

## РЕКРУТИНГ В РЖД: НОВОЕ ВРЕМЯ

РЖД ОБЛАДАЮТ УНИКАЛЬНОЙ ЭКОСИСТЕМОЙ ВУЗОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕЙ ПРИТОК ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ. ОДНАКО СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ БИЗНЕСА ТРЕБУЮТ РАСШИРЕНИЯ ПОИСКА НУЖНЫХ ЛЮДЕЙ – ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОЧИХ КВАЛИФИКАЦИЙ ЛИБО УЗКОПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, А ЗНАЧИТ, НЕОБХОДИМ ВЫХОД НА ВНЕШНИЙ РЫНОК. ДЛЯ ЭТОГО В КОМПАНИИ БЫЛИ СОЗДАНЫ РЕКРУТИНГОВЫЕ ЦЕНТРЫ, УСПЕШНЫЙ ЗАПУСК КОТОРЫХ В 2020 ГОДУ СТАЛ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ РЕШЕНИЯ О МАСШТАБИРОВАНИИ ПРОЕКТА НА ВСЕ ПОЛИГОНЫ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ.

В II квартале 2020 года рекрутинговые центры начали работу в пилотном режиме на Северной, Приволжской и Свердловской железных дорогах. Основной задачей центров по подбору персонала на уровне полигонов железных дорог стало формирование качественного и своевременного притока кандидатов массовых (рабочих) профессий. Так, наиболее востребованными железнодорожными профессиями

сегодня являются помощник машиниста, монтер пути, токарь, ремонтник искусственных сооружений, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, составитель поездов и другие.

Прежде чем опробовать пилотный запуск централизованного подбора персонала с внешнего рынка труда на трех железных дорогах, его внедрили в аппарате управления. Для флагманских проектов компании – инжинирингового центра, цифровизации

бизнеса, квантовых коммуникаций, развития международных отношений – удалось привлечь более 70 человек с уникальной экспертизой, нехарактерной для компании. Всего до конца года будут трудоустроены более 160 человек, владеющих железнодорожной специализацией.

Как отмечают эксперты, современная динамика рынка труда вынуждает организации конкурировать за ценных сотрудников и перспективные идеи (инновации), привлекая нужных специалистов при помощи профессиональных рекрутеров и искусственного интеллекта.

«Сегодня для качественного притока в компанию необходимых кандидатов (а это до 90 тыс. человек в год с внешнего рынка труда, из которых до 80% – рабочие профессии) требуется системный подход, – говорит **главный эксперт группы разработки технологий рекрутинга Центра передовых технологий управления персоналом (ЦПТК) ОАО «РЖД» Мария Колобова**, – а именно формирование бренда работодателя в разрезе разных целевых аудиторий, транслирование его на внешний и внутренний рынок труда, выстраивание работы с соискателями в едином ключе, независимо от профессии, географии и подразделения, где требуется сотрудник».

По словам Марии Колобовой, выделение функции рекрутинга в отдельное направление HR-деятельности способствует повышению эффективности процесса подбора персонала и вместе с этим является общемировым трендом.

### ЗАДАЧИ, КОТОРЫЕ РЕШАЮТ РЕКРУТИНГОВЫЕ ЦЕНТРЫ



Построение/совершенствование единой системы подбора персонала



Разработка и внедрение регламентов и процедур по подбору персонала



Налаживание эффективного взаимодействия между отделом подбора персонала и подразделениями бизнеса компании



Поиск и подбор персонала на различные вакансии, формирование действенного внешнего кадрового резерва



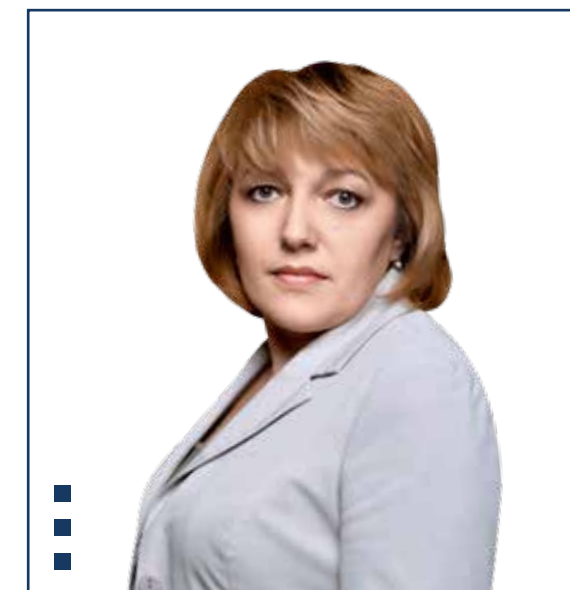
Участие в формировании маркетинговой стратегии по привлечению персонала



Мониторинг рынка труда для изучения ситуации о наличии необходимых для подразделений профессий и должностей



Администрирование процесса подбора персонала (скорость, эффективность привлечения, укомплектованность, текучесть на испытательном сроке и другие)



МАРИЯ КОЛОБОВА,  
главный эксперт группы разработки технологий рекрутинга Центра передовых технологий управления персоналом ОАО «РЖД»

«Можно провести аналогию с производственной площадкой, где каждый процесс ведут профессионалы, – продолжает главный эксперт ЦПТК, – есть служба главного инженера, которая представлена узкими специалистами: отделы главного механика и главного энергетика, эксплуатационный отдел, что позволяет подразделению качественно выполнять свою работу». По мнению Марии Колобовой, именно синергия и профильная специализация позволяют бизнесу добиваться поставленных целей.

Наряду с РЖД внутренние подразделения по подбору персонала успешно функционируют в таких российских компаниях, как «Сбер», «Ростелеком», Росатом, «СИБУР», «Северсталь», НЛМК и других.

ГЛОБАЛЬНАЯ  
ТЕНДЕНЦИЯ HR-СФЕРЫ —  
РАСТУЩАЯ СЛОЖНОСТЬ  
В НАЙМЕ И УДЕРЖАНИИ  
ПЕРСОНАЛА



АЛЕКСЕЙ ПОКИДЬКО,  
первый заместитель начальника\*  
Департамента управления  
персоналом ОАО «РЖД»

### ПЛЮСЫ ЦЕНТРАЛИЗАЦИИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА



Единая технология работы по всей сети дорог



Одно «входное окно» для любого кандидата



Единая база соискателей, которая позволит закрывать вакансии в разных подразделениях



Одновременный запуск новейших технологий по цифровизации и автоматизации рекрутинга



Четкое понимание потребностей и тенденций на рынке труда в разных регионах



Оценка эффективности инструментов привлечения, возможность корректировать маркетинговую стратегию и повышать привлекательность HR-бренда



Системный подход к адаптации новых сотрудников в партнерстве со службой управления персоналом

Они не занимаются кадровым делопроизводством, обучением, мотивацией сотрудников или внутренними коммуникациями. Как правило, каждое из этих направлений «закрывает» соответствующая HR-функция.

«Централизация функции подбора персонала обеспечивает активный поиск профессионалов на внешнем рынке, способствует формированию и трансляции HR-бренда компании, расширяет каналы коммуникации, — отмечает **первый заместитель начальника\* Департамента управления**

\* на момент написания статьи. — Прим. ред.

**персоналом ОАО «РЖД» Алексей Покидько** те плюсы, которые получает компания в ходе централизации рекрутинга. — Мы не только закрываем возникающие вакансии, но благодаря наработанной аналитике, взаимодействию с руководителями и представителями HR-блока можем прогнозировать потребность в персонале и проактивно выстраивать отношения с потенциальными кандидатами».

Рекрутеры, взявшие на себя операционную деятельность по поиску людей, высвобождают время специалистов по управлению персоналом для работы непосредственно с людьми и участия в решении стратегических

## СЕГОДНЯ КАК НИКОГДА ВАЖНО ВЫСТРАИВАТЬ КОММУНИКАЦИЮ СО СВОЕЙ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИЕЙ

задач. «Эйчары должны сосредоточиться на бизнес-задачах подразделений», — уверен Алексей Покидько.

Глобальная тенденция HR-сферы — растущая сложность в найме и удержании персонала. Причины этого кроются в увеличении спроса на специалистов, чей опыт и компетенции применимы в разных сегментах бизнеса; растет количество точек соприкосновения с брендом работодателя (многие соискатели ищут информацию о компании и вакансии во всех доступных источниках), при этом стало сложнее достучаться до нужной аудитории (из-за наличия большого количества информационных площадок).

В Департаменте управления персоналом ОАО «РЖД» это понимают, поэтому, по словам Марии Колобовой, сегодня как никогда важно так выстраивать коммуникацию

### СТРАТЕГИЯ И ИНСТРУМЕНТЫ

Отделы по подбору персонала на полигоне формируются из профессиональных рекрутеров с внешнего рынка труда и специалистов по управлению персоналом в структуре РЖД, знакомых с принципами работы компании. На первом этапе новое подразделение состоит из пяти сотрудников. Основными инструментами рекрутинга должны стать job-сайты, СМИ, социальные сети и профессиональные сообщества. Работает новый Карьерный портал РЖД — современная и лаконичная презентация преимуществ компании для разной аудитории соискателей, в том числе для соискателей, интересующихся карьерными возможностями в компании.



Бронзовый призер WorldSkills Hi-Tech 2020 Никита Романов, ведущий эксперт ЦПТК ОАО «РЖД» (компетенция «Рекрутинг»)

со своей целевой аудиторией, чтобы именно важные для нее характеристики работодателя вызвали интерес к компании и способствовали формированию притока необходимых соискателей. «Для этого мы создали единую точку входа для кандидатов пилотных полигонов, — продолжает главный эксперт ЦПТК, — унифицируем процесс отбора персонала внутри компании: для всех кандидатов он должен быть прозрачен и единообразен».

Создание внутреннего рекрутингового агентства, которым, по сути, является проект рекрутинговых центров РЖД, — это масштабная и длительная работа. До 2023 года отделы по набору персонала должны быть открыты на всех полигонах железной дороги. «Мы понимаем, что наш проект совсем юный, в нем есть шероховатости, впереди много задач, корректировок и, наконец, выход на филигранность, — резюмирует Мария Колобова, — но, перефразируя Лао-цзы, осуществление великого всегда начинается с малого». HR

## ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕКРУТИНГА НА ПОЛИГОНАХ

укомплектовано  
более **600**  
вакансий

количество кандидатов  
на одну вакансию выросло  
в среднем на **30%**

в единой базе кандидатов  
по всей сети свыше **20**  
тыс. соискателей

время закрытия вакансии  
сократилось  
в среднем на **20%**

**4,7** балла по пятибалльной шкале  
составляет удовлетворенность руководителей подразделений подбором персонала