



ФИЛИАЛ ОАО «РЖД»  
КАЛИНИНГРАДСКАЯ  
ЖЕЛЕЗНАЯ ДОРОГА  
РАСПОРЯЖЕНИЕ

7 февраля 2014 г. № 36/р

**О реализации программы по развитию молодежного кадрового  
потенциала «Перспектива» на полигоне  
Калининградской железной дороги**

В целях повышения эффективности работы с молодежью, укрепления кадрового потенциала железной дороги:

1. Утвердить прилагаемое Положение о реализации программы по развитию молодежного кадрового потенциала «Перспектива» на полигоне Калининградской железной дороги (далее – Положение).

2. Руководителям подразделений ОАО «РЖД», осуществляющих деятельность в границах железной дороги, совместно с Региональным советом молодежи ознакомить причастных работников с Положением и обеспечить реализацию действенных мер по созданию условий для участия в программе молодых работников.

3. Распоряжение от 30.12.2013 №352/р «Об утверждении Положения о реализации программы по развитию молодежного кадрового потенциала «Перспектива» на полигоне Калининградской железной дороги» признать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя начальника железной дороги по кадрам и социальным вопросам Трошина Д.Н.

Начальник железной дороги

В.Г.Голомолзин

**Положение о реализации программы по развитию  
молодежного кадрового потенциала «Перспектива»  
на полигоне Калининградской железной дороги**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок реализации программы по развитию молодежного кадрового потенциала «Перспектива» на полигоне Калининградской железной дороги (далее – программа), устанавливает требования к участникам, сроки и этапы реализации программы, порядок определения победителей и их поощрения.

1.2. Организатором программы является Калининградская железная дорога. Общую координацию реализации программы осуществляет заместитель начальника железной дороги по кадрам и социальным вопросам и сектор оценки, мониторинга персонала и молодежной политики.

**2. Цель и задачи программы**

2.1. Цели программы:

создание условий для профессионального, личностного развития и карьерного роста молодых работников;

отбор кандидатов в базовый кадровый резерв из числа перспективных молодых работников.

2.2. Задачи программы:

повышение уровня развития корпоративных компетенций у молодых работников;

повышение уровня вовлеченности молодых работников в решение корпоративных и производственных задач;

расширение представления молодых работников о принципах деятельности компании, построения железнодорожного бизнеса, ведущих практиках руководства трудовым коллективом;

расширение возможности для обратной связи и обмена профессиональным опытом между молодыми работниками и руководством;

повышение мотивации молодых работников к саморазвитию и карьерному росту в компании;

вовлечение руководителей в реализацию процессов по развитию компетенций молодых работников.

### 3. Понятия и определения

В настоящем положении используются следующие понятия:

**Бизнес-блок** – элемент организационной модели холдинга «Российские железные дороги», представляющий собой взаимосвязанные и/или осуществляющие сходные виды деятельности бизнес-единицы, сгруппированные под одним центром управления.

Целевая бизнес-модель холдинга включает пять ключевых бизнес-блоков: «Транспортно-логистический», «Пассажирские перевозки и сервис», «Железнодорожные перевозки и инфраструктура», «Международный инжиниринг и транспортное строительство», «Социальный» (приложение №1).

**Индивидуальный план развития (ИПР)** - документ, описывающий цели развития участника программы, «ступени развития», конкретные действия, предпринимаемые для достижения целей развития, и оценку их результатов.

**Корпоративные компетенции** - совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, необходимых работникам компании на различных должностных уровнях для успешной деятельности ради достижения компанией стратегических целей.

**Оценка корпоративных компетенций** – процедура оценки уровня развития корпоративных компетенций работника с использованием утвержденных в компании методик («Бизнес-Профиль «РЖД» и др.), осуществляемая сектором оценки, мониторинга персонала и молодежной политики.

**Руководитель «ступени развития»** – лицо из числа руководящих работников, содействующее достижению целей развития участника программы на соответствующей «ступени развития».

**Развивающее задание** – конкретное задание, способствующее развитию определенного умения/навыка участника программы, которое выдается руководителем «ступени развития».

**«Ступени развития»** – последовательность руководящих позиций, которые проходит участник программы в рамках выбранного бизнес-блока с целью достижения целей развития.

**Участник программы** - молодой работник, соответствующий установленным требованиям, своевременно подавший заявку на участие в программе и прошедший отборочный этап.

#### **4. Условия участия в программе**

4.1. К участию в программе допускаются молодые работники в возрасте до 35 лет (включительно) со стажем работы на железнодорожном транспорте не менее 1 года, положительно зарекомендовавшие себя на рабочем месте.

4.2. Отбор участников осуществляется на основании анализа поданных заявок. В заявке кандидат указывает цель своего участия в программе, обоснование выбора того или иного бизнес-блока и направления внутри него.

#### **5. Сроки и этапы проведения программы**

Программа проводится ежегодно и включает следующие этапы:

##### **5.1. Отборочный этап (февраль-март).**

Этап включает в себя анонсирование старта программы, прием заявок и отбор участников.

Заявка на участие в программе подается кандидатом в срок до 20 февраля в сектор оценки, мониторинга персонала и молодежной политики по форме согласно приложению №2.

Заполнение всех граф заявки является обязательным.

##### **5.2. Этап постановки целей развития (март-апрель).**

Этап включает в себя оценку корпоративных компетенций участников программы, выбор последовательности руководящих должностей, выступающих в качестве «ступеней развития» (приложение №3), формирование ИПР (приложение №4).

##### **5.3. Этап реализации индивидуальных планов развития (апрель - август).**

Этап включает в себя:

1) последовательное прохождение каждым участником программы трех «ступеней развития» в рамках выбранного направления:

I «ступень развития» - руководитель 3 уровня (май-июнь);

II «ступень развития» - руководитель 2 уровня (июнь-июль);

III «ступень развития» - руководитель 1 уровня (июль-август).

Прохождение каждой «ступени развития» предусматривает:

- кратковременное (не менее одного рабочего дня) пребывание на рабочем месте руководителя и его непрерывное сопровождение (с целью ознакомления со спецификой решаемых рабочих вопросов и задач, форм и методов работы, индивидуальным стилем руководства);

- успешное выполнение одного или нескольких развивающих заданий в соответствии с целями развития участника программы.

Выполнение развивающего задания оценивается руководителем «ступени развития» и фиксируется в ИПР. Успешное выполнение развивающего задания является условием перехода участника программы на следующую «ступень развития».

5.4. Этап разработки проекта улучшения (апрель-сентябрь).

Участники программы разрабатывают проект улучшения при методической и организационной поддержке руководителей «ступеней развития».

5.5. Конкурсно-презентационный этап (сентябрь-ноябрь).

Этап проводится среди участников программы, успешно реализовавших ИПР, и предусматривает:

- 1) прохождение участников программы различных конкурсных испытаний;
- 2) презентацию достигнутых в ходе участия в программе результатов и разработанных проектов улучшения.

## **6. Порядок определения победителей и их поощрение**

6.1. Результаты участников конкурсно-презентационного этапа оцениваются комиссией по балльной системе (приложение №5). На их основании формируется рейтинг участников, который фиксируется в протоколе, подписанном председателем комиссии. Председателем комиссии является начальник железной дороги.

6.2. Все участники программы зачисляются в базовый кадровый резерв, поощряются дипломами за участие в программе. Активные участники программы поощряются денежными премиями из средств лимита начальника железной дороги в размере по 5000 рублей.

6.3. Финалисты программы, занявшие призовые места, включаются в программы подготовки и повышения квалификации, поощряются денежными премиями из средств лимита начальника железной дороги:

за I место – 20 000 рублей;

за II место – 15 000 рублей;

за III место – 10 000 рублей.

6.4. Победитель программы, занявший I место, рекомендуется к обучению в Корпоративном университете ОАО «РЖД».

## **Описание бизнес-блоков холдинга «РЖД»**

### **1. «Транспортно-логистический»**

Включает в себя бизнес-единицы по направлениям:

*Фирменное транспортное обслуживание*

*Оперирование подвижным составом*

*Терминально-складской комплекс и брокерские услуги*

*Логистика и оперирование грузовыми вагонами*

### **2. «Пассажирские перевозки и сервис»**

Включает в себя бизнес-единицы по направлениям:

*Пассажирские перевозки в пригородном и дальнем сообщении*

*Скоростные и высокоскоростные пассажирские перевозки*

*Управление вокзальными комплексами*

*Ремонт ТО пассажирского подвижного состава*

*Оказание прочих сервисных услуг пассажирам*

### **3. «Железнодорожные перевозки и инфраструктура»**

Включает в себя бизнес-единицы по направлениям:

*Текущее обслуживание и ремонт инфраструктуры*

*Управление железнодорожными перевозками*

*Управление тяговым подвижным составом и локомотивными бригадами*

### **4. «Международный инжиниринг и транспортное строительство»**

Включает в себя бизнес-единицы по направлениям:

*Проектирование, строительство и эксплуатация железнодорожной инфраструктуры за рубежом*

*Управление международными инфраструктурными проектами*

### **5. «Социальный»**

Включает в себя бизнес-единицы по направлениям:

*Обучение и развитие персонала*

*Социальная и спортивная инфраструктура*

*Корпоративное пенсионное обеспечение*

*Услуги здравоохранения*

**Заявка  
на участие в программе «Перспектива»**

1. Ф.И.О. (полностью) \_\_\_\_\_

2. Дата рождения \_\_\_\_\_

3. Место работы (название подразделения)  
\_\_\_\_\_

4. Стаж работы на железнодорожном транспорте \_\_\_\_\_

5. Образование (специальность) \_\_\_\_\_

6. Должность \_\_\_\_\_

7. Контактные номера телефонов (моб.) \_\_\_\_\_

8. Эл.адрес \_\_\_\_\_

9. Бизнес-блок и направление (приложение 1):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. Цель моего участия в программе:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11. Почему я выбрал(-а) именно этот бизнес-блок и направление:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата

Подпись



**Уровни руководящих должностей  
(по Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»)  
и их распределение по «ступеням развития»**

**I «ступень развития» - руководители 3 уровня:**

- руководители среднего звена территориальных структурных подразделений региональных подразделений филиалов, дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД».

**II «ступень развития» - руководители 2 уровня:**

- руководители и заместители руководителей служб (отделов, секторов) региональных подразделений филиалов, дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД»;

- руководители и заместители руководителей территориальных структурных подразделений региональных подразделений филиалов, дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД».

**III «ступень развития» - руководители 1 уровня:**

- заместители начальника железной дороги;  
- руководители служб (отделов, секторов) железной дороги;  
- руководители и заместители руководителей структурных подразделений железной дороги, региональных подразделений филиалов, дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД».

## Бланк индивидуального плана развития

<b>ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ</b>	
<b>Раздел 1 – ИНФОРМАЦИЯ О РАБОТНИКЕ</b>	
<b>ФИО</b>	
<b>Должность</b>	
<b>Подразделение</b>	
<b>Дата заполнения</b>	
<b>Период планирования</b>	
<b>Раздел 2 – РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ</b> <i>заполняется специалистом сектора оценки, мониторинга персонала и молодежной политики по результатам оценки корпоративных компетенций</i>	
1. ...	
2. ...	
3. ...	
<b>Раздел 3 – ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ</b> <i>заполняется участником программы</i>	
1. ...	
2. ...	
3....	

**Раздел 4 – «СТУПЕНИ РАЗВИТИЯ»**


<p align="center"><b>Руководитель «ступени развития»</b></p>	<p align="center"><b>Развивающее задание</b></p>	<p align="center"><b>Исполнение (от 0 до 5 баллов) и комментарии (заполняется руководителем)</b></p>
<p>Руководитель 3 уровня:</p> <p>Ф.И.О. ....</p> <p>Должность ....</p> <p>Подпись руководителя:</p>	<p>1. ...</p> <p>2. ...</p> <p>и т.д.</p>	
<p>Руководитель 2 уровня:</p> <p>Ф.И.О. ....</p> <p>Должность ....</p> <p>Подпись руководителя:</p>	<p>1. ...</p> <p>2. ...</p> <p>и т.д.</p>	
<p>Руководитель 1 уровня:</p> <p>Ф.И.О. ....</p> <p>Должность ....</p> <p>Подпись руководителя:</p>	<p>1. ...</p> <p>2. ...</p> <p>и т.д.</p>	


**Раздел 5 – ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ**

<b>Цели развития</b> <i>(см. Раздел 3)</i>	<b>Самооценка</b> <i>(заполняется участником)</i> <i>(от 0 до 5 баллов)</i>	<b>Оценка руководителя</b> <i>(заполняется руководителем 1 уровня)</i> <i>(от 0 до 5 баллов)</i>	<b>Комментарии руководителя</b> <i>(заполняется руководителем 1 уровня)</i>
<i>Цель 1</i>			
<i>Цель 2</i>			
<i>Цель 3</i>			
<b>Дата заполнения:</b>			
<b>Подпись работника:</b>			
<b>Подпись руководителя:</b>			

<b>Раздел 6 – ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОБЕДИТЕЛЕЙ И ИХ ПООЩРЕНИЕ</b>	
<b>Оценочный лист</b>	
Ф.И.О. конкурсанта	
Должность, место работы	
Название проекта улучшения	
<b><i>Критерий</i></b>	<b><i>Баллы (0-5)</i></b>
<b>Результаты прохождения ступеней развития</b>	
<b>Результаты достижения целей развития</b>	
Проект (актуальность, новизна, возможность реализации, экономический эффект)	
Качество выступления (навыки публичного выступления, подача информации, качество презентации, взаимодействие с аудиторией и т.д.)	
Прохождение конкурсных испытаний (ответы на вопросы и т.д.)	
<b>ОБЩИЙ РЕЗУЛЬТАТ</b>	

Согласовано:

НЗК  Д.Н.Трошин

НЮ  Г.И.Вишня

Рассылка: всем НЗ, НГ, НОК, НЦОС, НД, НЮ, НИ, НРИ, НОТ, НГШ, НТЭЦ, НТО, НТП, НКИ, НБТ, НЦОП, ДКЖ, ДЭЗ, ДИ, РДМВ, РДПО, ПМС, Т, Д, НС, ИВЦ, РДЖВ, ТР, ДМ, ТЦФТО, ДМТО, ОЦОР, Л, ДКС, КРКЗ, КППК, ФПК

Исп. Кондратенко О.С., СОМП  
тел.47-544