

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА ОБЩЕСТВА

Молодежная политика – неотъемлемая часть работы с кадровым потенциалом ПАО «ТрансКонтейнер». В Обществе в 2020 г. реализован ряд мероприятий по установлению и поддержанию статуса ПАО «ТрансКонтейнер» как привлекательного работодателя, поддерживающего интерес нового поколения к сфере железнодорожных контейнерных перевозок, которое в перспективе станет активом Общества.

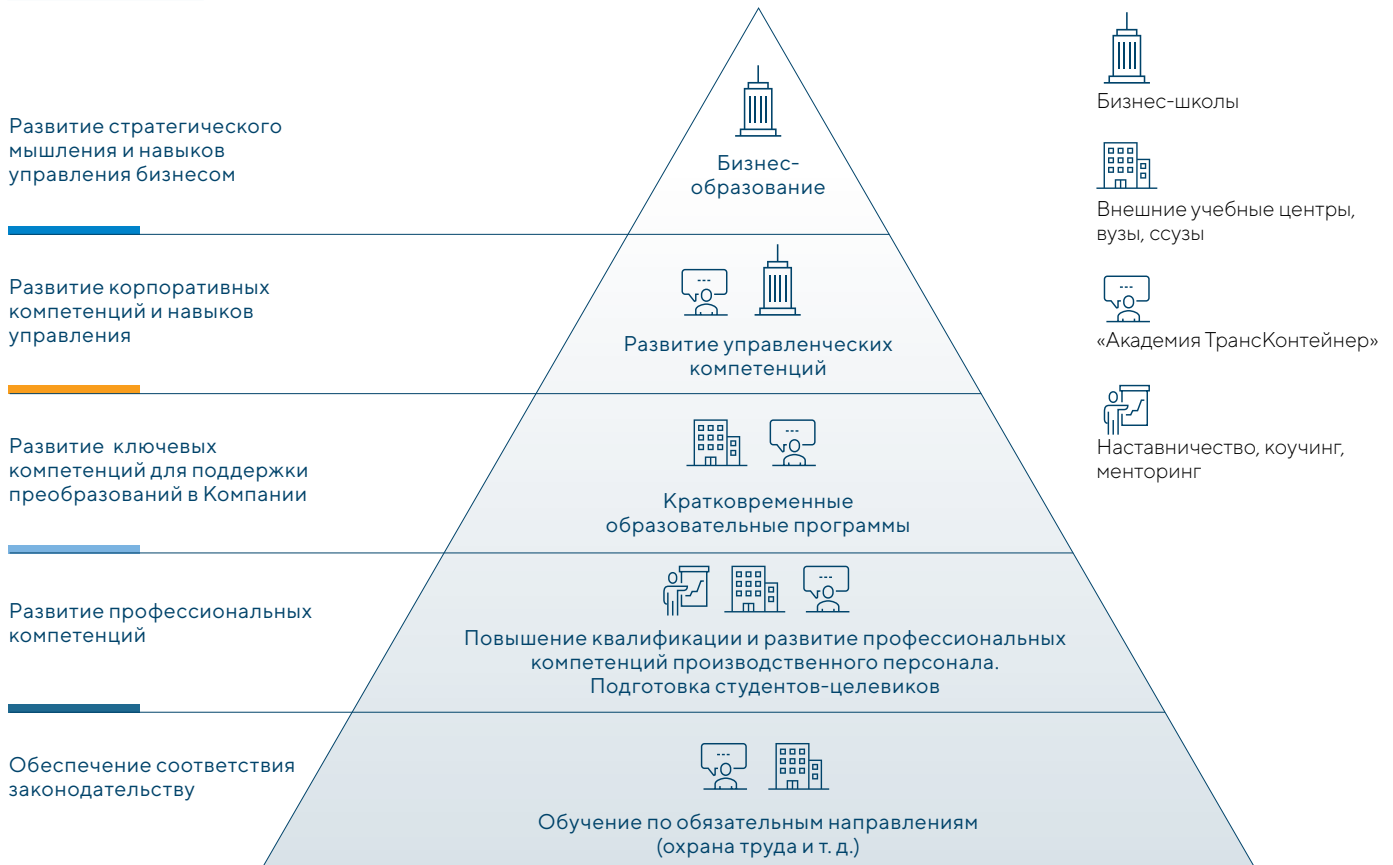
Участие руководителей ПАО «ТрансКонтейнер» в государственных экзаменационных комиссиях

профильных вузов, работа со студентами во время производственной практики и наставничество для молодых специалистов, открытые онлайн-встречи со студентами профильных вузов – мероприятия, которые стали системными в Обществе в рамках молодежной политики.

В 2020 г. ПАО «ТрансКонтейнер» приняло участие в Дне карьеры Российского университета транспорта (МИИТ). Мероприятие проходило в новом цифровом формате, более 70 студентов приняли участие в трансляции, организованной Обществом.

ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

ОБЩИЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА



«АКАДЕМИЯ ТРАНСКОНТЕЙНЕР»: ВНУТРЕННЕЕ ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

«Академия ТрансКонтейнер» – современная единая HR-платформа для адаптации, обучения и развития работников. Ее основная цель – повышение эффективности деятельности Общества через создание системы непрерывного обучения, оценки и развития персонала.

Основная задача «Академии ТрансКонтейнер» – вовлечь руководителей в процесс развития своих подчиненных и мотивировать самих подчиненных на достижение общего результата. Большим шагом в решении данной задачи стало развитие школы внутренних тренеров. В рамках школы были отобраны внутренние эксперты и тренеры, способные проводить обучение любой сложности для работников Общества, то есть передавать им функциональные знания и формировать необходимые для работы умения, а также информировать о корпоративных правилах, принятых в Обществе, методах работы и используемых инструментах.

Внутренние тренеры и эксперты из числа опытных работников и функциональных руководителей активно участвуют в создании корпоративной базы знаний. Все дистанционные курсы в 2020 г. были разработаны собственными ресурсами Общества и максимально отражают потребности и специфику бизнеса.

Библиотека электронных курсов «Академии ТрансКонтейнер» насчитывает более 50 курсов по различным направлениям: профессиональная тематика, программное обеспечение, управленческая и личная эффективность. В 2020 г. «Академия ТрансКонтейнер» запустила новые курсы, которые прошли более 500 человек.

На платформе «Академии ТрансКонтейнер» работники могут проходить профессиональное тестирование и оценивать уровень своих компетенций.

В 2020 г. разработаны, актуализированы и размещены более 30 тестов по профессиональной тематике:

- тесты по профессии (слесарь по ремонту подвижного состава, машинист крана, водитель автопогрузчика и других рабочих специальностей);
- тесты по охране труда;
- тесты по знанию регламентов бизнес-процессов;
- тесты по теме «Услуги, сервисы и процедуры обслуживания ПАО «ТрансКонтейнер».

Тесты позволяют выявить узкие места в знаниях работников и организовать необходимую программу обучения и развития. Всего за 2020 г. протестировано по профессиональным компетенциям более 1,9 тыс. работников.

ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА

С целью повышения уровня профессиональной компетентности и развития личностно-деловых качеств работников большое внимание в ПАО «ТрансКонтейнер» уделяется вопросам повышения квалификации и систематической актуализации знаний, умений и навыков работников на внешних мероприятиях – тренингах, семинарах, тематических конференциях. В 2020 г. повысили квалификацию и приняли участие во внешних информационно-консультационных мероприятиях 2 375 человек.

Распределение бюджетных средств на обучение и развитие по направлениям

Направление обучения	Доля от общего бюджета на обучение (%)	Количество обученных работников
Повышение квалификации и развивающее обучение	23,91	163
Обязательное обучение	72,44	2 212
Получение второго высшего образования работниками Общества, высшее образование в профильных вузах для студентов	3,65	3

Общее число часов обучения работников (ч.)

Категория работников	2018	2019	2020
Руководители	30 514	37 953	37 282
Специалисты	19 597	19 513	18 384
Рабочие	36 283	51 515	24 082
Мужчины	55 835	79 012	50 520
Женщины	30 603	29 985	29 228
Всего	86 438	108 997	82 370

Среднее количество часов обучения на одного работника в год (ч.) **GRI 404-1**

Категория работников	2018	2019	2020
Руководители	53,88	57,43	42,08
Специалисты + рабочие	41,96	51,93	38,82
Мужчины	59,16	66,50	43,61
Женщины	48,56	57,16	36,29
Всего	53,87	61,88	45,13

Инвестиции в обучение и развитие работников (тыс. руб.)

2016	2017	2018	2019	2020	2020/2019 (%)
14 223	24 306	20 920	49 478	6 393	12,92

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Основные цели и задачи оценки потенциала и профессиональных компетенций работников остаются значимыми для поддержания кадрового потенциала Общества и повышения стандартов работы. Результаты оценки используются для решений о назначении, перемещении работников, эффективного планирования мероприятий по обучению и развитию.

В 2020 г.:

- оценку лидерского и управленческого потенциала методом тестирования при формировании кадрового резерва прошли более 70 работников. Выявлены сильные стороны и зоны развития, на основании результатов оценки сформированы индивидуальные планы развития и даны рекомендации по развитию компетенций;
- при приеме на работу / назначении на должность проведена процедура оценки корпоративных и профессиональных компетенций экспертами/

руководителями – оценены более 100 кандидатов на соответствие профилю должности;

- при внутренних перемещениях на новые должности назначаются тесты для оценки профессиональных компетенций. Автоматизировано более 100 тестов.

Например, для нового работника Контактного центра назначаются следующие курсы с обязательным прохождением теста:

- клиентоориентированность;
- стандарты обслуживания и систем обработки обращений;
- услуги, сервисы и процедура обслуживания.

Курсы и тесты руководители нового работника включают в планы адаптации для нового работника.

За 2020 г. протестированы по профессиональным компетенциям 1 974 работника.

МОТИВАЦИЯ

МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

ПАО «ТрансКонтейнер» ценит свой персонал и выстраивает систему вознаграждения в соответствии со Стратегией Общества, нацеленной на увеличение объема и доходности контейнерных перевозок, повышение качества транспортно-экспедиционного обслуживания и рост производительности труда.

Условия и порядок оплаты труда определены в Положении о системе оплаты труда работников ПАО «ТрансКонтейнер».

Оклады работникам устанавливаются исходя из утвержденного штатного расписания и индексируются в соответствии с Коллективным договором ПАО «ТрансКонтейнер»:

- диапазоны должностных окладов по руководителям и специалистам дифференцированы с учетом сложности и важности выполняемых трудовых функций, значимости в организационной структуре управления ПАО «ТрансКонтейнер»;

- оплата труда рабочих осуществляется по часовым тарифным ставкам, определяемым на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Система премирования предусматривает возможность выплаты вознаграждения в зависимости от достигнутых Обществом производственно-финансовых показателей и от личного вклада работника. Показатели премирования установлены в разрезе структурных подразделений, профессий и должностей. Разработана и постоянно совершенствуется система бонусов, размер которых определяется в зависимости от оценки выполнения установленных ключевых показателей эффективности.

В целях привлечения и закрепления профессионального кадрового состава работников производится выплата единовременного вознаграждения за преданность Обществу. Кроме того, в 2020 г. в соответствии с Коллективным договором, действующим в ПАО «ТрансКонтейнер», всем работникам Общества была проведена индексация заработной платы на 3 %.