

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением ОАО «РЖД»
от 24 декабря 2025 г. № 2794/р

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА «Молодежь ОАО «РЖД» (2026 – 2030 гг.)»

1. Введение

Являясь крупнейшим работодателем, ОАО «РЖД» выстраивает комплексную и системную работу с молодежью.

Корпоративная молодежная политика – это комплекс мер, проектов и мероприятий, направленных на удержание и закрепление в компании работников в возрасте до 35 лет (включительно), формирование кадрового резерва, создание всесторонних условий для их профессиональной и личностной самореализации, вовлечение в решение производственных задач, а также становление и развитие молодого работника как профессионала, ответственного гражданина и гармоничной личности.

Работа с молодежью требует постоянного совершенствования используемых подходов, внедрения новых инструментов, в т.ч. с использованием современных цифровых технологий, которые должны отвечать потребностям, предпочтениям и ценностям современной молодежи.

С 2006 года в компании действует целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (далее – Программа), которая является основополагающим документом по реализации молодежной политики. Программа обновляется каждые 5 лет с учетом актуальных особенностей молодого поколения, внутренних и внешних трендов и потребностей компании. Всего было выпущено 4 редакции документа:

целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006 – 2010 гг.)»;

целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2011 – 2015 гг.)»;

целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016 – 2020 гг.)»;

целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2021 – 2025 гг.)».

Программа подготовлена с учетом:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

национального проекта «Молодежь и дети»;

Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 августа 2024 г. № 2233-р);

Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;

Указа Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

Транспортной стратегии Российской Федерации до 2030 года с прогнозом на период до 2035 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2021 г. № 3363-р);

Долгосрочной программы развития ОАО «Российские железные дороги» до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2019 г. № 466-р);

Программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2030 года (утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 24 декабря 2025 г. № 2786/р);

Концепции развития системы внутрикорпоративных коммуникаций ОАО «РЖД» до 2030 года (утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 1 сентября 2025 г. № 1858/р).

Настоящая Программа распространяется на подразделения аппарата управления, структурные подразделения и филиалы ОАО «РЖД» (далее – подразделения ОАО «РЖД»).

Для реализации Программы в обществах с участием ОАО «РЖД» при необходимости утверждаются внутренние нормативные документы, содержащие цели, задачи, основные положения и направления работы с молодыми работниками на основании положений настоящей Программы.

2. Общие положения

2.1. Целевая аудитория

Целевая аудитория Программы – молодые работники в возрасте до 35 лет (включительно), включая категорию «молодой специалист». Основные положения, а также меры поддержки данной категории работников отражены в распоряжении ОАО «РЖД» от 18 июля 2017 г. № 1397/р «Об утверждении Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД».

2.2. Назначение Программы

Программа определяет механизм реализации молодежной политики, направлена на совершенствование ее методов и форм, а также устанавливает

направления деятельности подразделений ОАО «РЖД», осуществляющих работу с молодежью.

2.3. Цель Программы

Создание условий для адаптации, закрепления и удержания молодых работников в ОАО «РЖД», обеспечение развития их профессиональных, корпоративных и личностных компетенций для вовлечения в реализацию операционных и стратегических задач ОАО «РЖД».

2.4. Задачи Программы

- 1) развитие системы адаптации и закрепления молодых работников в компании;
- 2) вовлечение молодых работников в инженерно-техническое развитие, науку, совершенствование производственных процессов;
- 3) повышение престижа рабочих профессий;
- 4) всестороннее развитие молодых работников;
- 5) развитие молодежных сообществ;
- 6) патриотическое воспитание;
- 7) развитие информирования в молодежной среде.

3. Текущее состояние молодежной политики ОАО «РЖД»

По состоянию на сентябрь 2025 года в ОАО «РЖД» трудоустроено 211 тысяч молодых работников в возрасте до 35 лет (включительно), что составляет 31,5% от общей численности персонала компании, две трети молодых работников – представители рабочих профессий. Наблюдается тенденция сокращения доли молодых работников вследствие низкого уровня безработицы, демографической ситуации на рынке труда и сокращения доли трудоспособного населения, а также отток молодых работников в первый год работы.

В рамках действия Программы в компании реализуется широкий спектр проектов и мероприятий, исходя из потребностей молодых работников, при этом направленных на решение конкретных производственных задач компании. Ежегодно в ОАО «РЖД» проводится более 1 тысячи мероприятий, в которых принимают участие более 200 тысяч молодых работников.

В зависимости от направления работы с молодыми работниками используются различные инструменты и форматы взаимодействия: конкурсы, слеты, форумы, образовательные сессии, чемпионаты и т.п.

Кроме того, в компании насчитывается более 2 тысяч молодежных сообществ – советов молодежи, которые являются непосредственными участниками и реализаторами корпоративной молодежной политики.

Для повышения вовлеченности молодых работников в решение корпоративных задач и развития межфункционального взаимодействия и горизонтальных связей ОАО «РЖД» обеспечивает развитие инфраструктуры молодежной политики, в т.ч. действуют специальные пространства – дома молодежи.

4. Внешние и внутренние факторы, определяющие реализацию молодежной политики

При формировании Программы были учтены ожидания и потребности трех заинтересованных сторон:

государство;
компания;
молодые работники.

Направления работы, закрепленные в Программе, способствуют выстраиванию эффективного взаимодействия с указанными сторонами. При этом предусмотрен регулярный мониторинг Программы, который позволит корректировать развитие отдельных проектов и мероприятий в соответствии с ожиданиями заинтересованных сторон.

4.1. Внешние факторы

Основными факторами положительного влияния внешней среды на реализацию молодежной политики ОАО «РЖД» являются:

акцент государственной молодежной политики на воспитание гармонично развитой, патриотично настроенной и социально-ответственной личности с опорой на традиционные духовно-нравственные ценности;

тренд на развитие системы молодежной политики в компаниях российского бизнеса, включающей системы адаптации, развития и поддержки молодых работников;

усиление взаимодействия работодателей и государства в сфере молодежной политики для профориентации, профессиональной самореализации и развития молодых работников;

вовлеченность молодых работников в процесс формирования и реализации молодежной политики через механизмы общественного участия и принятия решений на местах при взаимодействии с руководителями;

широкий спектр возможностей для обучения и развития молодых работников, их профессионального и личностного роста;

практико-ориентированный подход к развитию профессионального мастерства молодых работников в рамках молодежных проектов и мероприятий;

укрепление на государственном уровне института наставничества, обеспечивающего передачу опыта и поддержку всем молодым работникам;

развитие международного и межрегионального молодежного сотрудничества на федеральном уровне, включающее программы обмена опытом, участие в международных проектах и развитие межкультурных компетенций.

Основными вызовами внешней среды в рамках реализации молодежной политики являются:

демографический кризис и сокращение доли трудоспособного населения в целом по стране, которые обостряют конкуренцию на рынке труда, в т.ч. за молодых работников;

отток перспективных молодых работников в другие организации на более привлекательные условия труда (заработная плата, меры поддержки и условия труда) в связи с растущей конкуренцией работодателей за молодых работников;

требования молодого поколения относительно качества условий труда, баланса работы и личной жизни, возможностей для профессионального роста и характера взаимодействия с руководителями, риск несоответствия существующих условий труда современным запросам молодых работников;

тенденция к снижению престижа рабочих профессий, а также стремление молодых работников получить высокооплачиваемую работу сразу после окончания учебного заведения;

неравные возможности для самореализации молодых работников в зависимости от региона проживания, социального статуса и материального положения;

тенденция к более позднему периоду социальной и психологической зрелости молодого поколения в сочетании с увеличением продолжительности жизни, риск замедления процесса профессионального становления и социальной адаптации молодых работников;

активное информационное воздействие различных источников, включая иностранные, на ценностные ориентиры и мировоззрение молодых работников, риск формирования деструктивных установок и негативного отношения к традиционным ценностям;

сложность во взаимодействии между представителями разных поколений.

4.2. Внутренние факторы

Ключевыми преимуществами ОАО «РЖД» в процессе реализации молодежной политики являются:

структурированная молодежная политика, наличие отдельных подразделений ОАО «РЖД», осуществляющих работу с молодыми работниками;

высокий уровень интеграции молодежных мероприятий в программы и проекты развития компании;

поддержка молодежных инициатив и реализация проектов, направленных на решение стоящих перед ОАО «РЖД» задач в области инновационного и научно-технического развития;

железнодорожные традиции, чувство гордости за принадлежность к сфере железнодорожного транспорта, преемственность поколений;

корпоративная культура с богатой историей, масштабом и глобальностью бизнеса, профессионализмом и мастерством работников;

системная работа по адаптации молодых работников, выявлению талантов и созданию возможностей для карьерного роста;

широкий перечень мер социальной поддержки молодых работников, включая организацию досуга и создание условий для занятий спортом;

создание инновационной среды, способствующей привлечению и удержанию молодых работников, ориентированных на работу с новыми технологиями и автоматизацией процессов;

реализация широкой линейки корпоративных программ повышения квалификации и обучения, направленных на развитие как профессиональных, так и корпоративных компетенций молодых работников;

применение современных технологий и инструментов в процессе обучения молодых работников для развития их компетенций.

Основными зонами развития в процессе реализации молодежной политики являются:

увеличение оттока молодых работников в первый год работы;

недостаточная информированность молодых работников, в особенности представителей рабочих профессий, о возможностях молодежной политики;

сложный процесс внедрения инициатив молодых работников, что может привести к снижению инициативности, вовлеченности и активности, т.к. современное молодое поколение ориентировано на быстрые результаты и динамичные изменения;

тенденции использования руководителями, имеющих в прямом подчинении молодых работников, излишнего административного стиля коммуникации по отношению к молодым работникам, что способствует росту количества их увольнений;

недостаточная вовлеченность молодых работников в решение производственных задач компании;

неполная практическая реализация положений нормативных документов ОАО «РЖД», способствующих профессиональному и личностному развитию молодых работников;

недостаточная вовлеченность руководителей, имеющих в прямом подчинении молодых работников, во взаимодействие с молодыми работниками на местах, которая способствует снижению их уровня мотивации и инициативности.

5. Система управления молодежной политикой

5.1. Структура управления молодежной политикой

Формирование и реализацию молодежной политики ОАО «РЖД» осуществляет заместитель генерального директора ОАО «РЖД» по вопросам управления персоналом и социального развития.

Реализацию молодежной политики ОАО «РЖД», а также координацию подразделений, задействованных в реализации молодежной политики, осуществляет Департамент управления персоналом (далее – ЦКАДР). ЦКАДР координирует деятельность Центра молодежных проектов АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД» (далее – ЦМП) (по согласованию), который комплексно управляет Программой и обеспечивает ее методологическое сопровождение.

На железных дорогах ответственным за реализацию молодежной политики является заместитель начальника железной дороги по кадрам и социальным вопросам. Оперативное управление реализацией молодежной политикой осуществляет Центр (сектор) оценки, мониторинга персонала и молодежной политики.

В функциональных филиалах ОАО «РЖД» ответственным за реализацию молодежной политики является заместитель руководителя филиала по кадрам и социальным вопросам. Оперативное управление осуществляет служба управления персоналом функционального филиала ОАО «РЖД» (или иное подразделение, в функциональные обязанности которого входит реализация молодежной политики).

Кроме того, в компании развита система молодежных сообществ – советов молодежи. Совет молодежи – объединение молодых работников, созданное с целью реализации молодежной политики, вовлечения молодежи в корпоративные процессы через реализацию творческого и производственного потенциала, продвижение молодежных инициатив.

В целях взаимодействия молодых работников с руководителями компании по реализации молодежной политики созданы координационные органы – комитеты по делам молодежи.

5.2. Участники молодежной политики

Руководители подразделений ОАО «РЖД» – поддерживают инициативы молодых работников, обеспечивают административную и ресурсную поддержку;

Заместители руководителей подразделений по кадрам и социальным вопросам – обеспечивают общую координацию реализации молодежной политики в подразделениях;

Руководители, имеющие в прямом подчинении молодых работников – оказывают всестороннюю поддержку молодым работникам, поддерживают их инициативы, регулярно предоставляют обратную связь, содействуют профессиональному развитию, участвуют в формировании позитивного образа компании;

Специалисты по управлению персоналом – осуществляют координацию реализации молодежной политики на местах, в оперативном режиме взаимодействуют с молодыми работниками, содействуют в выстраивании профессиональных связей между молодыми работниками;

Молодые работники – выступают целевой аудиторией молодежной политики, являются ее активными участниками и вовлекаются в ее формирование и реализацию;

Советы молодежи – сообщества молодых работников, которые взаимодействуют с молодежью на местах и участвуют в реализации молодежной политики.

6. Механизм реализации Программы

Для реализации Программы ЦКАДР ежегодно утверждает план реализации молодежной политики, в котором указывается перечень общесетевых мероприятий и проектов по каждому направлению Программы. На основании данного плана на железных дорогах и в функциональных филиалах ОАО «РЖД» утверждаются ежегодные планы реализации молодежной политики, предварительно согласованные с ЦМП.

С целью мониторинга выполнения планов реализации молодежной политики на железных дорогах и в функциональных филиалах ЦМП формирует ежеквартальные отчеты о выполнении мероприятий планов.

Ежегодно подводятся итоги выполнения плана реализации молодежной политики и ЦКАДР совместно с ЦМП определяют фокусы в работе с молодыми работниками на следующий год в соответствии с основными направлениями работы Программы.

7. Принципы реализации Программы

7.1. Преемственность

Программа сформирована с учетом опыта реализации предыдущих версий Программы и учитывает успешные практики компании, предлагает новые направления работы с молодыми работниками с учетом актуальных трендов и особенностей молодого поколения.

7.2. Синхронизация с приоритетами государственной молодежной политики

Направления Программы сформулированы в соответствии с ориентирами государственной молодежной политики до 2030 года.

7.3. Системность молодежной политики

В ОАО «РЖД» выстроена комплексная система управления молодежной политикой, которая учитывает все уровни управления: корпоративный, центральный, региональный и линейный. На каждом уровне определены должностные лица, отвечающие за реализацию молодежной политики, в т.ч. за реализацию Программы, и определены зоны ответственности.

7.4. Открытость и доступность

Программа учитывает специфику и потребности молодых работников, независимо от стажа работы и региона проживания.

7.5. Баланс интересов компании и потребностей молодых работников

Программа предусматривает создание всесторонних условий для развития и самореализации молодых работников, поддержку их инициатив, учитывает интересы и запросы молодежи. При этом инструменты, проекты и мероприятия направлены на вовлечение молодых работников в решение корпоративных задач и соотносятся с приоритетными задачами ОАО «РЖД».

7.6. Партнерство и межфункциональное взаимодействие

Вовлечение в реализацию Программы причастных подразделений ОАО «РЖД» с целью комплексного развития молодежного потенциала.

7.7. Соучастие

Молодые работники становятся не просто получателями, а полноценными участниками изменений, активно вовлекаются в процессы планирования и реализации молодежной политики.

8. Основные направления работы

8.1. Развитие системы адаптации и закрепления молодых работников в компании

Цели:

обеспечить развитие единой системы адаптации и закрепления молодежи в компании;

создать условия для интеграции молодых работников в производственную деятельность и корпоративную культуру ОАО «РЖД» на долгосрочной основе;

обеспечить развитие системы наставничества в молодежной среде.

Механизмы реализации:

систематическое обновление существующих и внедрение новых инструментов адаптации и мер по закреплению молодых работников на основе задач компании, обратной связи от молодых работников, лучших практик;

внедрение новых и развитие существующих информационных систем для реализации и сопровождения процесса адаптации;

создание и реализация программ обучения для участников процесса адаптации, способствующих формированию единого понимания процесса (цели, задачи, области применения) и эффективного применения инструментов адаптации;

популяризация молодежного наставничества – неформального метода передачи знаний и навыков молодым работникам для быстрого освоения ими сложившихся в коллективе, компании корпоративных ценностей и комфортного вхождения в должность;

разработка и распространение информационно-разъяснительных материалов (буклетов, брошюр, видеороликов, чат-ботов и т.д.) о деятельности компании (о стратегии, структуре, системе управления, ценностях бренда, возможностях развития, обучения и т.д.), особенностях ее корпоративной культуры (о нормах деловой этики, принципах поведения и межличностного общения в коллективе, выстраивании коммуникаций и т.д.), возможностях и порядке пользования корпоративными социальными льготами, системе адаптации работников в ОАО «РЖД» и т.д.;

организация и проведение проектов и мероприятий, направленных на выстраивание эффективной адаптации вновь принятых молодых работников компании;

системный мониторинг функционирования и качества процесса адаптации и закрепления молодых работников посредством сбора обратной связи о действенности применяемых инструментов.

Результаты:

обеспечено развитие единой системы адаптации и закрепления молодых работников, созданы условия, позволяющие успешно интегрировать молодых работников в производственные процессы подразделений ОАО «РЖД» с учетом персональных потребностей;

сокращено время вхождения молодого работника в должность (профессию) и подготовки к самостоятельному и эффективному выполнению должностных обязанностей, в т.ч. за счет использования информационных систем, адаптационных информационно-разъяснительных материалов и личного участия в адаптационных мероприятиях и проектах;

запущены программы обучения для участников процесса адаптации;

повышен уровень вовлеченности молодых работников и, как следствие, снижена текучесть;

выстроена эффективная система наставничества в молодежной среде.

Ключевые показатели:

доля вновь принятых молодых работников, охваченных мероприятиями адаптации;

доля молодых работников, уволившихся по собственной инициативе в течение одного года с момента трудоустройства;

количество молодых работников, охваченных молодежным наставничеством;

количество молодежных наставников.

8.2. Вовлечение молодых работников в инженерно-техническое развитие, науку, совершенствование производственных процессов

Цели:

обеспечить стимулирование научно-технического творчества, инновационной и научной деятельности молодых работников;

сформировать условия для развития инновационной культуры среди молодых работников компании;

сформировать условия и обеспечить поддержку для реализации силами молодых работников «малых дел»;

обеспечить развитие научного потенциала у молодых работников.

Механизмы реализации:

развитие системы сбора, обработки и анализа идей, предложений и проектов молодых работников, направленных на повышение эффективности работы компании;

формирование сообщества молодых работников, вовлеченных в научно-техническую деятельность, с привлечением экспертов для оказания консультационной помощи в процессе продвижения идей, в том числе из числа молодых работников подразделений научного отраслевого комплекса холдинга «РЖД»;

организация и проведение проектов и мероприятий, направленных на вовлечение молодых работников в решение производственных задач компании, а также задач в области инновационного и научно-технического развития;

содействие в выявлении, популяризации и тиражировании лучших инициатив молодых работников, направленных на повышение эффективности деятельности компании;

популяризация и развитие культуры «малых дел» – инициатив, реализованных молодыми работниками, имеющих конкретный результат и приносящих пользу коллективу, подразделению ОАО «РЖД» и компании в целом;

обеспечение участия молодых работников, занимающихся научно-технической деятельностью, в научно-практических конференциях и дискуссионных клубах, а также организация и проведение внутрикорпоративных мероприятий по обмену опытом;

развитие единой электронной площадки для молодых работников, направленной в т.ч. на обеспечение технического творчества, инновационной и научной деятельности.

Результаты:

обеспечено развитие сообщества молодых работников, вовлеченных в научно-техническую деятельность, направленную на повышение эффективности работы компании;

обеспечено развитие системы сбора, обработки и анализа идей, предложений, направленных на решение конкретных бизнес-задач;

молодые работники регулярно продвигают свои инициативы, направленные на повышение эффективности работы ОАО «РЖД»;

обеспечена поддержка в выявлении, популяризации и тиражировании лучших инициатив молодых работников, а также «малых дел».

Ключевые показатели:

количество инновационных идей, рационализаторских предложений и сервисных продуктов, направленных на решение корпоративных задач и повышение эффективности работы ОАО «РЖД», предложенных молодыми работниками через площадки централизованного сбора идей;

охват молодых работников мероприятиями, в которые включены темы, направленные на стимулирование научно-технического творчества, инновационную и научную деятельность;

количество реализованных силами молодых работников «малых дел», опубликованных на Сервисном портале работника ОАО «РЖД».

8.3. Повышение престижа рабочих профессий

Цели:

обеспечить формирование устойчивого положительного имиджа рабочих профессий в железнодорожной отрасли;

обеспечить продвижение среди молодых работников ОАО «РЖД» ценностей мастерства, ответственности и профессионального развития.

Механизмы реализации:

развитие инструментов и мер мотивации молодых работников – представителей рабочих профессий для их привлечения к созидательному и эффективному труду, а также удержания в компании;

реализация проектов по освещению значимости и востребованности рабочих профессий, а также популяризации успехов молодых работников через корпоративные каналы коммуникации;

повышение уровня информированности молодых работников – представителей рабочих профессий о реализуемых в компании производственных процессах и проектах, направленных на обеспечение эффективности деятельности молодых работников;

укрепление и развитие культуры безопасности, ответственного отношения к труду, в т.ч. через участие молодых работников – представителей рабочих профессий в коммуникационно-тренинговых мероприятиях.

Результаты:

обеспечена реализация проектов и мероприятий, направленных на популяризацию рабочих профессий;

молодые работники – представители рабочих профессий разделяют ценности профессионализма, мастерства и ответственности;

повышен уровень вовлеченности молодых работников – представителей рабочих профессий в обеспечение эффективности производственной деятельности.

Ключевые показатели:

доля молодых работников – представителей рабочих профессий;

доля уволенных по собственной инициативе молодых работников – представителей рабочих профессий;

доля молодых работников рабочих профессий, принимающих участие в корпоративных молодежных мероприятиях.

8.4. Всестороннее развитие молодых работников

8.4.1. Выявление и управление молодыми талантами

Цели:

создать систему по выявлению молодых талантов (высокопотенциальных молодых работников) для их дальнейшего вовлечения в решение корпоративных задач;

обеспечить закрепление и удержание молодых талантов в компании;

совершенствовать условия для развития потенциала молодых работников;

обеспечить карьерное продвижение молодых талантов и учет данных о высокопотенциальных молодых работниках при формировании кадрового резерва.

Механизмы реализации:

реализация комплексного подхода к оценке компетенций, потенциала и результативности для выявления и развития молодых талантов;

проведение корпоративных мероприятий, способствующих раскрытию потенциала молодых работников в различных направлениях (слеты молодежи, лидерские конкурсы, чемпионаты профессионального мастерства и т.д.);

предоставление возможностей для самовыдвижения молодых работников на участие в молодежных проектах и программах;

поддержка в планировании карьеры молодых работников, содействие личностному и профессиональному становлению;

консолидирование данных о высокопотенциальных молодых работниках подразделениями ОАО «РЖД», выполняющими функции управления персоналом и молодежной политики;

создание площадок для обмена идеями и опытом между высокопотенциальными молодыми работниками.

Результаты:

реализована системная работа по выявлению и управлению молодыми талантами в ОАО «РЖД»;

повышен уровень удовлетворенности молодых работников возможностями самореализации (не ниже 75%);

сформирована база молодых талантов из числа высокопотенциальных молодых работников и обеспечено ее регулярное обновление.

Ключевые показатели:

количество молодых работников, участвующих в мероприятиях, направленных на карьерное развитие;

количество молодых работников, включенных в базу молодых талантов ОАО «РЖД»;

доля молодых работников, включенных в кадровый резерв.

8.4.2. Развитие корпоративных компетенций

Цели:

создать условия для развития корпоративных компетенций молодых работников;

повысить уровень корпоративных компетенций молодых работников для приведения в соответствие с ожиданиями компании;

подготовить молодых работников к замещению управленческих должностей и повышению эффективности их работы в текущих должностях;

обеспечить развитие культуры непрерывного обучения и развития среди молодых работников.

Механизмы реализации:

развитие и совершенствование системы обучения молодых работников, внедрение современных образовательных форматов;

повышение доступности инструментов для развития корпоративных компетенций у молодых работников;

развитие личностного и управленческого потенциала молодых работников, в т.ч. через передачу опыта руководителями компании посредством инструмента управленческого наставничества;

создание условий для самообучения и обмена опытом между молодыми работниками;

вовлечение руководителей всех уровней управления в системную работу по развитию молодых работников и раскрытие их потенциала.

Результаты:

реализуются проекты и программы, направленные на развитие корпоративных компетенций молодых работников;

обеспечено развитие системы обучения молодых работников для совершенствования их корпоративных компетенций;

сформирован системный подход к мониторингу развития компетенций молодых работников, а также к планированию обучения исходя из текущего уровня развития компетенций по отдельным направлениям.

Ключевые показатели:

доля молодых работников, прошедших программы обучения по развитию корпоративных компетенций;

доля молодых работников, принявших участие в проектах и мероприятиях по развитию управленческого потенциала, в т.ч. в управленческом наставничестве;

количество руководителей, являющихся наставниками в рамках управленческого наставничества;

уровень удовлетворенности молодых работников программами обучения и развития.

8.4.3. Развитие системы слетов молодежи

Цели:

обеспечить развитие коммуникационных площадок по обмену опытом, знаниями между молодыми работниками;

создать возможности для прямого диалога между молодыми работниками и руководителями;

сформировать единое информационное поле о повестке в мире, стране и компании у молодых работников;

выстроить сеть профессиональных контактов между молодыми работниками из разных регионов присутствия компании.

Механизмы реализации

развитие системы слетов молодежи на всех уровнях компании, в т.ч. общесетевой ежегодный Слет молодежи ОАО «РЖД»;

формирование единого подхода по организации и проведению слетов молодежи и ежегодное обновление подхода в соответствии с текущей повесткой и задачами компании;

выстраивание в рамках слетов молодежи прямого диалога между молодыми работниками и руководителями;

содействие в обмене профессиональным опытом и актуальными идеями между молодыми работниками в рамках слетов молодежи.

Результаты:

обеспечена организация и проведение слетов молодежи в соответствии с единым подходом;

молодые работники в рамках слетов молодежи погружены в текущую общегосударственную и корпоративную повестку и проинформированы о векторах развития компании;

повышена лояльность у молодых работников к компании.

Ключевые показатели:

доля молодых работников, принявших участие в слетах молодежи на всех уровнях управления;

ежегодный прирост участников слетов молодежи, которые ранее не принимали в них участие.

8.4.4. Развитие интеллектуального и творческого потенциала молодых работников

Цели:

создать и поддерживать условия для всесторонней самореализации молодых работников внутри компании;

создать условия для реализации интеллектуального и творческого потенциала молодых работников, вовлечение ее в культурно-досуговую деятельность;

обеспечить поддержку молодежных творческих объединений;

обеспечить развитие условий для выстраивания коммуникации между молодыми работниками за счет реализации различных форматов их неформального взаимодействия.

Механизмы реализации:

реализация проектов и программ, направленных на интеллектуальное и творческое развитие молодых работников;

использование интерактивных форматов в процессе саморазвития молодых работников;

реализация проектов и программ, учитывающих потребности и интересы молодых работников.

Результаты:

созданы условия для всестороннего развития молодежи внутри компании; повышен уровень удовлетворенности у молодых работников.

Ключевые показатели:

доля молодых работников, охваченных мероприятиями, направленными на развитие интеллектуального и творческого потенциала.

8.4.5. Международное молодежное сотрудничество***Цели:***

установить и обеспечить развитие долгосрочных профессиональных связей и взаимовыгодного партнерства с представителями зарубежных железнодорожных организаций для дальнейшего использования их опыта для развития ОАО «РЖД»;

сформировать резерв молодых работников, свободно владеющих иностранными языками и компетенциями в области межкультурной коммуникации, для участия в реализации международных проектов компании;

обеспечить формирование объективного представления о ситуации в Российской Федерации и укрепление имиджа ОАО «РЖД» на международном уровне.

Механизмы реализации:

реализация международных молодежных проектов, в т.ч. двусторонних программ обмена опытом с иностранными партнерами;

развитие платформ для онлайн-взаимодействия между молодыми работниками из разных стран;

повышение уровня владения иностранными языками у молодых работников.

Результаты:

организованы международные молодежные проекты и программы по обмену опытом;

сформировано сообщество молодых работников, свободно владеющих иностранными языками, для их участия в международных проектах компании.

Ключевые показатели

количество молодых работников, принимающих участие в международных молодежных проектах и программах;

количество зарубежных компаний, вовлеченных в совместные с ОАО «РЖД» международные молодежные мероприятия.

8.4.6. Продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта***Цели:***

обеспечить продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодых работников;

привлечь молодых работников к занятиям спортом и физической активности.

Механизмы реализации:

продвижение ценностей здорового образа жизни, спорта и ответственного отношения к собственному здоровью среди молодых работников в рамках молодежных мероприятий;

содействие развитию молодежных спортивных команд, клубов и обществ;

организация и проведение массовых спортивных мероприятий, в т.ч. на общекорпоративном, центральном, региональном и линейном уровнях.

Результаты:

ценности здорового образа жизни, спорта продвигаются в рамках молодежных мероприятий;

молодые работники вовлечены в спортивные мероприятия.

Ключевые показатели:

доля молодых работников, вовлеченных в спортивные мероприятия, в т.ч. направленные на продвижение ценностей здорового образа жизни.

8.4.7. Продвижение и трансляция в молодежной среде ключевых производственных задач компании, а также принципов корпоративной культуры***Цели:***

транслировать среди молодых работников ключевые производственные задачи компании;

продвигать среди молодых работников принципы корпоративной культуры и ценности бренда ОАО «РЖД»;

повысить лояльность и вовлеченность молодых работников.

Механизмы реализации:

погружение молодых работников в производственную повестку компании и трансляция приоритетов производственной повестки в рамках молодежных проектов и мероприятий;

создание необходимых условий для мотивации молодых работников быть проводниками изменений и трансляторами конкретных производственных тематик на местах;

продвижение принципов корпоративной культуры и их трансляция в молодежной среде.

Результаты:

молодые работники погружены в производственную повестку компании;
молодые работники транслируют ценности бренда ОАО «РЖД» и принципы корпоративной культуры на местах, а также во внешнем поле;

повышен уровень вовлеченности молодых работников в развитие корпоративной культуры компании.

Ключевые показатели:

уровень лояльности молодых работников;

уровень вовлеченности молодых работников.

8.5. Развитие молодежных сообществ

Цели:

обеспечить развитие молодежных сообществ – советов молодежи;
вовлечь молодежные сообщества в решение производственных задач компании;

обеспечить развитие тематических молодежных сообществ по профессиональным и личным интересам.

Механизмы реализации:

популяризация и реализациями силами молодежных сообществ инициатив, направленных на развитие компании;

вовлечение молодежных сообществ в формирование и реализацию проектов и мероприятий молодежной политики;

выявление силами советов молодежи проблем и запросов молодых работников, выработка предложений и инициатив по повышению их уровня вовлеченности и лояльности;

продвижение бренда работодателя ОАО «РЖД» среди внешней аудитории молодежи за счет реализации коммуникационных мероприятий;

организация коммуникационных мероприятий между руководителями и советами молодежи;

организация и развитие тематических молодежных сообществ по интересам (профессиональные, экспертные, творческие, спортивные и т.д.);

вовлечение руководителей в работу советов молодежи, развитие инструментов мотивации руководителей.

Результаты:

укрепление горизонтальных связей между молодыми работниками через систему молодежных сообществ;

повышение уровня вовлеченности руководителей в молодежную политику;

повышение уровня удовлетворенности деятельностью советов молодежи; реализация силами молодежных сообществ конкретных инициатив, направленных на развитие компании.

Ключевые показатели:

количество мероприятий и проектов молодежной политики, реализованных силами советов молодежи;

уровень осведомленности молодых работников о работе советов молодежи (более 60%);

количество руководителей, отмеченных за вклад в реализацию молодежной политики.

8.6. Патриотическое воспитание***Цели:***

укрепить преемственность поколений, сохранить и обеспечить продвижение ценностей и традиций, а также передачу жизненного и профессионального опыта от старшего поколения к молодому;

сформировать у молодых работников культуру мировоззрения и смысловых ориентиров на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей;

сформировать у молодых работников активную гражданскую позицию, высокие моральные принципы и патриотические чувства;

обеспечить формирование у молодых работников чувства гордости за компанию и ее вклад в развитие страны и российского общества.

Механизмы реализации:

организация проектов и мероприятий, направленных на передачу жизненного и профессионального опыта от старшего поколения к молодежи и поддержку ветеранов;

проведение культурно-просветительских мероприятий с участием династий железнодорожников;

продвижение общегражданской, общечеловеческой, патриотических тематик, а также темы традиционных семейных ценностей в рамках молодежных проектов и мероприятий;

реализация просветительских мероприятий, повышающих уровень осведомленности молодых работников о роли железнодорожной отрасли в развитии страны;

организация и поддержка акций, направленных на восстановление памятников истории, культуры и архитектуры, мемориальных комплексов и памятников боевой и трудовой славы, а также уход за захоронениями.

Результаты:

обеспечена организация и проведение проектов и мероприятий, направленных на передачу профессионального и жизненного опыта от старшего поколения к молодому, в т.ч. с участием династий железнодорожников;

у молодых работников развиты чувства гордости за компанию и ее вклад в развитие страны и российского общества, в т.ч. через участие в культурно-просветительских, патриотических и других мероприятиях и акциях.

Ключевой показатель:

количество молодых работников, принимающих участие в просветительских и патриотических проектах и мероприятиях, в т.ч. направленных на сохранение и укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

8.7. Развитие информирования в молодежной среде

Цели:

обеспечить эффективное информирование молодых работников о существующих возможностях для профессионального и личностного становления и развития, мерах поддержки, корпоративных мероприятиях;

создать единое информационное пространство для молодых работников;

вовлечь молодых работников в жизнь компании посредством использования инструментов информирования.

Механизмы реализации:

использование и развитие современных каналов коммуникаций между молодыми работниками (социальные сети, Сервисный портал работника ОАО «РЖД» и т.п.);

обеспечение доступа к информации через различные инструменты информирования, включая онлайн-платформы, социальные сети, рассылки по электронной почте и т.д.;

трансляция силами молодых работников корпоративной информации в молодежной среде;

использование различных онлайн-форматов взаимодействия с аудиторией для максимального охвата и вовлечения молодых работников;

формирование условий для развития и самореализации молодых работников в медиапространстве;

проведение регулярного мониторинга эффективности мероприятий по информированию и вовлечению молодых работников, анализ полученных данных и внесение необходимых корректировок в работу.

Результаты:

повышен уровень информированности молодых работников о мерах поддержки, возможностях развития и корпоративных мероприятиях;

обеспечено поддержание и непрерывное развитие медиапространства, в т.ч. социальных сетей для молодых работников по всей сети железных дорог.

Ключевые показатели:

доля молодых работников, проинформированных о мерах поддержки, возможностях молодежной политики, механизмах самореализации, корпоративных мероприятиях и т.д. через различные инструменты внутрикорпоративных коммуникаций;

уровень удовлетворенности молодых работников информированием.

9. Ресурсное обеспечение реализации молодежной политики в ОАО «РЖД»

9.1. Меры поддержки молодых работников

В компании предусмотрены различные меры поддержки молодых работников. Меры поддержки работников, в т.ч. категории «молодые работники», зафиксированы в Положении о компенсируемом социальном пакете работников ОАО «РЖД», утвержденном распоряжением ОАО «РЖД» от 4 марта 2011 г. № 465р, в Порядке начисления и обмена баллов бонусного пакета, утвержденном распоряжением ОАО «РЖД» от 30 декабря 2021 г. № 3072/р «Об утверждении Порядка начисления и обмена баллов бонусного пакета», а также в коллективном договоре ОАО «РЖД» и иных нормативных документах.

Меры поддержки для молодых специалистов закреплены в Положении о молодом специалисте, утвержденном распоряжением ОАО «РЖД» от 18 июля 2017 г. № 1397р.

Подразделения ОАО «РЖД» при необходимости самостоятельно определяют дополнительные меры поддержки молодых работников.

9.2. Финансирование молодежной политики

Программа финансируется в рамках бюджетов, определенных на реализацию молодежной политики в подразделениях ОАО «РЖД».

Объемы и источники финансирования Программы определяются ежегодно с учетом актуальных проектов и направлений работы Программы, а также финансово-экономического положения ОАО «РЖД».

Финансирование молодежных проектов и мероприятий, реализуемых в рамках Программы, осуществляется в рамках установленных в ОАО «РЖД» порядков расходования денежных средств и бюджетных параметров на реализацию молодежной политики в филиале ОАО «РЖД».

Финансирование молодежных проектов и мероприятий, реализуемых в рамках Программы в границах железных дорог, осуществляется в рамках установленных в ОАО «РЖД» порядков расходования денежных средств и бюджетных параметров на реализацию молодежной политики на железной дороге по разным источникам финансирования.

Привлечение дополнительных средств на реализацию отдельных проектов и мероприятий, реализуемых в рамках Программы, проводится в установленном ОАО «РЖД» порядке.

9.3. Система мотивации молодых работников

По итогам успешной работы предусматриваются различные виды поощрения для молодых работников, принимающих активное участие в реализации молодежной политики:

- направление на обучение по программам АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»;

- участие в слетах молодежи железных дорог, функциональных филиалов ОАО «РЖД», а также в ежегодном Слете молодежи ОАО «РЖД»;

- направление в качестве представителя от ОАО «РЖД» для участия в федеральных или региональных молодежных мероприятиях;

- начисление баллов бонусного пакета;

- предложение кандидатуры для включения в кадровый резерв;

- присвоение отметок о достижениях на Сервисном портале работника ОАО «РЖД»;

- поощрения в виде брендовой одежды и сувенирной продукции;

- иные виды поощрений от начальников железных дорог, руководителей функциональных филиалов ОАО «РЖД» и их структурных подразделений.

10. Целевые параметры Программы

Для оценки эффективности реализации Программы определены показатели эффективности, позволяющие оценить динамику решения основных задач Программы, рассчитываемые ежегодно.

№	Показатель	Единица измерения	Целевые значения				
			2026	2027	2028	2029	2030
1.	Доля молодых работников (в возрасте до 35 лет включительно) от общей численности персонала ОАО «РЖД»	%	32	32	32	32	32
2.	Доля молодых работников, уволенных в первый год работы в ОАО «РЖД» от общей численности уволенных молодых работников в ОАО «РЖД»	%	12	–1 к уровню 2026 года	–1 к уровню 2027 года	–1 к уровню 2028 года	–1 к уровню 2029 года
3.	Доля вновь принятых молодых работников, охваченных мероприятиями первичной адаптации	%	75	+0,5 к уровню 2026 года	+0,5 к уровню 2027 года	+0,5 к уровню 2028 года	+0,5 к уровню 2029 года
4.	Доля молодых работников, охваченных мероприятиями по патриотическому воспитанию	%	60	+1 к уровню 2026 года	+1 к уровню 2027 года	+1 к уровню 2028 года	+1 к уровню 2029 года
5.	Индекс вовлеченности молодых работников	пункт	60	+1 к уровню 2026 года	+1 к уровню 2027 года	+1 к уровню 2028 года	+1 к уровню 2029 года
6.	Индекс лояльности молодых работников	пункт	9	+0,5 к уровню 2026 года	+0,5 к уровню 2027 года	+0,5 к уровню 2028 года	+0,5 к уровню 2029 года

Электронная подпись. Подписал: Саратов С.Ю.

№2794/р от 24.12.2025

7.	Доля молодых работников, охваченных мероприятиями Программы от общей численности молодых работников ОАО «РЖД»	%	75	+1 к уровню 2026 года	+1 к уровню 2027 года	+1 к уровню 2028 года	+1 к уровню 2029 года
8.	Доля молодых работников, верящих в возможности самореализации в ОАО «РЖД»	%	70	+4 к уровню 2026 года	+4 к уровню 2027 года	+4 к уровню 2028 года	+4 к уровню 2029 года

11. Мониторинг эффективности реализации Программы

В Программе предусмотрен ежегодный мониторинг показателей эффективности, которые позволяют оценить динамику решения, а также эффективность проектов, которые реализуются по направлениям Программы.

Расчет показателей эффективности проводится ежегодно, при необходимости возможна корректировка целевых значений показателей на следующий год.

Для мониторинга эффективности Программы предусмотрено проведение ежегодного социологического исследования ОАО «РЖД».

Контроль за реализацией Программы осуществляет ЦКАДР.