

• • • • • ПЕРСОНАЛ

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».

Для определения целевого состояния социальной и кадровой политики Компании в 2021 году утверждена Программа развития кадрового потенциала АО «ФПК» на период до 2025 года, которая предусматривает:

- работу по пяти основным направлениям (обеспечение персоналом, повышение эффективности персонала, мотивация персонала, корпоративная культура

и внутренняя среда, реализация обеспечивающих функций по управлению персоналом);

- реализацию приоритетных задач по каждому из направлений;
- достижение ключевых показателей эффективности;
- разработку планов мероприятий и нормативных документов по основным направлениям работы.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

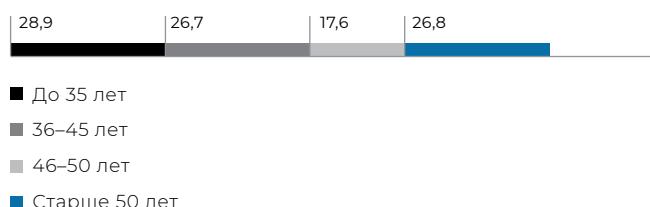
51 295 ЧЕЛОВЕК

численность персонала Компании

31,8 ТЫС. ЧЕЛОВЕК,

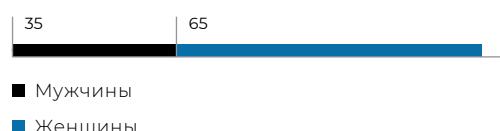
или 62 % сотрудников, заняты непосредственно обслуживанием пассажиров

Структура персонала по возрастному составу %



Компания сохраняет баланс между молодыми и более опытными сотрудниками. Средний возраст сотрудников составляет 42 года. Молодежь в возрасте до 35 лет составляет 28,9 %. Большинство сотрудников (65 %) – женщины.

Структура персонала по гендерному составу %



Структура персонала по должностям/профессиям %



Структура персонала по уровню образования %



ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

В целях принятия эффективных управленческих решений при подборе кандидатов на вакантные должности, формировании кадрового резерва, ротации и направлении сотрудников на обучение используются различные оценочные инструменты: тесты способностей, личностные опросники, структурированные интервью по компетенциям. В течение года оценку корпоративных компетенций прошли свыше 15 тыс. человек, 90 % из которых – персонал сферы обслуживания пассажиров.

В целях повышения качества управленческих решений и точности прогноза успешности кандидатов Компания перешла на новые тесты и опросники с учетом инновационных психометрических решений для оценки и развития персонала. Для создания условий саморазвития сотрудников новый отчет по результатам оценки включает перечень практических действий по развитию корпоративных компетенций, а также список рекомендованной литературы.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Показатели системы обучения персонала

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021
Общее количество обученных, человек	19 287	19 008	17 601	14 327	16 651
Доля прошедших обучение в Центре развития персонала АО «ФПК», %	48,0	62,7	62,4	58,0	61,0
Бюджет, млн руб.	96,3	118,2	196,6	112,8	134,2

За отчетный год массовым профессиям рабочих и служащих обучено 3,2 тыс. человек и более 13 тыс. человек повысили свою квалификацию. Основной площадкой обучения сотрудников массовых профессий является Центр развития персонала.

Продолжается работа по обучению персонала с применением дистанционных технологий. В 2021 году размещен электронный контент для 20 программ обучения персонала и 20 открытых электронных курсов. Повышение квалификации через систему дополнительного обучения (СДО) прошли 5 838 сотрудников Компании.

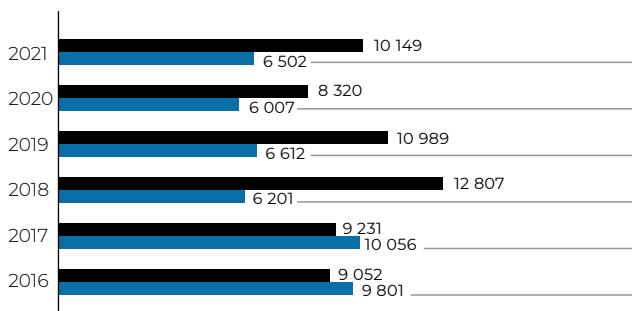
С 2020 года Центр развития персонала осуществляет обучение в соответствии с лицензией по дополнительному профессиональному образованию.

В отчетном году Центр развития персонала представлял поддержку в проведении инструктажей в СДО (одновременно задействовано 36 тыс. сотрудников, создано 28 проверочных тестов). В рамках технической учебы создано и размещено 168 проверочных тестов для начальников пассажирского поезда, проводников пассажирского вагона, поездных электромехаников.

**>16
тыс. сотрудников,**

или 31,3 % от общей численности персонала, прошли обучение в 2021 году

Процесс обучения персонала в разбивке по образовательным центрам человек



■ Центр развития персонала АО «ФПК»

■ Прочие учебные заведения

В 2020 году разработана 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.

В 2021 году проведена апробация программы и тестов профессиональных знаний.

Модель профессиональных компетенций для сотрудников по профессии «поездной электромеханик» утверждена распоряжением от 24 января 2022 г. № 44р.

Развитие персонала в русле модели корпоративных компетенций способствует формированию положительного имиджа Компании. В 2021 году психологи структурных подразделений филиалов АО «ФПК» провели более 3 тыс. семинаров-тренингов без отрыва сотрудников от основной деятельности. Достичь максимального охвата сотрудников позволило применение дистанционных форм обучения, органично дополнивших очные занятия.

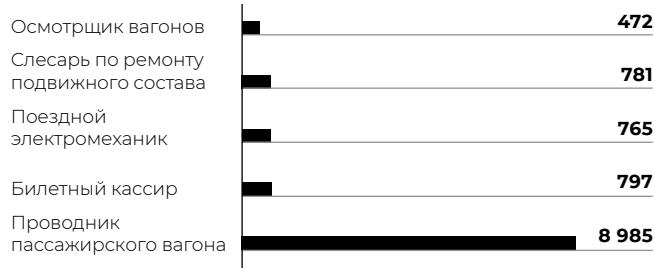
В 2021 году разработаны новые методические материалы и программы тренингов, направленные на развитие внутренней клиентоориентированности, навыков работы в команде и управления собственным состоянием.

В целях создания условий для саморазвития и повышения вовлеченности сотрудников в процесс личностного роста разработан Справочник по развитию корпоративных компетенций АО «ФПК». Справочник содержит рекомендации по развитию корпоративных компетенций на рабочем месте, перечень электронных курсов для прохождения в системе дистанционного обучения, а также список бизнес-литературы, что позволяет сформировать индивидуальный план развития с учетом своих сильных сторон и зон роста.

Дополнительное профессиональное и бизнес-образование руководителей и специалистов

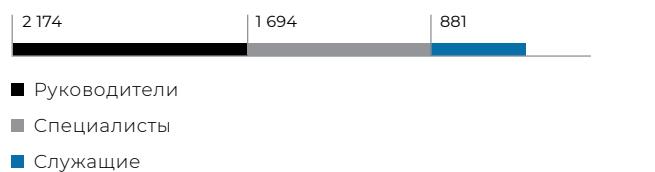
Для развития управленческих компетенций и личной эффективности руководителей, повышения профессиональной компетентности специалистов в АО «ФПК» привлекаются внешние провайдеры, предоставляющие услуги дополнительного профессионального образования по актуальным вопросам управления производственной и финансово-экономической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

Профессиональное обучение сотрудников массовых профессий человек



Повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих

Обучение персонала в 2021 году по уровню должностей человек

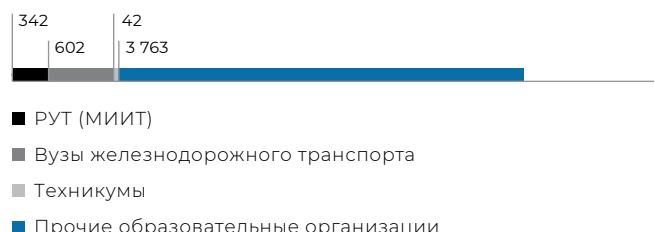


В 2021 году общий охват руководителей и специалистов Компании обязательным, профессионально-техническим и управленческим обучением составил 3 868 человек.

134,2 млн руб.

расходы на подготовку
кадров и выплаты,
связанные с ней

Обучение персонала в 2021 году по образовательным организациям человек



Обучение персонала с использованием внутренней экспертизы

В 2021 году на базе Центра развития персонала реализовано обучение по программе «Развитие HR-компетенций» для сотрудников блока по управлению персоналом.

Программа включала 11 обучающих модулей, разработанных на основании внутренней экспертизы сотрудников блока, по основным кадровым процессам.

Экспертами обучающих модулей выступили сотрудники Управления персонала и социального развития, подразделений по управлению персоналом филиалов, а также руководители смежных подразделений Компании. В качестве внешних экспертов приглашены представители молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды», Корпоративного университета материнской компании, университетских комплексов железнодорожного транспорта и других компаний-партнеров.

В период реализации программы «Развитие HR-компетенций» проведено 18 обучающих вебинаров. Для оценки итогового результата освоения программы

участники прошли тестирование в СДО. По окончании обучения сотрудникам, успешно завершившим тестирование, выданы удостоверения о повышении квалификации установленного образца. В рамках данной программы повысили квалификацию 314 сотрудников блока по управлению персоналом.

Наряду с этим в ноябре 2021 года реализовано обучение по программе «Внешние коммуникации как средство общения с пассажиром». Программа разработана и реализована совместно с внутренними экспертами Центра стратегических коммуникаций. В рамках программы руководителями проведено три обучающих вебинара («Использование фирменного стиля в печатной и сувенирной продукции», «Организация работы пресс-службы. Каналы информирования», «Организация мероприятий, в том числе для средств массовой информации») с последующим выполнением и проверкой домашних заданий участников. Для оценки результатов освоения программы проведено итоговое тестирование.

В целях развития внутренней клиентоориентированности подразделений по управлению персоналом и внедрения единых стандартов работы,





обеспечивающих повышение уровня удовлетворенности внутренних клиентов качеством услуг, реализован проект NPS HR по четырем ключевым направлениям:

- единым корпоративным стандартам работы;
- управлению развитием и внедрению изменений;
- системе нематериальной мотивации;
- контролю и оценке изменений.

Для формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективах, развития навыков работы в команде и повышения уровня сплоченности сотрудников в аппарате управления АО «ФПК» прошел марафон «К-КОМАНДА».

Награждение победителей и призеров марафона состоялось в конце года в торжественной обстановке при участии заместителя Генерального директора АО «ФПК».

Целевая подготовка кадров

Компания сотрудничает с девятью университетскими комплексами железнодорожного транспорта. Более 150 студентов обучаются по программам высшего и среднего профессионального образования на условиях целевого обучения.

Кроме того, с целью повышения уровня образования персонала АО «ФПК» организовано обучение 14 человек по программам бакалавриата и магистратуры, в том числе по профилям подготовки:

- 11 человек – «Менеджмент»;
- 3 человека – «Наземные транспортно-технологические комплексы. Пассажирский комплекс железнодорожного транспорта».

В 2021 году 19 сотрудников завершили обучение по программам бакалавриата и магистратуры, в том числе по профилям подготовки:

- 1 человек – «Управление персоналом. Стратегическое управление персоналом»;
- 11 человек – «Менеджмент»;
- 6 человек – «Наземные транспортно-технологические комплексы. Пассажирский комплекс железнодорожного транспорта»;
- 1 человек – «Экономика. Международный финансовый и управленический учет».

МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

Около 15 тыс. человек, или 29 % от общей численности Компании, – сотрудники в возрасте до 35 лет.

Доля молодых руководителей от общего числа руководящего состава Компании составляет 19 %.

В 2021 году утверждена целевая программа «Молодежь АО «ФПК» (2021–2025 гг.)», определяющая основные задачи и направления развития Молодежной политики Компании.

Ключевые задачи программы:

- адаптация и закрепление молодежи на предприятии;
- стимулирование научно-технического творчества, инновационной и научной деятельности молодежи;
- совершенствование мотивационных механизмов трудовой деятельности молодых руководителей и сотрудников;
- содействие в личностном и профессиональном становлении молодых сотрудников, обладающих

адаптированными к условиям АО «ФПК» знаниями и навыками, а также карьерном росте молодежи;

- формирование комплекса позитивных ценностей, сохранение преемственности поколений, укрепление престижа рабочего места в молодежной среде.

Комплекс мероприятий, реализуемый в рамках целевой программы «Молодежь АО «ФПК» (2021–2025 гг.)», охватывает более 80 % молодых сотрудников Компании.

В целях внедрения единого подхода к организации работы советов молодежи в Компании утверждено Положение о типовой модели Совета молодежи в АО «ФПК». Положение определяет организационные принципы и порядок работы Совета молодежи в АО «ФПК», права и обязанности участников Совета молодежи в Компании.

Работа с молодежью носит системный характер и охватывает шесть направлений деятельности.



Ключевые проекты по направлениям целевой программы «Молодежь АО «ФПК»



Развитие системы адаптации и закрепления молодежи в Компании. Повышение уровня вовлеченности

- На регулярной основе ежеквартально проводятся рабочие встречи с советами молодежи, активной молодежью и молодыми специалистами Компании по вопросам карьерного развития, реализации Молодежной политики в АО «ФПК» и другим актуальным для молодежи Компании темам.
- В целях ускорения процесса адаптации и снижения уровня текучести вновь принятого персонала в 2021 году введен в промышленную эксплуатацию адаптационный чат-бот. ИТ-решение направлено на предоставление новым сотрудникам информации о Компании, помочь в быстрой адаптации на рабочем месте и формирование конструктивной обратной связи в адаптационный период.
- Дополнительный эффект в ускорении процесса адаптации обеспечивают 13 адаптационных курсов для сотрудников филиалов АО «ФПК», контент в которых подобран с учетом особенностей того или иного филиала.



Вовлечение молодежи в решение корпоративных (стратегических) задач (в том числе в инновационную и научную деятельность)

- В 2021 году при поддержке ППО РОСПРОФЖЕЛ в рамках «Школы молодого лидера» прошел XII Слет молодежи АО «ФПК». Это уникальное молодежное мероприятие, которое позволило молодым сотрудникам не только развить свои компетенции, но и проявить себя, предложить новые подходы к решению актуальных производственных задач.
- Дистанционный формат проведения мероприятия позволил обеспечить участие более 400 инициативных, активных и талантливых молодых сотрудников Компании со всей страны.
- Предложенные командами-победителями идеи решения производственных задач будут детально рассмотрены функциональными заказчиками, лучшие из них будут приняты в реализацию.



Поддержание условий для непрерывного и всестороннего развития молодежи

- Сотрудники АО «ФПК» ежегодно принимают участие в холдинговых и федеральных конкурсах, достойно представляя Компанию в бизнес-сообществе. По итогам 2021 года среди сотрудников АО «ФПК»: в конкурсе проектов «Новое звено» – шесть полуфиналистов, два финалиста; в проекте Young Talents – 36 полуфиналистов, пять финалистов, в конкурсе «Мастера гостеприимства» – пять полуфиналистов, два финалиста, один победитель.
- Система информирования в социальной сети («ВКонтакте», мессенджере Telegram) и цифровых каналах (электронная рассылка) охватывает более 11 тыс. сотрудников и направлена на повышение уровня знаний персонала о ключевых событиях из жизни Компании, а также мотивацию молодежи к участию в холдинговых и федеральных конкурсах в целях профессионального и личностного развития.



Развитие корпоративного волонтерства, продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта

В 2021 году продолжилось развитие корпоративного волонтерства в АО «ФПК».

- Утверждено Положение о корпоративном волонтерстве в АО «ФПК», определяющее особенности и ключевые принципы корпоративного волонтерства в Компании, утвержден официальный логотип волонтерского движения Компании.
- 21 проект представлен сотрудниками АО «ФПК» на конкурс волонтерских (социальных) проектов «Проводники хороших дел». Конкурс ориентирован на поддержку гражданских инициатив студентов, сотрудников и неработающих пенсионеров железнодорожного транспорта, нацеленных на реализацию социально значимых программ и поддержку людей старшего возраста. Один из проектов, представленных Компанией, получил грант на реализацию.
- АО «ФПК» удостоено первого места среди 34 организаций – участников экологической акции «Спаси дерево – 2021», собрав 1,5 т макулатуры.
- 35 проектов представлено в конкурсе волонтерских проектов #ТыЯволонтерФПК. В 2021 году конкурс проводился впервые и нашел большой отклик среди сотрудников АО «ФПК»: более 200 человек были вовлечены, в том числе студенты из молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» (МООО «РСО»). Конкурс проводился по следующим направлениям: социальное волонтерство, экологическое волонтерство, зооволонтерство, арт-волонтерство (культурное), образование и наставничество.
- Победителем конкурса признан проект «Чистый пояс Байкала» от команды «Сердце Байкала» из Восточно-Сибирского филиала по направлению «Экологическое волонтерство». В рамках проекта для привлечения внимания к проблеме экологии Байкала участники команды организовали просветительскую деятельность и ряд массовых мероприятий, в том числе сбор и сортировку мусора на берегу порта Байкал совместно с участниками проекта «Большая перемена».



Развитие внутрихолдингового, межотраслевого и международного молодежного сотрудничества

Создание прочных горизонтальных связей между молодыми сотрудниками – залог эффективной коммуникации внутри Компании. В 2021 году сотрудники АО «ФПК» приняли участие:

- в проекте Young Talents;
- ежегодном Слете молодежи, организованном материнской компанией, который прошел с 22 по 26 ноября 2021 г. в онлайн-формате.

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 МООО «РСО» позволяет ежегодно трудоустраивать проводниками пассажирских вагонов тысячи студентов.

В период зимних пассажирских перевозок 2020/2021 года в Компании работало 270 участников студенческих отрядов проводников.

Количество привлеченных участников студенческих отрядов проводников для зимних перевозок

человек



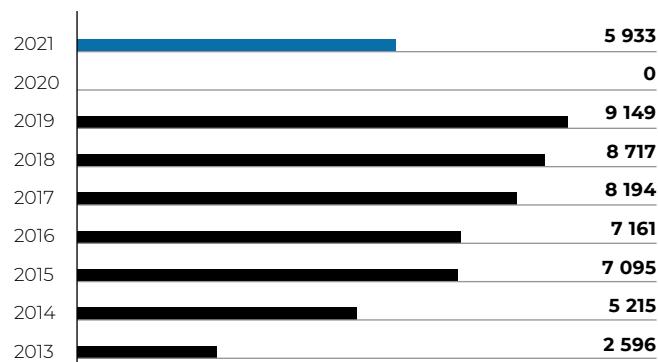
В мае – сентябре 2021 года в структурные подразделения филиалов АО «ФПК» трудоустроено 5 933 участника студенческих отрядов проводников.

Вместе с тем для работы проводниками пассажирских вагонов в рамках производственной практики привлечено более 1,6 тыс. студентов профильных образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования.

В августе 2021 года проведен социологический опрос удовлетворенности студентов работой в АО «ФПК». Своим мнением поделились более 3,4 тыс. студентов (61 % от фактической численности). По итогам опроса 70 % студентов удовлетворены работой в АО «ФПК», что на 7 % выше уровня 2019 года. Отмечается рост удовлетворенности студентов основными факторами трудовой жизни.

Количество привлеченных участников студенческих отрядов проводников для летних перевозок

человек



СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

По итогам работы в 2021 году заработная плата сотрудников всех видов деятельности АО «ФПК» составила 52 503 руб. К уровню 2020 года заработная плата выросла на 14,4 % при праве индексации 5,2 %.

В соответствии с Коллективным договором АО «ФПК» на 2020–2022 годы заработная плата сотрудников проиндексирована с 1 марта 2021 г. на 1,3 %, с 1 августа – на 2,4 % и с 1 октября – на 1,4 %.

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

Выплаты за непрерывную трудовую деятельность в виде вознаграждения за преданность Компании составили 1 013,5 млн руб.

Размеры выплат за достижение высокого уровня профессионального мастерства составили:

- персональный оклад – 38 051 руб. (497 проводников пассажирских вагонов и поездных электромехаников);
- надбавка за профессиональное мастерство – 2 489 руб. (5 543 человека);
- надбавки за присвоенное классное звание – 3 447 руб. (6 796 человек).

52 503 руб.

составила заработка плата сотрудников всех видов деятельности АО «ФПК» в 2021 году

+14,4 % к 2020 году

1 013,5 млн руб.

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