

МОЛОДЁЖЬ КОМПАНИИ

ГУДОК



28 декабря

WWW.GUDOK.RU

2009 года

WWW.GUDOK.INFO

E-MAIL: GUDOK@CSS-RZD.RU

Ежедневная

Специальный

транспортная

выпуск

газета

РЖД Российские железные дороги



От первого лица



Владимир Якунин, президент ОАО «РЖД»:
– Участники слётов молодёжи, проекта «Команда 2030» и других молодёжных программ стали субъектами процесса совершенствования самого дорогого потенциала компании – её человеческого капитала.

Сегодня вице-президенты, вполне умудрённые опытом и возрастом люди, думают о будущем компании, и это абсолютно правильно, потому что ориентированность в будущее определяется не метриками, в которых записана дата рождения, а тем, чего человек стремится достигнуть. Но для молодых людей быть нацеленными на будущее – это естественно.

Молодёжь должна постоянно думать о том, какими должны стать российские железные дороги, какими должны быть современные молодые люди – и тогда будет у нас и водородный двигатель, а не только водородный прыск, и реализуется проект по удалению гололёда ультразвуком. А мы поддержим все эти начинания. Потому что это важно для компании с точки зрения получения свежих идей, развития молодёжи как профессионалов и личностей.

Компания заинтересована в новых идеях и творчестве. В кризисное время ОАО «РЖД» сокращает текущие эксплуатационные расходы, но инновации, предлагаемые молодёжью, нельзя останавливать сейчас, так как это создаст возможности для рынка. Конкурс «Новое звено» – это попытка сориентировать творчество молодёжи на развитие компании. Это очень важно делать именно сейчас.

Расходы на молодёжную политику в 2009 году полностью компенсированы полученным в итоге эффектом. Проекты, которые предлагают ребята, – сравнительно недорогие, а их эффективность высока. В каждом из них просчитывается экономическая эффективность, поэтому об альтуризме речи быть не может. И средства, которые мы вкладываем в эти проекты, – это вложение в компанию.

Что касается моральной и организационной поддержки, то молодые специалисты и учёные не всегда находятся на тех позициях, когда они могут провести свои предложения через бюрократическую систему, здесь им нужна помощь. Именно поэтому мы встречаемся на различных мероприятиях, для этого организован конкурс «Новое звено». Отмечу, что по сравнению с прошлым годом качество проектов, а главное – их содержательность, степень проработанности достигли высокого уровня, и я уверен, что это не предел. Дерзайте!

Программа-максимум

Думать, действовать, добиваться!

Молодёжь должна сформировать поколение ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ XXI ВЕКА

Накануне прошлого Нового года «Гудок» опросил представителей молодого поколения железнодорожников на тему того, чего же они ждут от Года молодёжи. С разными вариациями ребята говорили об одном: «Мы хотим, чтобы корпоративные молодёжные программы, начатые в 2008-м, продолжались и развивались, чтобы наши коллеги на дорогах проявляли больше инициативы».

Подводя итоги года, объявленного в России Годом молодёжи, можно сказать, что оба желания исполнились. Несмотря на непростую финансовую ситуацию, эффективная молодёжная политика является приоритетом компании. Выступая перед участниками третьего слёта молодёжи, президент ОАО «РЖД» Владимир Якунин особо подчеркнул, что «ключевым условием стабильного развития бизнеса являются инвестиции в будущее, в следующее поколение работников».

Основные программы, реализуемые Центром молодёжных проектов РЖД – «Новое звено», Корпоративный клуб «Команда 2030», общесетевой слёт, строительные студенческие отряды, – не только состоялись, но и были существенно усовершенствованы в течение 2009 года. Каждая молодёжная программа развивается, приобретает новые качества и открывает новые возможности.

Скажем, у конкурса проектов «Новое звено» появилась своя уникальная информационная платформа в Интранете – «Система 4i» (Информационный Инкубатор Инновационных Идей). И то, что в прошлом году организаторам пришлось делать «вручную» – собирать заявки на конкурс, передавать проекты для оценки экспертам, объяснять участникам, как оформлять работу в соответствии со стандартами, рейтинговать и т.д., – было автоматизировано. Благодаря техническим новшествам аудитория участников конкурса существенно увеличилась, и наряду с опытными конкурсантами свои заявки на



Первый вице-президент ОАО «РЖД» Валдим Морозов (слева) высоко оценил уровень проектов участников конкурса «Новое звено» и проекта «Команда 2030»

участие подали и ребята, впервые услышавшие о «Новом звене» только в этом году.

Тренинговые и образовательные программы для молодых лидеров, которые составили костяк корпоративного клуба «Команда 2030», начавшего свою работу в 2009 году, становятся всё более сложными и объёмными – соответственно внутреннему росту участников этого сообщества: «Планирование собственного развития», «Стоимостное мышление», «Лидерство и управление проектами», «Эффективная коммуникация», «Власть, харизма и духовность». Такая мощная подготовка даёт свой эффект. Уже сегодня ребята из корпоративного клуба растут в должностях, успевают при этом самостоятельно реализовывать индивидуальные проекты и учиться нон-стоп.

По признанию старшего вице-президента компании Валентина Гапановича, многие из предложений этого года (а на слёте было представлено 52 проекта) войдут в программу ресурсосбережения ОАО «РЖД» на следующий год, а также в программы научно-исследовательских работ.

В 2010 году компания выделит средства на реализацию 11 проектов. Напомним, что в прошлом году были поддержаны пять проектов, финансирование по которым составило 10 млн руб. «Мы с коллегами видим, как серьёзно все участники конкурса продвинулись вперед», – оценил Валентин Гапанович успехи молодёжи.

– Общение с ребятами на слёте, уровень их проектов показывают, что ставка на молодёжь, которую мы делаем, оправдывает себя, – отмечает вице-президент ОАО «РЖД» Алексей Воротилкин. – Их знания и творческая мысль, которыми они готовы делиться с компанией, служат и личному успеху молодых специалистов, и успеху РЖД. Топ-менеджеры сходятся во мнении, что в компании удалось сделать очень многое для того, чтобы вовлечь молодых сотрудников в процесс инновационного творчества. Но предстоит сделать ещё больше. Главная цель – сформировать новое поколение железнодорожников XXI века, ответственных и амбициозных профессионалов, способных развивать компанию и расти вместе с ней.

Проекты года

Новое звено

В молодёжном конкурсе инновационных проектов участвуют группы, которые предлагают компании решение разных проблем: технических, технологических, кадровых. На реализацию лучших проектов выделяются гранты. В этом году на рассмотрение конкурсной комиссии поступило более 120 проектов, а число участников превысило 650 человек. Серьёзную помощь участникам и экспертам оказала «Система 4i» – интранет-среда, предназначенная для сбора, обработки и анализа инновационных и распределённых молодых работников РЖД.

Корпоративный клуб

Клуб «Команда 2030» – сообщество молодых перспективных работников компании. В этом году в его работу включились 230 ребят, лучше всего проявивших себя в молодёжных проектах и программах прошлого года. Для развития сообщества был создан портал клуба. Он позволяет общаться, вести совместную работу над проектами, учиться с помощью базы дистанционных курсов. За полгода существования портала на нём зарегистрировались более 2 тыс. пользователей.

Слёт молодёжи РЖД

В третьем общесетевом слёте приняли участие 350 человек. Как и в прошлом году, слёт стал финалом конкурса «Новое звено». В отдельной категории соревновались проекты членов клуба «Команда 2030». Комиссия в составе первых руководителей компании выбрала в группах по три лучших проекта и два лауреата. Отличительной особенностью слёта стали программы для кадровиков с дорог и молодых учёных.

Открытые двери компании

Проект ориентирует детей работников компании на выбор специальности, в которых РЖД испытывают дефицит. Департамент социального развития ОАО «РЖД» проводит его в две сессии. В январе этого года участников проекта принимали Москва и Санкт-Петербург, в июле – Северо-Кавказская дорога. Ребята общались, знакомились со структурой и возможностями компании, перспективами работы в ней. Через «открытые двери» в этом году прошли 550 подростков.

Сеть 3D

Проект «Сеть 3D: Дорога, Дом, Друзья» для молодых работников также прошёл в две сессии: в январе в Санкт-Петербурге и летом в «Горизонте» СКОЖД. Его программа сочетает отдых и оздоровление с информационно-образовательным наполнением. Значительный акцент, как отмечают в департаменте соцразвития, сделан на помощь молодёжи в решении повседневных проблем. Участники знакомят и с достижениями компании. В «Сеть» попали 750 человек.

Игры молодёжи РЖД

Это были первые спортивные игры такого масштаба: в них приняли участие около 50 тыс. человек. Чтобы привлечь молодёжь, Роспрофжел и РФСО «Локомотив» включили в программу соревнования виды спорта, не требующие специальной физической подготовки: стрелковое многоборье, альпинизм, мини-гольф, пейнтбол, петанк и т.д.

Студотряды на олимпийской стройке

Летом передовой отряд из 150 студентов-железнодорожников принял активное участие в возведении олимпийских объектов ОАО «РЖД». Они укрепили откосы насыпи для строительства мостов, участвовали в устройстве конструкций из габионов при строительстве совмещённой автомобильной и железной дороги от станции Адлер до Олимпийской деревни, проходе тоннельного комплекса и других работах. Прделанную работу высоко оценил Президент России Дмитрий Медведев.

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Лавры оставим на потом

Валентин Гапанович,
старший вице-президент ОАО «РЖД»:



– Инновационные технологии приходят в ОАО «РЖД» различными путями. Это и сотрудничество с зарубежными коллегами, и разработки отраслевых учёных. С 2008 года ОАО «РЖД» активно предлагает молодым работникам компании разрабатывать и выдвигать свои проекты.

Сейчас сотрудничество с молодёжью в этом направлении находится в самом начале пути, но вместе с тем мы уже получаем от них интересные разработки. Причём уровень проектов, которые были представлены на слётах молодёжи в 2008 и 2009 годах, достаточно высок. Это, например, повышение качества электроэнергии в контактной сети, диагностический комплекс контроля состояния гидравлических насосов путевых машин и многое другое.

Наша задача – поднять инновационную активность молодёжи в научно-техническом направлении. Для этого уже предпринимаются определённые шаги: создаётся Совет молодых учёных в рамках Большого научного совета ОАО «РЖД», уже существующие проекты «Новое звено» и «Идеи для ОАО «РЖД». Некоммерческое партнёрство производителей железнодорожной техники уже берёт на вооружение актуальные идеи нашей талантливой молодёжи.

Также сформировано новое научное направление, для разработки которого привлекаются молодые учёные, направленные на исследования в области обеспечения безопасности движения. Такая группа создана в ОАО «НИИАС». Перед ней поставлена задача разработать систему оценки рисков по критерию «цена – безопасность» в технических и технологических системах в течение жизненного цикла.

Мне кажется, в ближайшем будущем доля интеллектуального труда молодёжи ОАО «РЖД» значительно возрастёт. Это произойдёт не сразу, но, безусловно, сотрудничество в этом направлении даст свои положительные результаты.

В будущем мы ждём от молодёжи новых интересных проектов, инноваций и изобретений, которые смогут принести существенную пользу железнодорожной отрасли. Со своей стороны компания приложит все усилия, чтобы оказать поддержку в реализации разработок молодых учёных и работников компании.

В преддверии Нового года хотелось бы пожелать нашей молодёжи быть в постоянном поиске, двигаться вперёд, совершенствоваться и не почитать на лаврах.

Горизонты становятся шире

Дмитрий Шаханов,
вице-президент ОАО «РЖД»:



– В этом году на различных слётах молодёжи мне удалось пообщаться с их участниками. Говорили с ребятами о многом: необходимости ухода от «палочных» методов управления, сохранении традиций преемственности и развитии наставничества, системе горизонтальных перемещений, новой корпоративной этике взаимоотношений начальников с подчинёнными и так далее.

Я увидел зрелых, думающих и болеющих за свою компанию людей. Хочется, чтобы с каждым годом их становилось всё больше. Именно на это направлена целевая программа «Молодёжь ОАО «РЖД» до 2010 года», итоги которой мы будем подводить в следующем году, а заодно принимать новую программу – теперь уже до 2015 года. На это направлены все реализуемые в компании молодёжные проекты.

Но процесс формирования людей такого типа, которые думают о развитии и улучшении работы компании, не может идти только из центра. Важно, чтобы на местах молодёжные инициативы поддерживали, создавали условия для раскрытия потенциала молодых работников, не дожидаясь директив сверху. Без этого невозможно сформировать в компании атмосферу инновационного творчества.

На недавнем сетевом совещании с работниками кадровых служб в Екатеринбурге мы говорили в том числе об этом. И, конечно, обсуждали планы на следующий год.

Думаю, многих сотрудников компании до 30 лет заинтересует информация о создании корпоративного университета. Совет директоров ОАО «РЖД» принял соответствующее решение. В нём ежегодно планируем обучать 200–250 перспективных молодых сотрудников наряду с топ-менеджерами компании.

Им предоставится возможность пройти подготовку по развитию навыков и компетенций рядом с высшими управленцами РЖД. И поскольку они будут заканчивать такого рода программу, то, конечно, будут продвигаться дальше по карьерной лестнице. Новые знания дадут возможность проявить себя уже на другом фронте работ, с новым горизонтом ответственности.

ПРОЕКТ | РАЗВИТИЕ

Пароль: «Команда 2030»

ОТ ВИРТУАЛЬНЫХ ИДЕЙ К РЕАЛЬНОМУ СООБЩЕСТВУ



ФОТО: ПАВЕЛ ГОРБАТОВ

Корпоративный клуб «Команда 2030» – это сообщество молодых сотрудников РЖД, основа кадрового резерва компании. Идея создания клуба родилась в 2008 году на Втором слёте молодёжи, а в 2009-м он уже начал свою работу. Потребовался ровно год для того, чтобы клуб прошёл путь от идеи до действующей системы, позволяющей общаться, работать и развиваться.

Почему именно клуб и почему «Команда 2030»? По определению клуб – это добровольно объединяющаяся группа людей, связанных общими интересами. Уже первый общесетевой слёт молодёжи в 2007 году не оставил сомнений в том, что такая группа людей, причём молодых и активных, в компании есть! А общий интерес – это стремление расти, развиваться, осваивать новое и делать карьеру в ОАО «РЖД». Учитывая, что именно нынешнему поколению молодых предстоит реализовать принятую в 2008 году «Стратегию-2030», становится очевидно, что в таких условиях клуб просто не мог не появиться.

По сути, клуб – это организационная основа, коммуникационно-развивающая инфраструктура, которая позволит вывести работу с молодёжью на качественно новый уровень, откроет перед молодыми работниками новые возможности и горизонты для самореализации, позволит объединить отдельные общественные начинания в единую мощную систему.

Но понятно также и то, что мало заявить об идее и придумать ей красивое название. Важно наполнить её жизнью, «зажечь» и вовлечь в неё людей.

Основу клуба составили 230 наиболее ярких участников молодёжных программ, которые реализовывались Центром молодёжных проектов в 2007–2008 годах. Оглядываясь назад, вряд ли кто-то из этих ребят мог представить, что участие в «Новом звене – 2008» или проекте для молодых управленцев «Корпоративный лидер» станет началом нового этапа в их жизни. И, чтобы достойно пройти этот путь, нужно будет решить немало сложных головоломок. Но, как показывает опыт, сталкиваясь с такими задачами и обнаруживая порой «пробелы» в знаниях, нехватку компетенций, они не останавливались и шли дальше, компенсируя недостаток профессионального опыта непрерывным самообразованием и упорством. Узнавали новое, осваивали ранее неизвестные навыки, пытались заглядывать в далёкое железнодорожное будущее. Проходили невероятное количество различных тренингов. Сегодня члены клуба говорят, что это изменило их отношение к жизни.

«Я стал иначе воспринимать происходящее, многое понял и многому научился. Мне уже не интересен процесс реализации идеи, мне интереснее достичь цели при минимальных издержках», – рассказывает член клуба Григорий Ко-

зырь (ОЖД), работающий сразу над четырьмя инновационными проектами, два из которых уже были отмечены руководством компании.

Пожалуй, главное, чему научились в непрерывной работе над собой члены клуба, – это адекватно оценивать свой потенциал, видеть недостатки, трезво анализировать доступные ресурсы и на этой основе – самостоятельно планировать и организовывать процесс собственного развития. Каждый член «Команды 2030» сегодня способен выделять и развивать необходимые именно ему управленческие инструменты, настраивать их индивидуально: кто-то на практике повышает управленческие навыки, кто-то осваивает новые компетенции, кто-то получает второе высшее или бизнес-образование, кто-то учит иностранный язык, кто-то стремится освоить новые технологии.

«Главная проблема тут, конечно, во времени», – говорит участник проекта «Команда 2030» Иван Врублевский (ВСЖД), – как работали по 14–18 часов в сутки, так и работаем, и приходится как-то совмещать работу и образование. Хуже всего совмещается, конечно, изучение английского языка, потому что ни один репетитор ночью почему-то не работает».

Несмотря на все трудности, цели клуба, по мнению его участников, того стоят. «В Корпоративном клубе формируется особая группа людей, способная решать любую поставленную перед ними задачу», – продолжает Иван Врублевский. – Уже успел сложиться и особый тип мышления – нас не надо заставлять учиться, существует острая потребность в саморазвитии, мы уже не боимся менять мир вокруг и пытаемся реализовать свои идеи на наших предприятиях. Конечно, иногда получается со скрипом, но отступать никто не планирует».

В октябре у клуба появился новый инструмент для развития – в Интернете был запущен информационно-коммуникационный портал «Команда 2030» (www.kk2030.ru). Объединив в себе развернутую социальную сеть, обширную библиотеку знаний и систему дистанционного обучения, новый молодёжный портал позволяет ребятам не только постоянно работать над собой, наращивая компетенции и овладевая новыми знаниями, но и быть в курсе актуальных событий, вместе работать над новыми инновационными проектами. Простота и разнообразие возможностей kkk2030.ru позволяют молодым работникам сразу же после процедуры регистрации приступить к работе со всеми четырьмя модулями интернет-портала.

Модуль «совместная работа» позволяет коллективно работать над проектами (обсуждать идеи и предложения, координировать действия членов проектной группы). Здесь же представ-

лен информационно-справочный ресурс, в обновлении которого участвуют все желающие. Любой пользователь может выложить для общего доступа статью, книгу или собственные размышления.

В модуль «обучение и развитие» есть база дистанционных учебных курсов, система оценки знаний и компетенций и т.д. «Интеграция этих составляющих в единую систему позволяет автоматизировать процесс создания индивидуального учебного плана для каждого пользователя», – поясняет уникальность модуля в ЦМП.

Модуль «информационная служба» предназначен для обеспечения всех пользователей портала актуальной информацией о деятельности компании, сведениями о ходе работы над проектами членов клуба, а также об их личных успехах и достижениях.

И непосредственно модуль «социальная сеть» обеспечивает эффективную коммуникацию между членами клуба, живущими в разных регионах страны: здесь и общение по личным интересам, и обмен профессиональным опытом.

Но главное, конечно, общение – для коммуникации на портале предусмотрено достаточно интерактивных инструментов: форумы, блоги, личные сообщения, чаты, интернет-конференции, видеоконаты. Используя все действующие каналы, участники могут обсуждать волнующие проблемы практически непрерывно, без оглядки на разделяющие их километры и часовые пояса. На форуме – в самой большой и самой «живой» части портала – дискуссии и дебаты разворачиваются порой по-гамлетовки неоднозначно. В любом случае у членов клуба теперь есть возможность вволю обсудить механизмы работы холдинга и тонкости построения карьеры, попрактиковаться в английском, распланировать досуг (в том числе совместный) и многое другое, а у ЦМП – получить с мест «обратную связь».

Сегодня на портале зарегистрировано уже более двух тысяч пользователей. И это только начало!

Перспективы на 2010 год

В следующем году для членов клуба будет организована не только работа в рамках портала, но и очные мероприятия: тренинги, образовательные программы, встречи с руководством компании, зарубежные стажировки и многое другое. Одним словом, самое интересное нас ждёт впереди.

НАУКА | ТЕНДЕНЦИИ

Новации по формуле

МОЛОДЫЕ УЧЁНЫЕ ГОТОВЫ ОРГАНИЗОВАТЬСЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ «СТАРШИХ ТОВАРИЩЕЙ»

Сбор инновационных проектов с молодых железнодорожников идёт уже по накатанной: о конкурсе «Новое звено» знают, если у человека есть идея и выход в Интернет, то его предложение увидит руководство компании. А что же люди, которые по роду деятельности должны фонтанировать новациями, касающимися развития отрасли, – молодые учёные?

В этом году ЦМП пригласил на общесетевую слёт 100 представителей молодёжи отраслевых исследовательских институтов и проектно-конструкторских бюро.

Точно так же в 2007-м собирали молодых железнодорожников, чтобы выявить лидеров, отправить их на дороги «будить» остальных и заставить включиться в инновационную и рационализаторскую работу. Да и проблемы, о которых говорили сейчас молодые учёные, очень похожи на те, что поднимали два года назад их сверстники из компании: информационный и коммуникационный вакуум, слишком длительный период от появления идеи до воплощения, неудовлетворённость зарплатой и медленным карьерным ростом.

В ОАО «РЖД» понимают, что без активизации деятельности отраслевой науки компания не сможет совершить технологический прорыв. Для этого, в частности, создаётся Объединённый учёный совет, который суммирует имеющиеся потенциалы, и эту структуру предполагается усилить механизмом максимально быстрого внедрения разработок в производство.

Молодые же учёные получают возможность пользоваться системой молодёжных конкурсов РЖД – своеобразным лифтом идей, толкающим вперёд не только компанию, но и самого новатора (его образование, карьеру, зарплату и т.д.). В качестве примера можно привести ребят из Иркутского университета путей сообщения, которые второй год подряд разрабатывают проекты

такое сотрудничество не развито. А без консолидации творческих усилий мы не решим к 2030 году задач, которые сейчас стоят перед отраслью. Очень интересно понять, как выстроена система реализации проектов у моих коллег из других институтов, и создание совета позволит нам заглянуть в лабораторию к соседям, понять, как у них всё организовано, обменяться опытом.

По мнению Алексея, совету необходимо будет заняться и популяризацией научной деятельности, так как средний возраст работников отраслевых НИИ и КБ уже превысил 50 лет. Об этом же постоянно напоминает глава компании Владимир Якунин: «Необходимо прививать вкус к научной работе молодому поколению, иначе все наши усилия сводятся на нет. Сегодня мы испытываем дефицит научных кадров, и это проблема, которую необходимо срочно решать».

Деятельность Совета молодых учёных будет координироваться Советом по делам молодёжи при президенте ОАО «РЖД».

«Именно эта структура инициирует формирование среды молодёжного взаимодействия, отраслевого кадрового резерва из специалистов и учёных, задаёт вектор развития творчества через грантовую и стипендиальную поддержку», – поясняет Центра внедрения космических технологий НИИАСа Максим Железнов. – Советы молодых учёных вузов и НИИ в свою очередь обеспечивают доведение позиций компании до каждого учёного и специалиста».

Молодым сегодня доверяют реальные проекты с реальной ответственностью, «но нельзя забывать о том, что молодёжь надо направлять», говорит о необходимости подобной «вертикали» Алексей Замышляев.

– Деятельность молодёжи должна идти при наставлении куратора старшего поколения, который будет помогать выстраивать техническую политику,



ФОТО: ПАВЕЛ ГОРБАТОВ

Компания ждёт от молодых учёных активности и прорывных идей

и становятся победителями конкурса «Новое звено», а значит, получают средства на реализацию своих проектов от компании, проходят стажировки за границей, к ним серьёзно относятся руководители ОАО «РЖД». Правда, таких примеров среди учёных пока единицы. Но процесс должен пойти активнее, так как с этого года началось построение отраслевого сообщества научных работников до 35 лет: определяются лидеры, из которых чуть позже сформируется Совет молодых учёных РЖД.

– Создание такого совета – это сбор всех свежих сил, которые помогут обеспечить компании прорыв, – считает руководитель научно-технического комплекса по системам безопасности движения и автоматизации информационных процессов НИИАСа Алексей Замышляев. – Зачастую, когда работаете над проектом, необходимо привлечь внешних соисполнителей, собрать команду из представителей разных сфер научной деятельности. Пока

– отмечает он. – Так сказать, слайка опыта и молодой энергии. И в целом под каждое направление, которое ведёт молодёжь, должны подводиться опыт и наставничество. Так работать легче – когда ты знаешь, что тебе помогут советом, не посягая на твою творческую независимость. Думать, что молодёжь, не имея за спиной опыта и знаний, решит все проблемы в компании, – авантюризм. Молодые отдадут энергию и силы, готовы ночами разрабатывать свои идеи, что вряд ли будет делать человек старшего поколения, но этот потенциал необходимо направить в нужное русло, и только тогда возможен синергетический эффект.

Итак, построение сообщества молодых научных работников началось. Если оно будет идти теми же темпами, что и среди молодых железнодорожников (а это зависит только от личных качеств и желания учёных), то уже в 2011 году компания получит мощный взброс новаций со стороны молодёжной науки.

Перспективы на 2010 год

Создание Совета молодых учёных ОАО «РЖД», определение направлений его работы на ближайшую перспективу. В рамках Корпоративного клуба «Команда 2030» будут проведены конкурсы и тренинги для выявления наиболее перспективных кадров среди молодых научных работников, чтобы впоследствии включить их в образовательные программы клуба, провести для них встречи с руководством компании. Представители научной аудитории будут привлечены и к другим молодёжным программам ОАО «РЖД».

Руководитель | Оценка

Железнодорожники XXI века

Связь поколений обеспечивает компании успешное будущее

Антон Нагряня,
помощник
президента
ОАО «РЖД»



– Антон, как прошёл этот год, чем он запомнился?

– Прежде всего я хотел бы отметить, что в стране был объявлен Год молодёжи. И это значимое государственное решение ещё раз подтвердило важность реализации нашей целевой программы «Молодёжь ОАО «РЖД». Компания выбрала верный курс и системно проводит работу с молодым поколением сотрудников – граждан России. Об этом говорят и положительные оценки со стороны представителей государственной власти и бизнес-структур, которые ОАО «РЖД» получило на многочисленных молодёжных форумах и выставках в этом году. Молодые сотрудники и учёные нашей компании были удостоены званий победителей и лауреатов как внутрикорпоративных, так и программ Года молодёжи, а некоторые зачислены в высший кадровый резерв – резерв Президента РФ Дмитрия Медведева.

– В следующем году срок действия целевой программы «Молодёжь ОАО «РЖД» на 2006–2010 годы» заканчивается. Много ли сделано за три года?

– Могу сказать, что во многом за счёт проведённой в 2009 году работы нам удалось достигнуть всех целевых показателей. Например, доля молодых работников с начала реализации программы уже увеличилась на 16,7%, численность молодёжного резерва – на 23%.

Но главное – уже сейчас можно констатировать: мы смогли вовлечь саму молодёжь в процесс реализации не только целевой программы, но и стратегии развития ОАО «РЖД», смогли трансформировать во многом иждивенческие настроения молодёжи в формат эффективных профессиональных внутрикорпоративных коммуникаций и проектов. Более 3500 молодых сотрудников стали участниками специальных пилотных программ, реализуемых Центром молодёжных проектов РЖД (ЦМП). И создана крепкая основа для развития единого молодёжного сообщества компании, заинтересованного и нацеленного на успех ОАО «РЖД».

Официальные итоги программы мы подведём во втором квартале следующего года, а до 1 декабря 2010 года нам предстоит разработать и утвердить новую целевую программу до 2015 года.

– Среди программ ЦМП можно ли отметить наиболее значимые?

– Они все выполняют достаточно важные задачи, но наиболее масштабным и сложным проектом является Корпоративный клуб «Команда 2030». Представьте, что такое вырастить внутреннее корпоративное сообщество и создать для него структуру, вокруг которой будет концентрироваться вся молодёжь компании? Структура пока ещё не приобрела законченного вида, но за год мы действительно неплохо продвинулись. Скажем, перед слётом запустили портал для участников клуба. Сейчас он пока действует в тестовом режиме. Но с января и контент загрузки, и начинём вести рейтинг активности, и тренинги интересные запустим. Люди получат доступ к информации и смогут за счёт этого развиваться.

В целом «Команда 2030» и ещё конкурс «Новое звено» позволили нам отобрать перспективный молодёжный кадровый резерв по всей стране. Около 300 молодых людей за время участия в этих проектах повысили уровень профессиональных и управленческих компетенций, смогли серьёзно продвинуться в должности. В 2010 году 30 из них – самые перспективные и профессионально подготов-



дителей кадровых дорожных служб и молодых учёных. Какие результаты получили, собрав научных работников?

– Посмотрели на ребят, на их настрой. Теперь будем формировать из них сообщество, создавать Совет молодых учёных, искать среди них тех, кто сможет возглавить процесс. Те же три этапа, что и для молодых железнодорожников: поиск, отбор, обучение. А в перспективе – вовлечём в эту работу и вузовское научное сообщество.

– Как возникла идея пригласить кадровиков поучаствовать в слёте?

– Эта очень нужная идея родилась в совместных обсуждениях с коллегами из департамента управления персоналом. Нам важно было показать, как проходит слёт, что значит для молодого работника участие в подобном мероприятии: какими ребята приезжают, какими уезжают со слёта, с какими чувствами и ощущениями, навыками, мотивацией. Когда сам участвуешь и видишь всё своими глазами, гораздо проще понять и проникнуться идеями.

– Не секрет, что существует извечная проблема «отцов и детей». Меняется ли в этой связи отношение к молодёжи со стороны руководителей?

– Конечно. Во-первых, потому, что чётко обозначена позиция первых лиц компании по этому поводу. И здесь важно отметить, что в недавно принятой Функциональной стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года большое внимание уделено именно вопросам молодёжной политики.

А во-вторых, молодёжь действительно доказала, что она достойна того внимания, которое ей оказывают. И 2009 год внёс весомый вклад в то, чтобы работа с молодёжью стала постоянным и одним из важнейших процессов в жизни ОАО «РЖД».

Молодым стали доверять ответственные задачи и проекты, их с удовольствием направляют наши опытные управленцы по всей стране. И здесь сложно переоценить роль системы наставничества, действующей в компании. Да и сами ребята стремятся получать новые знания, расти профессионально, брать на себя ответственность. Уверен, что в нашем молодом поколении идёт процесс становления «железнодорожников XXI века». Происходит взаимобогащение корпоративных культур разных поколений, развивается и крепнет конструкция преемственности.

Это незримый процесс, который нельзя измерить какими-то количественными показателями. Но создание подобной атмосферы отношений внутри компании позволяет с уверенностью смотреть в будущее, обеспечивать конкурентоспособность ОАО «РЖД» на отечественном рынке труда и в перспективе – вывести компанию в лидеры на международном рынке транспортных услуг.

– В этом году вы возглавили рабочую группу по молодёжной политике в Совете железнодорожного транспорта СНГ. Есть ли у кого-то ещё на «пространстве 1520» подобная молодёжная программа и каковы ваши задачи в качестве руководителя группы?

– Подобной программы точно ни у кого нет. Казахские коллеги движутся в этом направлении. Именно поэтому они присутствовали в этом году на наших слётах, уехали в полном восторге. Проявляют интерес представители Украины, Белоруссии, Армении. Всем требуется решить те же задачи: сформировать перспективный кадровый резерв, задействовать молодёжный потенциал в развитии отрасли.

Потому, собственно, во главе рабочей группы я буду заниматься тем же, что и в ОАО «РЖД»: разворачивать идентичный пул проектов, проводить работу по возвращению кадрового молодёжного резерва, только уже в межгосударственном формате. То есть потребуются обеспечить взаимопонимание культуры, менталитета, бизнес-подходов. Думаю, всё получится, ведь для соседей по Содружеству успех молодёжной программы РЖД, достигнутые за три года показатели – хороший аргумент в пользу эффективности нашего подхода.

ленные – получают возможность пройти дополнительное обучение и станут готовиться к новым ответственным заданиям и проектам внутри компании.

– Конкурс «Новое звено» в этом году проводился во второй раз, содержание представленных ребятами идей как-то изменилось?

– Напомню, что главная цель этого конкурса – стимулирование молодёжи компании к разработке проектов, направленных на повышение эффективности деятельности ОАО «РЖД» в различных сферах. И, как отметили топ-менеджеры, молодёжь выросла в качестве, в количестве предложенных компании проектов и в их реальной экономической и производственной эффективности.

Ребята вовлекаются, со своих позиций видят актуальные вещи, которые волнуют технологов и руководителей ОАО «РЖД», предлагают идеи, выносят на обсуждение проекты. Ну, скажем, система впрыска водорода в дизельные двигатели, развитие «кабинета грузооправителя», обеспечение путевого мастера карманным компьютером с необходимой ему на линии электронной документацией и многое другое – это те проекты, которые мы ещё не успели реализовать, но которые нужны компании с точки зрения её дальнейшего развития и совершенствования.

– А за счёт чего получилась такой качественный рост?

– Он был закономерным. В 2008 году мы создали условия для поддержки ребят, которые могут и хотят развить инновационное, рационализаторское мышление. На это были направлены конкурсы проектов «Новое звено» и «Корпоративный лидер». Их участники серьёзно продвинулись в развитии мышления, управленческого стоимостного подхода, проектной логике, учились правильно презентовать

Участники молодёжных программ доказали свою состоятельность в качестве инновационного ресурса компании

материалы и выстраивать коммуникации. А поскольку на подобные проекты откликаются в первую очередь люди с активной жизненной позицией, потенциальные лидеры, то они стали транслировать новые знания и ориентиры на места. Поэтому в проекты 2009 года было вовлечено уже больше людей.

Важно, что этот процесс идёт не только благодаря соответствующим управленческим положениям, но и в рамках сформированных условий.

У нас уже есть конкретные результаты: победителям конкурса «Новое звено» прошлого года компания выделила на реализацию проектов 10 млн руб., они съездили на стажировку за границу, у многих участников появилась возможность напрямую пообщаться с первыми руководителями компании. Молодёжь видит, что система работает, и те, кому это интересно, кто хочет совершенствовать свою деятельность и вырасти в профессии, уровне ответственности и масштабе решаемых задач, знаниях, должностях, подталкиваются к работе.

– В этом году основную работу по «Новому звену» переместили в виртуальное пространство: в «Системе 4i» желающие регистрировали свои заявки, оформляли проекты по единому шаблону, обсуждали проекты друг друга, давая оценки, и т.д. Как конкурс дальше будет развиваться?

– Главная задача на следующий год, чтобы «Новое звено» выросло из конкурса, который делается ЦМП, в корпоративную систему постоянной генерации проектов и отбора наиболее перспективных из них. А для этого необходимо вовлечение соответствующих руководителей и специа-

листов компании разных уровней в постоянную работу по оценке предложений, поступающих через «Систему 4i», проведению консультаций и т.д.

Вместе с департаментом информатизации и корпоративных процессов управления, а также с департаментом технической политики мы создали и работаем в Интранете с уникальным «Инкубатором инновационных идей», который позволяет нашим сотрудникам из любой точки страны в любой момент времени предложить идею, проект, связанный с развитием компании. Эти проекты также из любой точки страны могут оценить эксперты. И если сегодня выбор лучших молодёжных проектов, которые поддержит компания, проводится только раз в год на слёте, то в перспективе необходимо прийти к тому, чтобы любое подразделение могло регулярно «доставать» из «Системы 4i» необходимые для улучшения работы проекты и реализовывать их, не дожидаясь решений ежегодного слёта. А на слёт будем выносить уже итоги работы за год, представлять всем участникам самое лучшее и интересное, что появилось в системе, авторов и реализаторов этих проектов.

– Следующий общесетевой слёт молодёжи будет уже таким?

– Потребуется время, чтобы прописать все процессы. Поэтому в следующем году пока ещё привяжем выбор проектов к слёту, а вот дальше, я надеюсь, перейдём на новый качественный уровень.

– Одной из особенностей нынешнего слёта стало участие в нём двух групп, для каждой из которых была разработана своя программа: руково-

Проекты | Реализация

Согласно техзаданию

Финалисты «Нового звена-2008» докладывают об успехах

Весь этот год победители конкурса проектов «Новое звено-2008» занимались реализацией проектов, на что компания выделила им 10 млн руб. Что у них в итоге получилось?

«Дорожка оказалось не такой уж гладкой, как хотелось, – признался руководитель группы, занявшей 1-е место с проектом «Автоматическая система удаления и предотвращения отложения гололёда на проводах линий электропередачи» Максим Андрушин (ПривЖД). – Результатов по удалению гололёда ультразвуком мы добились, но этот способ требует доработки – очень сложно добиться хорошего контакта нашего устройства и провода».

Поняв, что одним ультразвуком не обойтись, параллельно с разработкой основной идеи ребята придумали два альтернативных способа. Например, с помощью тока повышенной частоты, который будет плавить лёд без отключения провода от сети. Уже провели необходимые испытания и результаты привели на слёт.

«Эти способы вполне реальные и экономически более целесообразны, чем наша первая идея, – рассказал Максим Андрушин. – Это наука. Здесь путь к успеху редко бывает прямым».



Об успехе имиджевого проекта президенту компании докладывает команда КрЖД

Команда, занявшая 2-е место, весь год повышала эффективность режима рекуперативного торможения электровозов переменного тока. «По всем пунктам технического задания результаты полностью соответствуют, а в некоторых случаях даже превосходят заявленные, например, по возврату энергии и по коэффициенту мощности», – рассказал руководителю группы Олег Мельниченко (ИрГУПС). Буквально перед слётом команда успешно

провела приёмочные испытания, а сейчас готовит документацию по своему изобретению.

Руководитель группы, занявшей 3-е место с проектом «Диагностический комплекс контроля технического состояния гидравлических насосов путевых машин «Дуоматик», «Унимат», Григорий Козырь (ОЖД) поясняет: «Система сейчас в опытной эксплуатации, работает и уже даёт экономии. Сейчас мы занимаемся сбором статистической информации, которая позволит перевести эту систему в автоматический режим анализа».

У нас тоже всё получилось, – рассказала лидер команды про-

екта «Новый взгляд на Красноярскую ж. д. «Открыт нас для себя!» (современный имидж ОАО «РЖД») Александра Комлева. – Мы провели ряд мероприятий для жителей города и пассажиров, которые воспользовались услугами РЖД. И один из самых значимых результатов – привлечение внимания СМИ к событиям, которые происходят в молодёжной жизни дороги, и к тому, что компания уделяет такое огромное внимание молодёжи». Подтверждением этого результата может служить исследование Гильдии издательской периодической печати по Сибири, в котором КрЖД фигурировала как генератор позитивных информационных поводов во многих категориях, в том числе – социальной.

Знакомясь на слёте с результатами реализации проектов победителей «Нового звена-2008», Владимир Якунин отдельно остановился на проекте ЗабЖД, посвящённом профориентации детей из детского дома, в прошлом году получившем спецприз. Узнав о полученных результатах (после экскурсий на железную дорогу и в отраслевые вузы, занятый в кружке «Юный железнодорожник» и т.д. многие дети решили поступать на железнодорожные специальности), президент ОАО «РЖД» рекомендовал продолжить работу по проекту и растраивать полученные опыт на всю сеть железных дорог.

Слёт молодёжи компании в этом году стал площадкой для общения молодых работников РЖД, учёных, кадровиков и топ-менеджеров компании.

Молодёжный слёт – триумф оригинальных идей и перспективных людей. В этом году и люди, и идеи были крайне разносторонними. Впервые работа слёта велась сразу по нескольким направлениям: вместе собрались не только молодые сотрудники компании, студенты и учёные из отраслевых НИИ, но и группа экспертов, кадровики и управленцы социальной сферы с дорог.

Нынешний слёт был более масштабным и по решаемым задачам. Это было не только выявление молодых лидеров и проблем, которые волнуют молодёжь РЖД, как на первом слёте. И не только определение инновационных идей, которые принесут экономический или социальный эффект компании, плюс обучение толковых ребят полезным знаниям (например, проектному менеджменту), как на втором. Это был ещё и замах на разработку второй ступени целевой программы «Молодёжь ОАО «РЖД» – теперь до 2015 года. Это был и процесс превращения молодых лидеров первой волны в «старших товарищей»: сегодня они уже курируют «новобранцев» и помогают им готовиться к защите проектов.

Конкурс инновационных проектов «Новое звено» в этом году собрал вместе и победителей прошлого года, и новых участников – в общей сложности около 300 человек. Ключевым мероприятием слёта, конечно же, стал выбор проектов-победителей. Как отметил помощник президента ОАО «РЖД» Антон Нагряня, по сравнению с прошлым годом существенно выросло число заявок на участие

Событие | Содержание

Масштабный проект

Общесетевой слёт становится всё обширнее по задачам и аудиториям участников



На слёте было определено 11 призёров и лауреатов

в конкурсе – с 85 до 120. И в отличие от прошлого года итоги подвели сразу по двум направлениям – результаты своей работы представляли члены Корпоративного клуба (16 проектов) и участники «Нового звена» (36 проектов).

По итогам конкурса было определено три победителя и два лауреата в рамках «Нового звена» и три победителя плюс три лауреата из проектов «Корпоративного клуба». По всем этим проектам в компании начата работа: определяется уровень организационной и финансовой поддержки. Призёры в течение года пройдут через тренинговые программы по развитию наиболее значимых компетенций, а победители конкурса из числа участников проекта «Команда 2030» – обучение по программе MBA в лучших бизнес-школах.

«Честно говоря, о таком поощрении я даже не мечтал, – признался один из победителей слёта Олег Зиберов. – Через MBA проходят далеко не все маститые руководители, а я работаю на дороге всего семь лет и очень рад, что компания посчитала меня достойным. Теперь мне предстоит пройти ряд тестов для определения уровня подготовки, а после этого я начну готовиться к вступительным экзаменам».

Менее чем через два месяца после слёта первая группа победителей и лауреатов отправилась на причитающуюся им заграничную стажировку. С 26 ноября по 6 декабря 17 молодых сотрудников поехали в конце января. Как обещают в ЦМП, их программа будет немного отличаться – чтобы охватить как можно больше предприятий, а потом ребята обменяются информацией.

Регионы | Опрос

Резервы социальной ответственности

СМС проводили акции не только для молодежи РЖД, но и для населения

Председатели советов молодых специалистов рассказывают о самых запоминающихся мероприятиях и событиях года.

Сергей Корнышев (ГЖД): – Главное событие года у нас состоялось буквально накануне – традиционный предновогодний слёт молодежи дороги. В нём приняли участие 200 ребят, бизнес-тренеры и первые руководители дороги. Задачу мы поставили перед ребятами непростою – за один день им предстояло познакомиться, обменяться мнениями, поделиться опытом, узнать много нового (в этом году мы сделали упор на проектный менеджмент) и хорошо повеселиться.

Никита Бахтеев (СвЖД): – В этом году мы впервые провели День молодого специалиста на дороге. Собрали 100 человек, работающих первый год, представили им дорогу, дали познакомиться. С ними встретился начальник магистрали.

На День железнодорожника ребята принимали присягу на стадионе перед представителями служб и дирекций дороги. Мы хотели, чтобы «новобранцы» почувствовали гордость за дело, которому они решили себя посвятить, осознали, что железная дорога – это ответственный труд, почувствовали внимание со стороны старших коллег, а более старшее поколение увидело, что молодежь настроена серьёзно, и воспринимали новичков как полноценных членов коллектива.

Иван Устинов (ЮУЖД): – У нас сменилось руководство дороги. С новым начальником сразу удалось найти общий язык и, несмотря на непростую финансовую ситуацию, запустить несколько проектов. Например, курсы по обучению английскому языку для перспективных молодых специалистов. Мы разослали тестовое задание, по итогам которого выбрали 18 «самых-самых». В зависимости от исходного уровня владения языком каждый выбрал одну из трёх ступеней – базовый, продвинутый или бизнес-курс. Прогресс уже виден. В следующем году хотим выйти ещё и на немецкий. Некоторые из ребят держат прицел на международные бизнес-проекты, которые интенсивно развивает ОАО «РЖД».

Станислав Сузак (КвЖД): – Самым знаковым событием года была состоявшаяся 10 декабря встреча молодых специалистов с первыми руководителями дороги. Они посвятили целый день общению с молодежью, приняли участие в работе тематических секций, «крутых столов», выступили в роли жюри в командообразовательных соревнованиях.

На встрече обсуждали как текущие проблемы и возможные пути их решения, так и перспективы развития ОАО «РЖД». Начальник дороги Сергей Алексеевич Кобзев встретился с молодежным активом филиалов и ДЗО, расположенных в пределах КвЖД. И было принято решение о реорганизации дорожного Совета молодых специалистов с учётом реформирования компании. Актив подготовил предложения по этому поводу, а также по совершенствованию работы с кадровым резервом, реализации проектов молодых работников, и руководство дороги рассматривает их в январе – феврале 2010 года.

Евгений Москвин (СЖЖД): – Дорожный слёт молодежи – он растянулся почти на полгода, а если посчитать ещё период подготовки и подведения итогов, так и вовсе на год.

Слёт проходил в два этапа: в июле в Ростов на день собрались 100 молодых специалистов. Представители служб и хозяйств дороги рассказывали о проблемах, в решении которых может поучаствовать молодежь, и дали

рекомендации, с какой стороны лучше подбраться к тому или иному вопросу. Ребята развлеклись на два месяца обдумывать услышанное и всё это время консультировались с представителями служб.

В начале октября мы собрали их вновь – второй этап прошёл в Анапе и длился почти неделю. На этот раз собрались около 60 человек, которые привезли почти два десятка проектов. Получилось такое маленькое «Новое звено». Между лекциями и тренингами ребята дорабатывали проекты, а представители служб и участники общесетевых слётов выступали в качестве консультантов, модераторов дискуссий и тренеров.

На публичной защите были определены три проекта-победителя, авторы которых в ближайшее время поедут на стажировку во Францию. Кроме того, по итогам слёта сложился рейтинг, и первые 16 человек вошли в кадровый резерв начальника дороги.

Илья Федоров-Кузнецов (ПривЖД): – В июне мы принимали региональный слёт молодежи, который проходил сразу после Ассамблеи начальников железных дорог 120 ребят с Приволжской, Куйбышевской и Северо-Кавказской железных дорог разместились на тепловозе и поплыли вниз по Волге. В качестве гостей на слёте присутствовали коллеги из «Казхстан темир жолы».

От нашей дороги было 10 команд, пять из которых впоследствии были выбраны для участия в общесетевом слёте. Ребята не только работали над проектами, но и увидели массу достопримечательностей на волжских берегах. На Мамаевом кургане в Волгограде отдали дань памяти погибшим воинам, посетили мемориал, посвящённый подвигу железнодорожников и военных строителей в годы Великой Отечественной войны, открытым четырьмя днями раньше Владимиром Якуниным.

Дмитрий Меркулов (ОЖД): – За год было много интересного. К примеру, летом делегация от нашей дороги ездила на Всероссийский форум «Селигер», где мы рассказывали о своих молодежных проектах и проводили железнодорожную викторину. Мы запустили молодежный внутрисетевой портал, который сейчас активно развиваем. Провели акцию «Розовый слон» для больных ребятшек из ортопедического центра им. Турнера.

Подводя итоги года, 24–25 декабря в формате мини-слёта мы провели деловую игру для молодежного актива дороги. 80 человек со всех отделений, которые в течение года активно принимали участие в общественной жизни, разрабатывали проекты по решению актуальных проблем РЖД и планированию развития магистрали до 2015 года. Ребята, наиболее проявившие себя, получили сертификаты на обучение по программам развития профессиональных качеств менеджеров и руководителей на базе ПГУПС и дорожных учебных центров.

Денис Кузнецких (ВСЖД): – Очень значимым для молодежи дороги мероприятием стала акция «Растём вместе». Мы привели в порядок парк «Роцца» Железнодорожного района Иркутска. Он был заброшен. Конечно, нам помогали службы и подразделения дороги. Общими усилиями вывезли более 300 грузовиков мусора, посадили деревья, проложили дорожки. Теперь парк присвоено название «Молодежный», и мы за него отвечаем.

В конкурсе молодежных структур на промышленных предприятиях Сибирского федерального округа наш Совет молодых специалистов занял 1-е место. Этой победой мы тоже гордимся.

Проверка на прочность

Традиции и амбиции

Студентам-отраслевикам хочется быть лучшими на стройке в Сочи



ФОТО: ИВАН КОЗЛОВ/ТАСС, ПРОТОКОЛ РЖД

Год молодежи совпал с полувековым юбилеем движения студенческих отрядов в нашей стране и стал новой точкой отсчёта в развитии студотрядов.

В этом году была возрождена практика организации всероссийских студенческих строев на важнейших инфраструктурных объектах страны: саммита АТЭС-2012, строительства атомных и электростанций, целевой программы «Доступное и комфортное жильё – гражданам России» и, конечно же, олимпийского Сочи. «Сегодня особенно важно то, что нам удалось сблизить лучшие традиции студотрядовского движения, заложенные 50 лет назад. Они востребованы молодежью, и эта преемственность очень важна», – считает председатель исполкома общероссийского движения «Российские студенческие отряды» Павел Богатев.

Железная дорога от Адлера до Красной Поляны, возводимая ОАО «РЖД» и компаниями-партнёрами, – самый большой объект из всей программы олимпийской стройки, утверждённой правительством. «Многие руководители организаций, принимающих участие в строительстве, сами в студенчестве были бойцами студотрядов, поэтому, когда мы завели разговор о привлечении студентов к строительству олимпийских объектов, они, не раздумывая, сказали «да», – рассказал начальник сочинской Дирекции капитальной реконструкции и строительства объектов ОАО «РЖД» Евгений Солнцев.

По мнению помощника президента ОАО «РЖД» Антона Награльяна, решение о привлечении студотрядов к строительству объектов железнодорожной инфраструктуры сочинской Олимпиады очень важно.

«Мы решили вернуться к традициям, когда в реализации глобальных государственных проектов принимали участие студенческие отряды со всей страны», – считает он. – Наша

Для каждого бойца студотряда стройка в Сочи – это школа дружбы и профессионализма

позиция продиктована не столько бизнес-логикой, сколько социальной ответственностью компании с точки зрения воспитания конкурентоспособного поколения. Студотряды в отрасли не прекращали своей деятельности: каждое лето ребята работают проводниками, в рамках производственной практики строят или ремонтируют объекты на дорогах. Но столь значимой точки концентрации усилий не было с советских времён. Сочи – серьёзная, амбициозная цель. И ребята, которые к этому прикоснулись, меняются на всю жизнь».

Этим летом отряды помогали строителям возводить пути, мосты и тоннели. Их работу высоко оценил Президент страны Дмитрий Медведев, побывавший на строительстве.

Для того чтобы принять участие в строительстве транспортной инфраструктуры Сочи, студотрядам железнодорожных вузов пришлось пройти жёсткий конкурсный отбор: из нескольких тысяч заявок, поступивших в Центральный штаб российских студотрядов, на стройку отпущены лишь 10 отрядов из восьми регионов общей численностью 201 человек – и в их числе бойцы из Сибирского, Ростовского, Самарского, Омского университетов путей сообщения.

Лучше всех в Сочи проявил себя отряд «Эшелон» из СГУПС, которому на Всероссийском слёте студотрядов, посвящённому

50-летию движения, было вручено звание лучшего отряда олимпийской стройки этого года. «Сочинская стройка оставила невероятные впечатления у каждого, кто побывал там, – признался командир сибирского «Эшелона» Дмитрий Бельфер. – Там действительно идёт передовая стройка – много современной техники, самые передовые технологии! Мы работали, не жалея себя, и наш отряд показал себя очень достойно. Кроме того, удалось заработать неплохие деньги. Но это не главное, ведь мы едем туда не столько за деньгами, сколько за общением. Если бы не студотряд, всем нам вряд ли удалось бы когда-нибудь встретиться. А теперь у каждого из нас практически в каждом городе есть настоящие друзья».

В следующем году в сочинской стройке примет участие уже тысяча студентов-железнодорожников. Соответствующие договорённости были достигнуты между ОАО «РЖД» и общественным движением «Российские студенческие отряды».

А в железнодорожных университетах тем временем приступили к формированию отрядов, которые поедут в Сочи в следующем году. «Желающих, конечно, огромное количество, но отобраны для такой престижной поездки будут лучшие из лучших», – заверил командир отряда «Дон» из РГУПС Евгений Абубакиров.

Перспективы на 2010 год

Программа следующего года для студотрядов в Сочи будет организована по ставшему уже традиционным для молодежных мероприятий РЖД принципу, когда совмещается полезное (и для компании, и для самого человека) с приятным. Бригады, работающие на разных объектах, будут объединены концепцией общего лагеря, в котором трудовые будни студентов разнообразятся спортивными и досуговыми мероприятиями. Кроме того, ЦМП выделит несколько дней на образование неакадемического формата: тренинги, встречи с интересными людьми и т.п.

Люди | Опыт

Шагнуть за горизонт

Они думают, как сделать свою работу интересной, добиваются целей и растут в должностях

ОБЕЩАНИЕ КАРЬЕРНОГО ВЗЛЁТА ТЕМ, КТО АКТИВНО УЧАСТВУЕТ В МОЛОДЕЖНОЙ ЖИЗНИ КОМПАНИИ, – НАСКОЛЬКО ЭТО РЕАЛЬНО? ПОЖАЛУЙ, ЛУЧШЕ ВСЕГО ОБ ЭТОМ МОГУТ РАССКАЗАТЬ ИСТОРИИ ЛЮДЕЙ, КОТОРЫЕ ЗА ДВА ГОДА СЕРЬЁЗНО ВЫРОСЛИ В ДОЛЖНОСТЯХ.

Олег Зиберов, начальник ремонтного вагонного депо Батайск Северо-Кавказской региональной дирекции по ремонту грузовых вагонов: – Из отдела кадров нашей дирекции пришла анкета конкурса «Корпоративный лидер». Я тогда был главным инженером депо, стало интересно. Заполнил анкету, прошёл интервью, стал участником конкурса. Летом пришло приглашение принять участие в работе клуба «Команда 2030», и я даже не стал раздумывать.

Я хочу не просто работать, но и развиваться – вместе с развивающейся компанией.

По образованию я инженер, но всегда старался не закидываться на технику, смотреть шире. Первоочередной круг интересов – экономика, менеджмент, политика, иностранные языки. Я думаю, что любой компетентный руководитель должен разбираться не только в своей сфере, но и во всех актуальных проблемах той реальности, с которой ему приходится работать. Времена, правда, не хватает, но на любые идеи всегда остаётся ночь.

Сейчас я начальник депо. Когда семь лет назад пришёл на дорогу, об этом было даже страшно мечтать. Теперь я вижу, что это далеко



ФОТО: ИРИНА МАКАРОВА

Первый шаг к карьерному росту – подумать, что можно изменить в себе, своей работе и своей компании

не предел, и останавливаться не собираюсь.

В этом году на слёте мой проект «Организация поточно-конвейерного метода ремонта на примере вагонного ремонтного депо Батайск» занял первое место среди проектов участников корпоративного клуба. Сегодня он уже получил поддержку руководства компании, финансовое обеспечение, мы уже досконально всё проработали и готовимся к внедрению. Килопат запусим.

Елена Коваленко, заместитель начальника Дорожного центра научно-технической информации ОЖД: – В октябре прошлого года я стала заместителем началь-

ника ДЦНТИ. В мае этого года передала свои полномочия председателю комитета по молодежной политике «новому поколению».

Сейчас я развиваю корпоративную образовательную программу в формате executive-MBA, реализуемую совместно со Стокгольмской школой экономики. Программа работает второй год, первый выпуск уже состоялся.

Нашим топ-менеджерам сегодня нужно именно образовательные курсы. Конечно, без поддержки президента ОАО «РЖД» Владимира Якунина и начальника ОЖД Виктора Степова проект вряд ли сложился бы. Кстати,

они выступают у нас в качестве лекторов.

В 2007 году я оказалась на встрече Владимира Якунина с молодежью дороги. Он спросил: «Вам интересно работать?» Я задумалась, и тогда ответила для себя на этот вопрос, результат не понравился. Стала думать, как сделать работу интереснее.

В последнее время, мне кажется, интереснее стало работать не только мне, но и остальной молодежи. Люди поняли, что могут действительно что-то изменить.

Александр Коркин, ведущий экономист экономической службы управления КРЖД:

– Работал специалистом по землепользованию и землеустройству, потом в финансовом отделе. Когда был уже специалистом по экономической безопасности, начал участвовать в молодежной жизни дороги, и сразу как-то живее вокруг стало. Каждый год ездил на мероприятия ЦМП. В этом году попал на аудиенцию к вице-президенту компании Дмитрию Шаханову. Интересно и конструктивно пообщались. Вдохновился, стал усиленно работать и смог подняться в должности.

Карьера у меня – это постоянный подъём по ступенькам: каждая должность была с небольшим, но повышением. В личной жизни тоже всё складывается – недавно женился.

Мне интересно разнообразить работу, подняться над ежедневной рутинной. Жить интересно, когда встречаешься с умными

людьми и постоянно находишься на гребне событий. Нам повезло работать в эпоху, когда одна модель развития сменяется другой, когда ты не просто работаешь в компании, а можешь принять личное участие в глобальных изменениях, повлиять на происходящее. Я железнодорожник в четвёртом поколении по обеим линиям и хочу, чтобы мне было что внукам рассказать.

Владимир Никитин, начальник отдела организации и оплаты труда КвЖД:

– Я железнодорожник в третьем поколении. Правда, учиться пошёл не в отраслевой вуз – в городе Уфе, где я вырос, такж нет. Но я выбирал профессию, а не место учёбы. Окончил авиационно-экономический университет, аспирантуру. Учился, работал, на пятом курсе женился и, решив, что нужна стабильность, пошёл на железную дорогу. С 2008 года работаю в должности заместителя начальника по экономике и финансам Пензенского отделения. Как железнодорожник, я читаю «Гудок». В одном из выпусков в прошлом году увидел приглашение к участию в конкурсе «Корпоративный лидер». С этого момента началась моя активная непрофильная, но очень интересная жизнь. На своём рабочем месте применяю полученные знания, пишу с ребятами проекты, выдвигаю их на месте.

Месяц назад я получил повышение – в новой должности мы с коллегами связываем технологию,

технику и труд, продумываем мотивацию и нормативы. Но с людьми работать в статике невозможно, ты должен постоянно развиваться. Сейчас, например, учу английский. Я хочу, чтобы дорога была лидером в области производительности труда. А для этого надо решить ряд вопросов. Это стало моей личной целью.

Андрей Солдатенко, начальник инвестиционной службы ЮУЖД:

– В моей жизни было много переломных ситуаций, когда ход событий менялся кардинальным образом и я оказывался перед выбором – либо оставить всё как есть, либо что-то изменить. Начиная с рабочих специальностей. Учился, поднимался. Работал и в цветной металлургии, и в энергетике, но решил остановиться на железной дороге. Мне нравится масштаб, степень влияния на происходящие процессы, стратегическая важность железнодорожного транспорта для страны. Когда переходил на дорогу, терл и в деньгах, и в статусе, но за прошедшее время я смог добиться серьёзных результатов.

Базовое образование у меня инженерное – «Электроэнергетические системы и сети». Второе образование по специальности «Антикризисное управление» получил, когда уже работал. Я не люблю «хотеть»: всего, что меня интересует, я добиваюсь. Надо пробовать, делать, что считаешь нужным, любить свою работу, и всё получится!

От первого лица

Ждём на строительстве молодых коллег

Олег Тони, вице-президент ОАО «РЖД»:

– Участие студентов в строительстве олимпийских железнодорожных объектов в Сочи является хорошей школой по подготовке кадров для ОАО «РЖД» и других отраслей. Президент России Дмитрий Медведев при встрече с бойцами студенческих отрядов в Сочи отметил, что их привлечение к строительству крупных объектов способствует притоку свежих кадров в строительную отрасль, в том числе в транспортное строительство. При этом подчёркивалось, что развитие железнодорожной инфраструктуры Сочи – это уникальный проект, которого не было в стране последние 15 лет.



ФОТО: СЕРГЕЙ ЗАХАРОВ

Решение о привлечении на стройплощадки олимпийских объектов ОАО «РЖД» студенческих отрядов общей численностью более 200 человек с вахтовым режимом работы было принято в начале текущего года. Опыт нашего сотрудничества со стройотрядами оказался удачным. И на днях была достигнута договорённость между ОАО «РЖД» и «Российскими студенческими отрядами» о привлечении в 2010 году уже порядка 1000 бойцов, что составит 6% от общей численности рабочих, задействованных на олимпийских объектах.

Ограничений по вузам не будет, но предпочтения будет отдаваться студотрядам железнодорожникам, которые в текущем году продемонстрировали высокий уровень ответственности и трудолюбия.

Работа предстоит грандиозная и ответственная. Участие студентов в данных проектах – это уникальная возможность проявить себя уже во взрослой жизни, раскрыть свои способности и заработать при этом деньги. Впоследствии каждый молодой человек будет вспоминать проведённые в Сочи дни с теплотой, так как жизнь в студотрядах всегда связана не только с трудом, но и с романтикой.

Если студент хорошо выполнит свои обязательства, то сможет заработать от 50 до 70 тыс. руб. и даже выше. Ну а если он будет плохо справляться с обязанностями, то руководители его оштрафуют. На стройке все равны. Мы относимся к студентам как коллегам, ведь они являются нашей сменой. Сегодня компании как никогда нужны квалифицированные молодые кадры, настоящие профессионалы, воспитанные в духе преданности железнодорожному делу, в котором нет мелочей, а есть высочайшая ответственность за жизни и благополучие людей.

К сведению

Официальный «приём на работу» студотрядов состоялся в июне 2009 года, когда был подписан договор между молодежным общественным движением «Российские студенческие отряды», строительными организациями ОАО «УСК Мост», ОАО «Бамтоннельстрой», ООО УК «Трансжестрой» и железнодорожными вузами Ростова-на-Дону, Самары, Омска, Новосибирска, а также медицинским колледжем Йошкар-Олы и Архитектурно-строительным университетом Воронежа.