлению персоналом и социальному развитию, в том числе 18 человек выступают экспертами-преподавателями. Также к проведению занятий привлекаются представители компаний-партнеров и причастных подразделений. Программа содержит 11 модулей.

Целевая подготовка кадров

Компания сотрудничает с девятью университетскими комплексами железнодорожного транспорта. Более 100 студентов обучаются по программам высшего и среднего профессионального образования на условиях целевого обучения.

Кроме того, 22 сотрудника повышают уровень образования по программам бакалавриата и магистратуры:

- «Менеджмент»;
- «Управление персоналом. Стратегическое управление персоналом»;
- «Наземные транспортно-технологические комплексы. Пассажирский комплекс железнодорожного транспорта»;
- «Экономика. Международный финансовый и управленческий учет».

Обучение персонала с использованием внутренней экспертизы



¹ Молодежная общероссийская общественная организация «Российские Студенческие Отряды»

Молодежная политика

В 2020 году доля сотрудников АО «ФПК» в возрасте до 35 лет составила 29 % от общей численности персонала, до 30 лет – 18 %.

В 2020 году отдел управления талантами, цель которого – развитие человеческого капитала сотрудников и внедрение социальных лифтов, был реорганизован в сектор реализации молодежной политики.

В течение 2020 года в рамках реализации молодежной политики особое внимание уделялось информированию, адаптации и закреплению молодых специалистов в АО «ФПК», инновационной деятельности и вовлечению молодежи в решение стратегических задач Компании.

Ключевые проекты по направлениям



Информирование

- Система информирования в социальной сети «ВКонтакте», мессенджере Telegram и цифровых каналов (рассылка) охватывает более 9,1 тыс. сотрудников.
- Мотивация молодежи к участию в лидерских конкурсах. Результаты по итогам года: «Новое звено» – три финалиста, два суперфиналиста – два лауреата конкурса «Новое звено» («Сам себе ревизор» и «ЭКОномика»); Young Talents – пять финалистов; «Лидеры России» – шесть полуфиналистов, три финалиста специализации «Наука» и один суперфиналист; «Мастера гостеприимства» – шесть полуфиналистов, два победителя по компетенциям.



Адаптация и закрепление молодых специалистов в Компании

- На регулярной основе (раз в квартал) Центр развития персонала проводит установочные встречи с советами молодежи, активной молодежью и молодыми специалистами Компании по вопросам карьерного развития, реализации молодежной политики во всех подразделениях АО «ФПК» и другим актуальным для молодых сотрудников темам.
- В сентябре 2020 года был разработан «Адаптационный курс» для вновь принятых сотрудников аппарата Компании. Курс прошел апробацию, и в планах на 2021 год – создание адаптационных курсов для всех филиалов АО «ФПК».

9,1

Тыс. сотрудников

охватывает система информирования в социальных сетях и цифровых каналов



Инновационная деятельность и вовлечение молодежи в решение стратегических задач

- XI Слет молодежи АО «ФПК» в 2020 году прошел в дистанционном формате в связи со сложной эпидемиологической ситуацией. Участниками стали 36 молодых сотрудников Компании. По итогам слета один проект был признан победителем и принят к реализации («Топ-4 реальных идей для АО «ФПК»). По результатам Слета молодежи финализована целевая программа «Молодежь АО «ФПК» на 2021–2025 гг.» (распоряжение от 22 января 2021 г. № ФПК-47/р), а также утвержден перспективный кадровый резерв АО «ФПК» (распоряжение от 9 февраля 2021 г. № ФПК-118/р).
- В 2020 году в Компании впервые прошел конкурс проектов «ФПК.ЛАБ», аналог фабрики идей. От участников получены 54 проекта на 44 кейса. По результатам конкурса три проекта по трем блокам (продуктовому, экономическому и техническому) стали победителями и были приняты к реализации. Один проект («Решение проблемы размещения багажа пассажиров новых некупейных и двухэтажных вагонов») был реализован в течение конкурса и утвержден приказом Министерства транспорта Российской Федерации³.

¹ Приказ от 13 апреля 2020 г. № 118 «О внесении изменений в Правила перевозок пассажиров, багажа, грузобагажа железнодорожным транспортом, утвержденные приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 19 декабря 2013 года № 473».

Волонтерское движение в АО «ФПК»

В 2020 году продолжилось активное развитие волонтерского движения в АО «ФПК»

В период первой волны пандемии в стране стартовал федеральный проект #МыВместе. На протяжении нескольких месяцев неравнодушные граждане помогали людям, оказавшимся на вынужденной самоизоляции. В акции принимали активное участие сотрудники ОАО «РЖД». Молодежь АО «ФПК» также проявила активность: доставляли продукты питания, работали в медицинских учреждениях, оказывали помощь дистанционно (97 сотрудников АО «ФПК» – 9 % от всех участников акции от ОАО «РЖД»)

Торжественная церемония подведения итогов акции #МыВместе состоялась 13 июля в Ярославле. За наиболее активное участие Екатерина Стольникова, инженер I категории отдела обслуживания пассажиров Северного филиала АО «ФПК», получила памятную медаль за вклад в общероссийскую акцию взаимопомощи #МыВместе

Молодежь аппарата управления АО «ФПК» провела две крупные акции:

- был организован сбор средств для помощи работникам больницы ОАО «РЖД». На собранные 66 тыс. руб. закуплены и переданы медикам 100 кг необходимых материалов;

- в офисе аппарата управления АО «ФПК» был установлен масочный патруль. В результате большинство сотрудников стали использовать средства индивидуальной защиты.

Во время пандемии сотрудники АО «ФПК» старше 65 лет были переведены на удаленную работу (368 человек), в каждом филиале был определен перечень таких сотрудников для их мониторинга в целях оказания волонтерской помощи от молодежи АО «ФПК».

В сентябре 2020 года в АО «ФПК» возобновилась практика волонтерской помощи сотрудникам старше 65 лет, а также ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам труда и т. д. По данным на конец декабря 2020 года волонтерскую помощь получили 211 человек, 10 филиалов АО «ФПК» активно участвовали в оказании помощи: предоставляли продукты питания, медикаменты, помощь по дому, информационную поддержку.

С 2020 года проводятся регулярные онлайн-встречи с волонтерами АО «ФПК», организуемые Центром развития персонала Компании.

Женское лидерство

С момента создания Женского клуба АО «ФПК» в 2019 году в Компании активно развивается программа женского лидерства:

- 2–4 марта 2020 г. проведено выездное совещание на тему «Повышение эффективности человеческого капитала»;
- проведен конкурс «Деловая женщина АО «ФПК» – 2020», в котором приняли участие 54 человека;
- с целью обеспечения безопасных условий труда и психоэмоционального равновесия женщин был утвержден План мероприятий по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. По результатам реализации плана выполнены 26 из 32 пунктов: три пункта не были выполнены из-за ограничений по проведению мероприятий вследствие пандемии, два пункта утратили актуальность и один пункт перенесен в Программу мероприятий по совершенствованию имиджа профессии «проводник пассажирского вагона» на 2019–2020 годы;

- в целях дальнейшего совершенствования условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин в АО «ФПК» утвержден новый план на 2021 год, включающий в себя мероприятия по направлениям: женское здоровье и семья, женщины и производство, женское лидерство;
- проект «Женский клуб АО «ФПК» в 2020 году одержал победу в конкурсе «Лучшие практики по работе с молодежью», организованном ОАО «РЖД»;
- в октябре 2020 года запущен второй конкурс «Деловая женщина АО «ФПК»: завершены отборочные этапы в филиалах и их структурных подразделениях, идет подготовка к финалу конкурса;
- Центр развития персонала активно развивает тематические каналы внутренних коммуникаций в социальной сети Instagram и мессенджере Telegram, охват аудитории которых за 2020 год увеличился в два раза (совокупный охват – более 1 тыс. человек).

Формирование студенческих отрядов проводников

С 2010 года в качестве основного источника восполнения персонала поездных бригад на пиковые периоды перевозок в Компании применяется механизм формирования студенческих отрядов проводников.

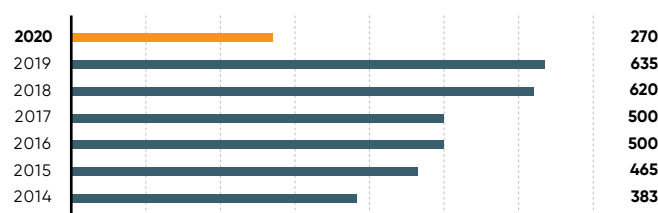
Многолетнее и тесное сотрудничество АО «ФПК» с университетскими комплексами железнодорожного транспорта, а также с Молодежной общероссийской общественной организацией «Российские Студенческие Отряды» (МООО «РСО») позволяет ежегодно привлекать к работе в составе поездных бригад более 10 тыс. студентов.

В период зимних пассажирских перевозок 2019/2020 года в Компании работали 635 участников студенческих отрядов проводников.

В мае – сентябре 2020 года в связи со значительным снижением пассажиропотока, а также в целях сохранения здоровья студентов студенческий отряд не формировался.

В декабре 2020 года работа возобновлена, в Компанию трудоустроены 270 участников МООО «РСО».

Количество привлеченных студентов для зимних перевозок, человек



Система оплаты труда и мотивации сотрудников

К уровню 2019 года заработная плата снизилась на 8,5 %, что обусловлено ухудшением финансово-экономического положения Компании в период пандемии коронавирусной инфекции, принятием на территории Российской Федерации мер по предотвращению распространения инфекции: прекращение межгосударственного сообщения, частичное приостановление межрегионального сообщения, приостановление программы ремонта и т. д.

В соответствии с Коллективным договором АО «ФПК» на 2020–2022 годы заработная плата сотрудников проиндексирована с 1 марта 2020 года на 2 % и с 1 октября на 1 %.

Компанией осуществляются выплаты сотрудникам за непрерывную трудовую деятельность (вознаграждение за преданность Компании), а также производится выплата стимулирующих надбавок.

Размеры выплат за достижение высокого уровня профессионального мастерства составили:

- персональный оклад – 23 995 руб. (439 проводников пассажирских вагонов и поездных электромехаников);
- надбавка за профессиональное мастерство – 2 660 руб. (4 165 человек);
- надбавки за присвоенное классное звание – 3 553 руб. (5 425 человек).

45 881

руб.

составила заработная плата сотрудников всех видов деятельности АО «ФПК» по итогам работы в 2020 году

1 098,9

млн руб.

составили выплаты за непрерывную трудовую деятельность в виде вознаграждения за преданность Компании