

Сугак Станислав Алексеевич

Начальник Центра бренда работодателя
и развития человеческого капитала ОАО «РЖД»

Социологические исследования персонала ОАО «РЖД»

Семинар-совещание ЖЕЛДОРТРАНС
«Практические задачи работодателей отрасли по реализации
социально-трудовых отношений в современных условиях»

27 ноября 2025 г.

ДЛЯ ЛЮДЕЙ
ДЕЛА





- 1** **КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»**
- 2** **КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»**
- 3** **ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС: «УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ»**
- 4** **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ**
- 5** **ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ**

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»

КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС:
«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ



РАБОТНИКИ РЖД – ПО ВСЕЙ РОССИИ

~900 000

работников

~1 000

профессий
и специальностей

16

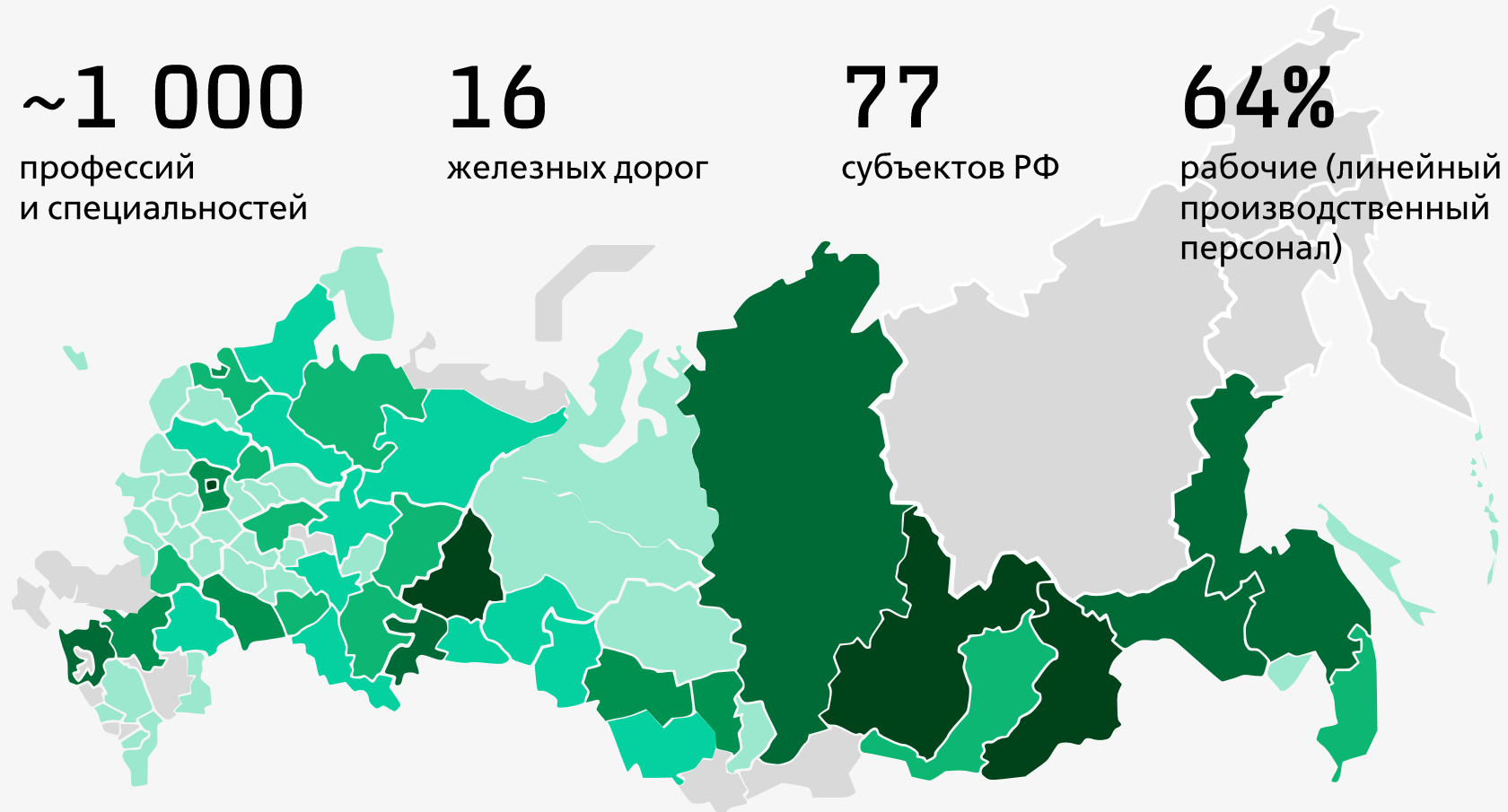
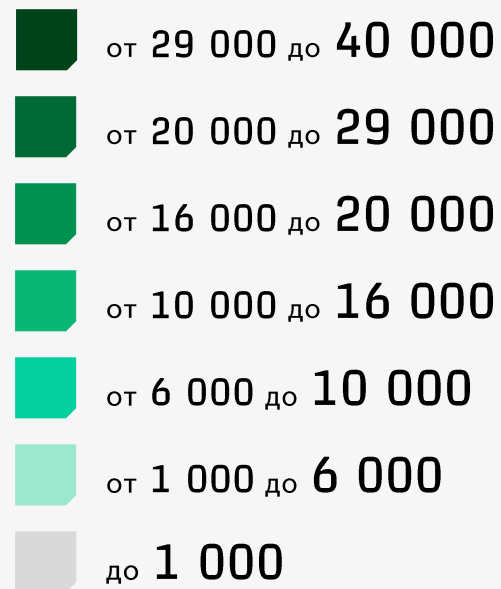
железных дорог

77

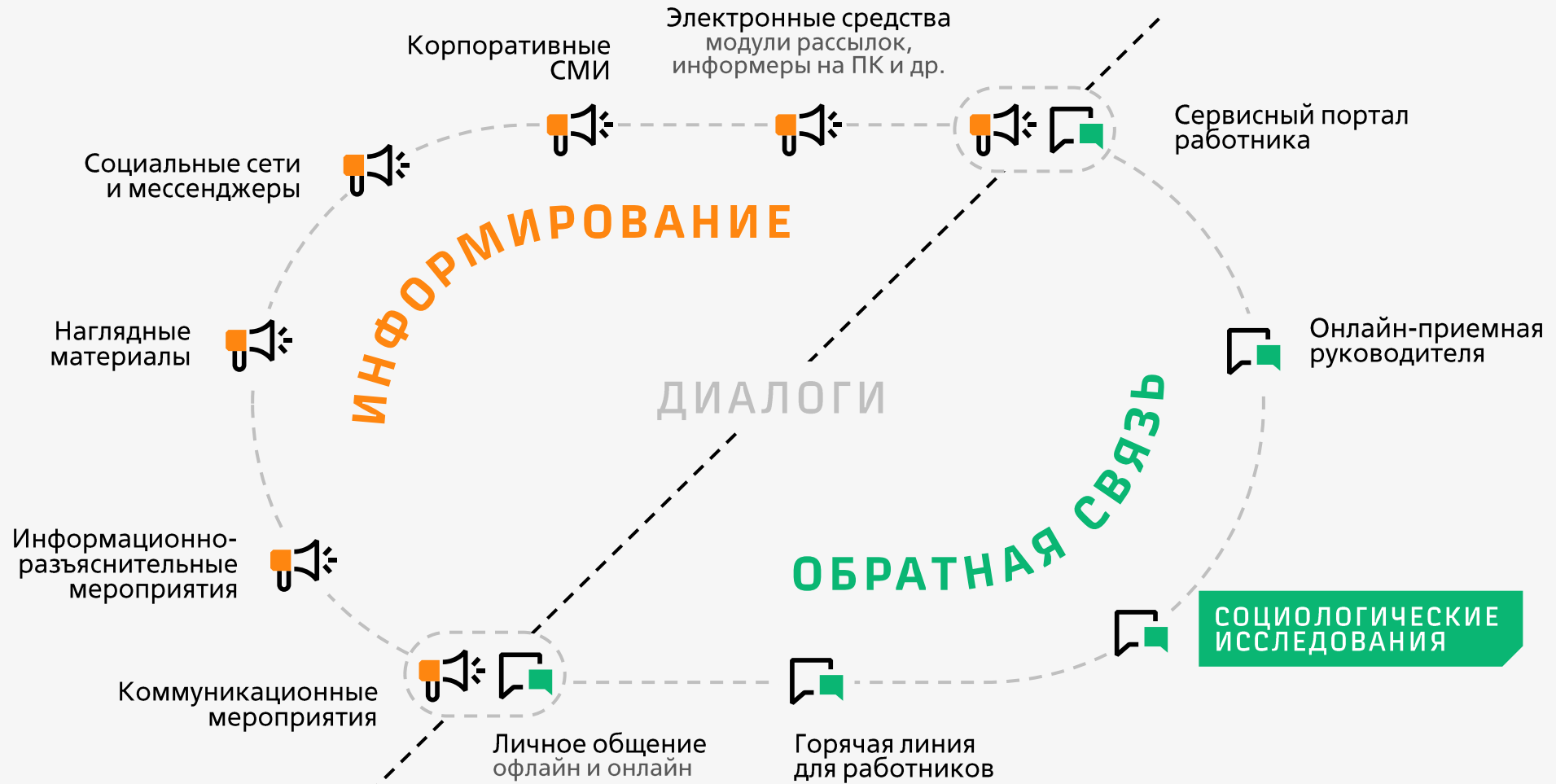
субъектов РФ

64%

рабочие (линейный
производственный
персонал)



ЭКОСИСТЕМА ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ РЖД



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В РЖД: **ДЛЯ ЧЕГО?**

ЧТОБЫ СЛЫШАТЬ ЧЕЛОВЕКА

Получить и провести
анализ мнений
работников и на основе
этого улучшить работу
компании



УЗНАВАТЬ МНЕНИЕ РАБОТНИКОВ
ПО АКТУАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЖИЗНИ КОМПАНИИ



НАХОДИТЬ «БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ»
И ЗОНЫ РАЗВИТИЯ



ПРИНИМАТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
РЕШЕНИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ СИТУАЦИИ
В РАССМАТРИВАЕМОЙ ОБЛАСТИ,
С УЧЕТОМ МНЕНИЙ ЛЮДЕЙ



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В РЖД: НАЧАЛО

С 2010 ГОДА

выстраивание системной основы исследований:

ОРГАНИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ

для проведения исследований персонала – Центры оценки, мониторинга персонала и молодежной политики (ДЦОМП) на сети железных дорог

НАЧАЛО ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА

в коллективах компании на регулярной основе (методология, орг.документы)

ИССЛЕДОВАНИЯ НА ПЛАНОВОЙ ОСНОВЕ

с 2012 г. ежегодно утверждаемый план-график проведения исследований





СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В РЖД: ЧТО СЕГОДНЯ?

150+

исследований в год

500 000+

опрошенных работников ежегодно

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЯМ



**ПЛАНОВАЯ
ОСНОВА**



**ГОТОВЫЕ
ИНСТРУМЕНТЫ**



**ПОЛНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЦИКЛ**



**ОХВАТ ВСЕЙ
КОМПАНИИ**



**НОРМАТИВНАЯ
БАЗА**

Порядок организации исследований



**РЕЗУЛЬТАТЫ
ИСПОЛЬЗУЮТСЯ
НА ПРАКТИКЕ**

разрабатываются мероприятия по итогам (это закреплено документально)

ФОКУС ВНИМАНИЯ

- удовлетворённость работой и вовлечённость
- бренд работодателя: лояльность работников к компании (eNPS)
- причины текучести и возможности для удержания персонала, в том числе основных профессий
- удовлетворённость отдельными HR-процессами и услугами: ЭКДО, социально-кадровые центры, Сервисный портал работника и др.
- актуальные производственные вопросы: безопасность движения, охрана труда, взаимодействие подразделений и др.

СПЕЦИФИКА СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПЕРСОНАЛА РЖД

РАЗНЫЕ АУДИТОРИИ С СИЛЬНЫМИ ОТЛИЧИЯМИ

КАТЕГОРИИ ДОЛЖНОСТЕЙ

- руководители
- специалисты
- служащие
- рабочие

64%
рабочие

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

- пол
- возраст
- стаж работы в «РЖД»
- семейное положение
- образование
- тип населенного пункта
- и другие

ПРОФЕССИИ

- машинисты
- монтеры пути
- начальники станций
- электромеханики
- и многие другие

500+
профессий
и должностей

ФИЛИАЛЫ И ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

16
железных дорог


20+
различных
филиалов по видам
деятельности

ГЕОГРАФИЯ

Центральный,
региональный
и линейный уровни
управления компании

77
субъектов РФ –
вся территория страны

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЙ ДОЛЖНЫ ПРИНИМАТЬСЯ КОНКРЕТНЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ



Закреплено «Порядком проведения социологических исследований среди работников ОАО «РЖД» и использования их результатов», отдельными документами

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»

КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС:
«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ



КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ
ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»

**КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»**

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС:
«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ



ВИДЫ

КОРПОРАТИВНЫЕ

Вся компания

ЛОКАЛЬНЫЕ

Филиал, подразделение



МЕТОДЫ

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ

Анкетные опросы

КАЧЕСТВЕННЫЕ

- фокус-группы
- глубинные интервью
- кабинетные исследования



ИНСТРУМЕНТЫ И КАНАЛЫ

ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ

- Сервисный портал работника ОАО «РЖД»
- внешние онлайн-платформы

УПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯМИ



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

КУРИРУЮЩИЙ
ЗАМЕСТИТЕЛЬ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

ДЕПАРТАМЕНТ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Центр бренда
работодателя
и развития человеческого
капитала

стратегическое управление
исследованиями

- планирование исследований
- организация и контроль реализации корпоративных исследований
- аналитика, подготовка отчетов и рекомендаций
- координация Центров оценки

РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

полигоны железных дорог

Центры оценки,
мониторинга персонала
и реализации молодежной
политики

16

корпоративные и локальные
исследования в филиалах (регионах)

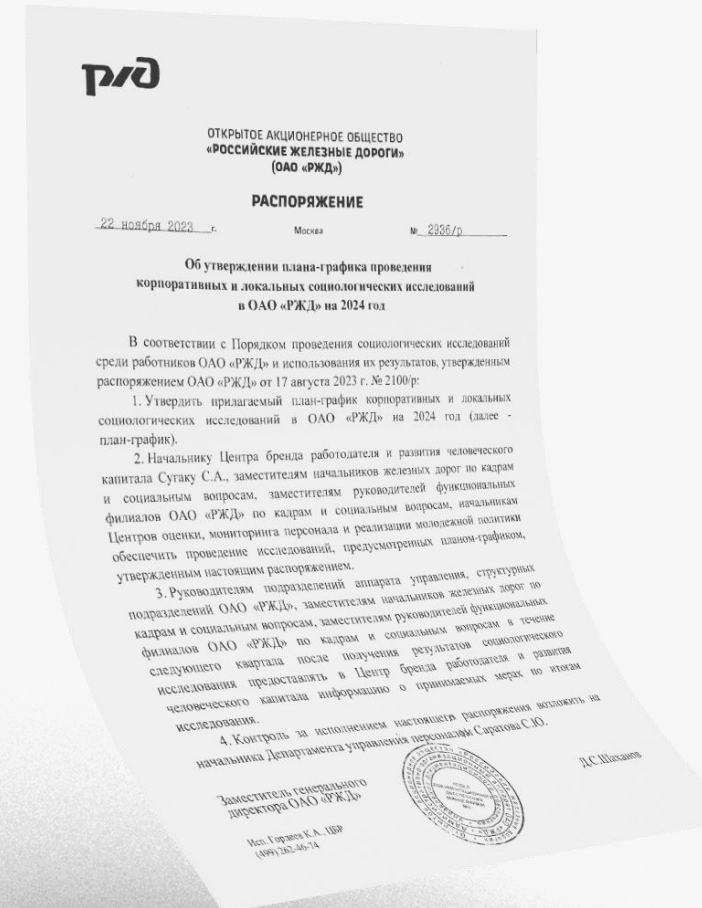


УПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯМИ

ГОДОВОЙ ПЛАН ИССЛЕДОВАНИЙ

РЕАЛИЗАЦИЯ ПЛАНА

РАБОТА С РЕЗУЛЬТАТАМИ

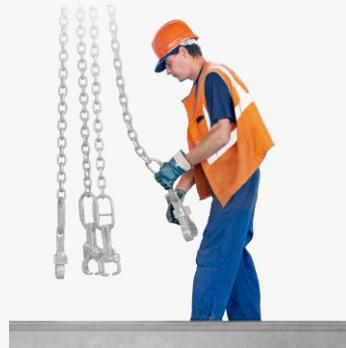


ЧТО ИЗУЧАЕМ



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

- Удовлетворенность работой и вовлеченность
- Информирование, коммуникации, СМИ
- Атмосфера в коллективе, отношения с руководителем и коллегами
- Материальная и нематериальная мотивация
- Возможности и условия труда женщин
- Здоровье работника, спорт и ЗОЖ
- Корпоративное волонтерство



ПРОИЗВОДСТВО

- Безопасность движения поездов. Культура безопасности
- Охрана труда
- Режим и условия труда
- Форма и спецодежда
- Взаимодействие подразделений
- Повышение эффективности производственных процессов



КОМПАНИЯ

- Корпоративная культура
- Бренд работодателя, лояльность
- Антикоррупционная политика

ИНСТРУМЕНТЫ ОНЛАЙН-ОПРОСОВ



СЕРВИСНЫЙ ПОРТАЛ. ОПРОСЫ



для исследования Удовлетворенности работой и пульс-опросов на актуальные темы



простота и оперативность доступа к анкете – опрос приходит в Личный кабинет



возможность выбора разных аудиторий должности, филиалы и подразделения, пол, возраст и др.



охват почти всех работников ОАО «РЖД»



СЕРВИСНЫЙ ПОРТАЛ. ГОЛОСОВАНИЯ



оперативная реализация голосований по актуальным вопросам



ВНЕШНЯЯ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМА



для локальных исследований на полигонах железных дорог



одновременно можно проводить много опросов



большая вариативность типов вопросов





КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ
ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»

КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»

**ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС:
«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ
В КОМПАНИИ»**

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ

ГЛАВНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ: УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ

- ежегодно с 2011
- на Сервисном портале РЖД с 2020
- анонимно
- каждый третий работник принял участие

МАКСИМАЛЬНЫЙ ОХВАТ

для получения данных по как можно большему количеству подразделений

ВЫРАБОТКА КОНКРЕТНЫХ МЕР

по улучшению ситуации в подразделении и повышению удовлетворенности его работников

УТВЕРЖДЕННАЯ МЕТОДИКА

расчета основных показателей и использования результатов. Зоны удовлетворенности:

0-59 ПП

КРАСНАЯ

60-79 ПП

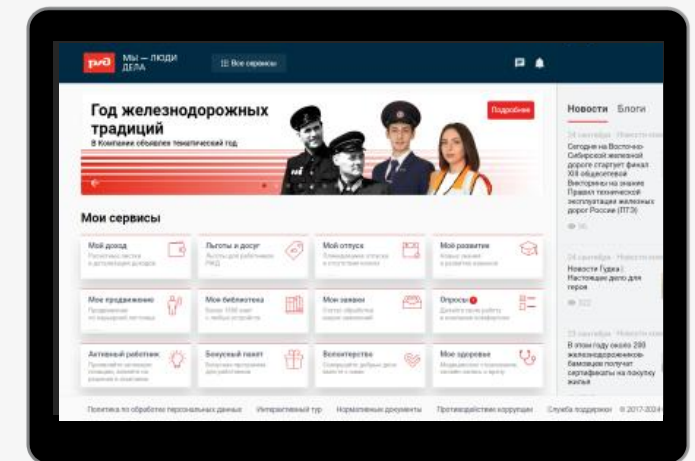
ЖЕЛТАЯ

80-100 ПП

ЗЕЛЕНАЯ

224 000+

опрошенных работников в 2025 году



УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ: ПОКАЗАТЕЛИ*

1 ИНДЕКС УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ CSI

Международная методика CSI – Customer Satisfaction Index.
Рассчитывается с учетом значимости факторов

14 ФАКТОРОВ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

Две оценки по каждому фактору:

- Значимость фактора
«Насколько этот фактор влияет на вашу удовлетворенность?»
- Удовлетворенность фактором
«Насколько вы удовлетворены этим фактором?»

ИНДЕКС УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ (ПУНКТЫ):

Рассчитывается с учетом значимости всех факторов:
сумма индексов удовлетворенности по каждому фактору,
приведенная в 100-балльную шкалу

ДОЛЯ УДОВЛЕТВОРЕННЫХ РАБОТНИКОВ (%):

Сумма % «Удовлетворен» и «Скорее удовлетворен»

2 ИНДЕКС ЛОЯЛЬНОСТИ eNPS

Employee Net Promoter Score – готовность рекомендовать
компанию как работодателя

- Рассчитывается на основе вопроса
«Насколько Вы готовы порекомендовать ОАО «РЖД»
в качестве места работы своим друзьям или знакомым?»

3 ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

Готовность работать в компании длительный срок

- Рассчитывается на основе вопроса
«Как долго Вы бы хотели проработать в ОАО «РЖД»?»

Высокая приверженность: доля работников (%),
готовых проработать в компании 8 лет и более

4 ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Employee Net Promoter Score – готовность рекомендовать
компанию как работодателя

- «Говорит», «Остается», «Стремится»



АНАЛИЗ ФАКТОРОВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ В РАЗРЕЗАХ:

ПОЛИГОНОВ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ,
ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ФИЛИАЛОВ И ИХ РЕГИОНАЛЬНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ЛИНЕЙНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

16

железных дорог

20+

филиалов

1 500+

предприятий

КАТЕГОРИЙ ДОЛЖНОСТЕЙ

руководители, специалисты, служащие, рабочие

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

пол, возраст, стаж работы в компании

СУБЪЕКТОВ РФ

где присутствует ОАО «РЖД»

УЗЛОВЫХ ЖД СТАНЦИЙ

по всей сети железных дорог

ОСНОВНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЙ

машинисты, монтеры пути,
поездные диспетчеры и др.

500+

профессий

СМОТРИМ НА: ДИНАМИКУ ГЛАВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИССЛЕДОВАНИЯ

ИНДЕКС УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

пункты

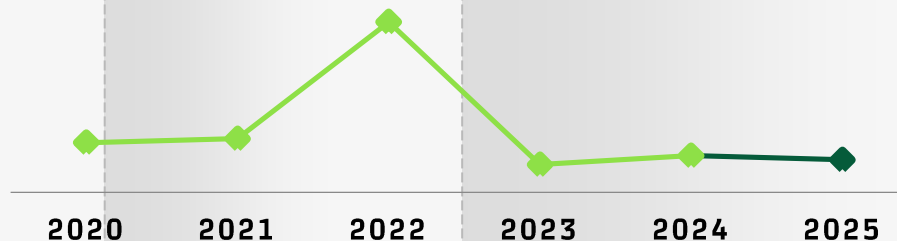


РОСТ ИНДЕКСА

приблизился к уровню 2020 года. Драйверы роста в 2025 году: ЦТ, ЦДМВ, полигоны З-СИБ, ГОРЬК, Ю-УР ж.д.

ЛОЯЛЬНОСТЬ (eNPS)

пункты

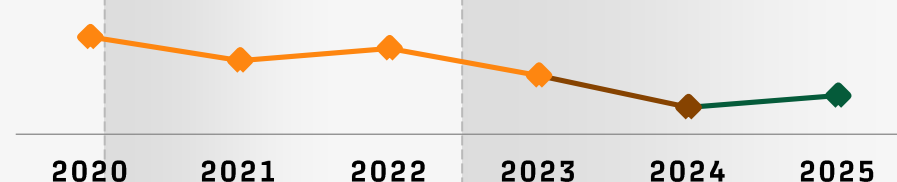


ЛОЯЛЬНОСТЬ КОЛЕБЛЕТСЯ

и приблизилась к уровню 2023 года

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

%, планируют работать в компании 8 лет и более

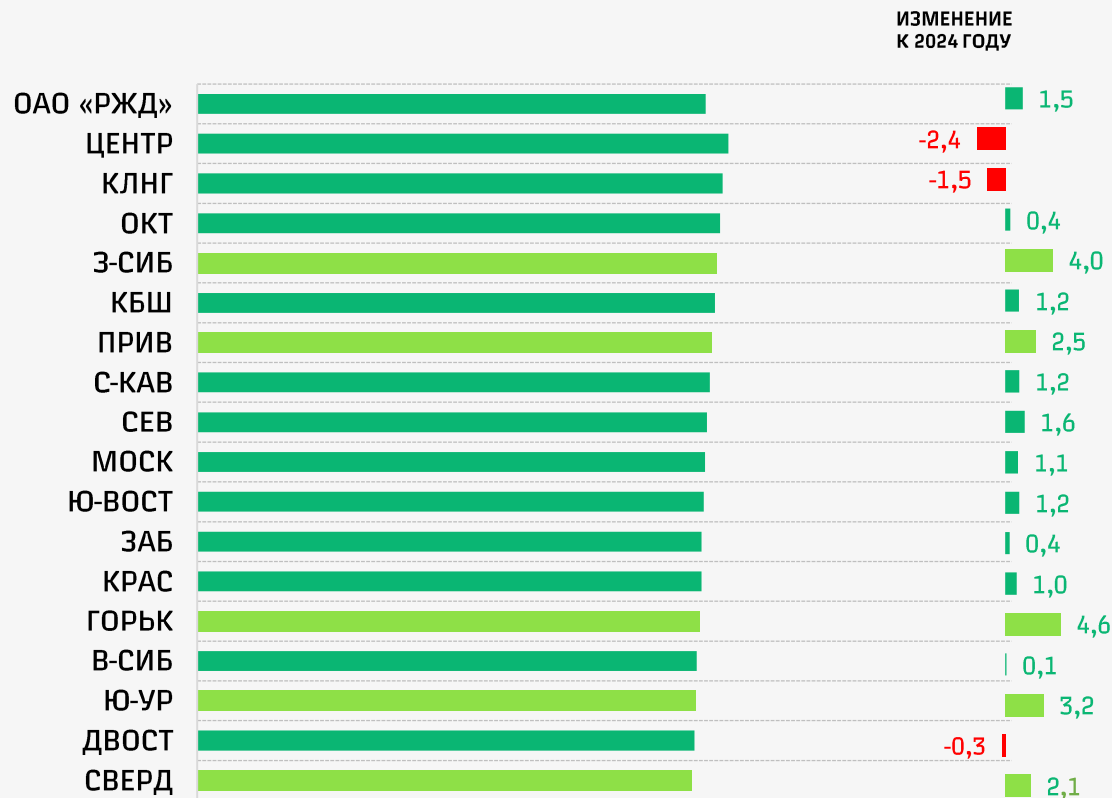


ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

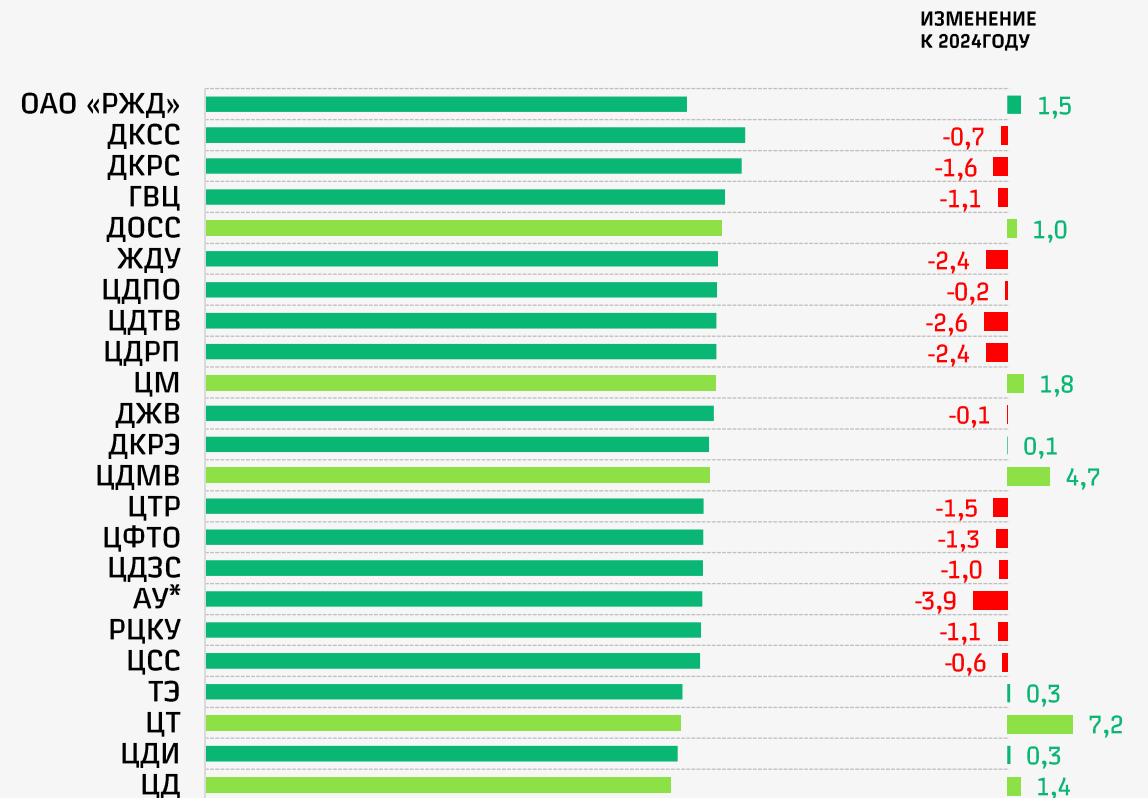
прекратила трехлетнее снижение. Драйверы роста: ЦТ, ЦДМВ, ДОСС, ЦМ, полигоны З-СИБ, Ю-УР, ГОРЬК, КБШ ж.д.

ПОКАЗАТЕЛИ В РАЗРЕЗЕ ФИЛИАЛОВ

ИНДЕКС. ПОЛИГОНЫ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ



ИНДЕКС. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ФИЛИАЛЫ



* АУ – аппарат управления

ВЫЯВЛЯЕМ ДИНАМИКУ ФАКТОРОВ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

ДОЛИ РАБОТНИКОВ, УДОВЛЕТВОРЕННЫХ ОТДЕЛЬНЫМИ ФАКТОРАМИ



ТОП-10 ПРОФЕССИЙ С НАИБОЛЕЕ **ВЫСОКИМИ** И **НИЗКИМИ** ПОКАЗАТЕЛЯМИ ЛОЯЛЬНОСТИ (ENPS)

▲ **НАИБОЛЬШИЕ** ПОКАЗАТЕЛИ ЛОЯЛЬНОСТИ

ЦДТВ:	Машинист (кочегар) котельной
ДОСС:	Проводник пассажирского вагона
ДКРС:	Инспектор по качеству и приемке стр-монтажных работ
ЦТ:	Помощник машиниста т/за (маневров. движ)
ЦТ:	Помощник машиниста эл/за (хозяйств.движ)
ЦТ:	Помощник маш. т/за (вспом.раб.при депо)
ЦТ:	Помощник машиниста эл/за(перед-вывоз.дв)
ЦМ:	Механизатор (докер-мех) комплекс.бригады
ЦТ:	Помощник машиниста т/за (хозяйств.движ)
ЦДТВ:	Оператор котельной

▼ **НАИМЕНЬШИЕ** ПОКАЗАТЕЛИ ЛОЯЛЬНОСТИ

ЦД:	Диспетчер маневровый ж.д. станции
ЦД:	Диспетчер поездной
ЦД:	Дежурный по парку ж.д. станции
ТЭ:	Старший электромеханик
ЦДИ:	Машинист мотовоза
ЦДИ:	Диспетчер дистанции СЦБ
ЦДИ:	Старший осмотрщик-ремонтник вагонов
ЦД:	Оператор по обр. поездной информации и документации
ЦД:	Составитель поездов
ЦДИ:	Оператор дефектоскопной тележки



КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ
ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»

КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»

**ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС:
«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ
В КОМПАНИИ»**

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ

A large, stylized number '4' is positioned on the left side of the page. The left vertical bar of the '4' is green, while the rest of the shape is white with a grey shadow effect. The background is a light grey gradient.

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ
ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»

КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС:
«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ»

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ

РАБОТАЕМ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ИССЛЕДОВАНИЯ



1. ИЗУЧАЕМ РЕЗУЛЬТАТЫ

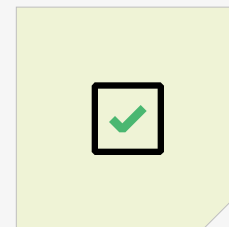
- Правильно «читаем» результаты опроса: анализируем ситуацию в регдирекциях, предприятиях, по профессиям, субъектам
- Определяем основные направления работы

ФИЛИАЛЫ



2. ФОРМИРУЕМ ПЛАН МЕР

- Анализируем и используем опыт других филиалов
- Утверждаем план мер руководителями филиалов



3. РЕАЛИЗУЕМ ПЛАН МЕР

- Вовлекаем первых руководителей в реализацию мероприятий
- Рассматриваем выполнение мероприятий с участием начальников железных дорог не реже 1 раза в 6 месяцев



4. ДЕРЖИМ РУКУ НА ПУЛЬСЕ

- Посещаем не реже 1 раза в квартал предприятия, находящиеся в зоне риска. Общаемся с работниками, выявляем проблемы
- Анализируем – какие действия могли повлиять на улучшение удовлетворенности в подразделении, а что могло вызвать ее снижение

- Обновляем данные в РМР и направляем отчеты

ЦБР

- Обновляем документы в соответствии с новым подходом к исследованию

- Разрабатываем чек-листы с рекомендациями по работе с каждым фактором удовлетворенности

- Формируем ежегодный план исследований с учетом потребностей подразделений

ПРОВЕДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ КАЧЕСТВЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ (ФОКУС-ГРУППЫ, ИНТЕРВЬЮ)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

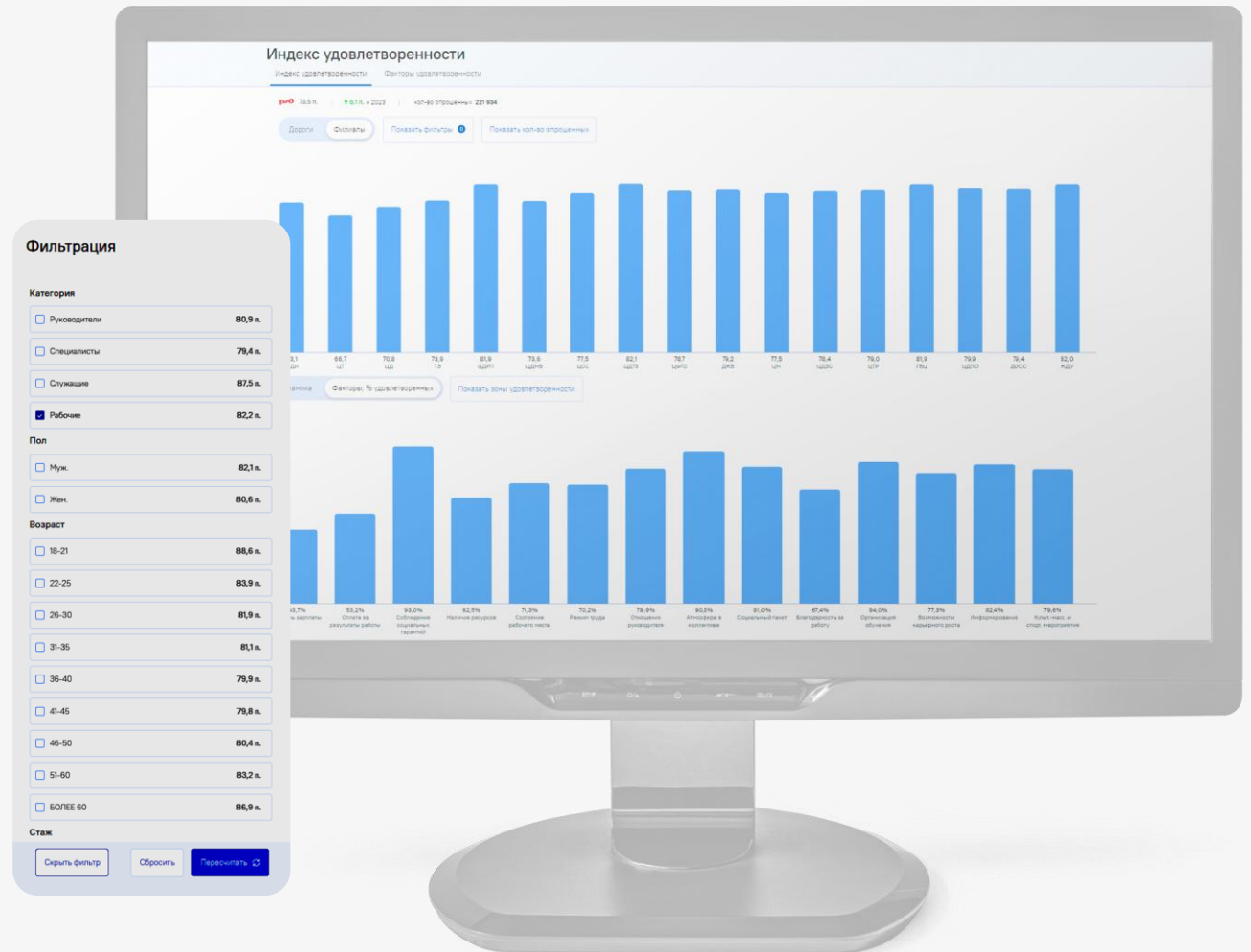


1. ИЗУЧАЕМ РЕЗУЛЬТАТЫ

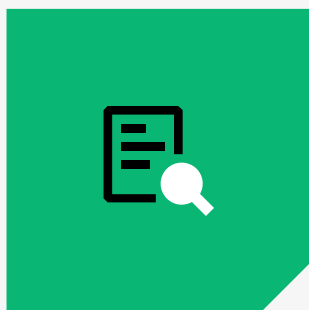
РАСПРОСТРАНЯЕМ
по компании

РАЗМЕЩАЕМ
в онлайн-сервисе
«Рабочее место руководителя»

Возможность
самостоятельного
анализа с помощью
фильтров



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ



1. ИЗУЧАЕМ РЕЗУЛЬТАТЫ

РАСПРОСТРАНЯЕМ

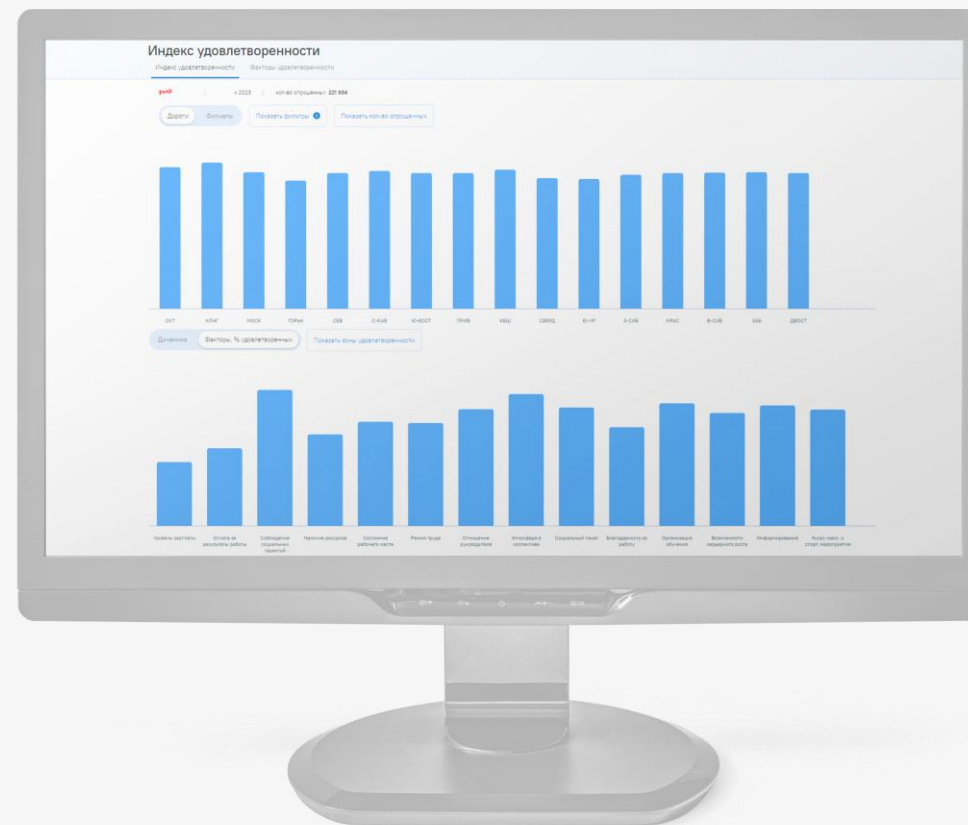
по компании

РАЗМЕЩАЕМ

в онлайн-сервисе
«Рабочее место руководителя» (RMP)

ОБСУЖДАЕМ

социально-кадровым блоком
компании, делимся опытом,
вырабатываем решения и меры



ФОРУМ // 24 люди. вызовы. решения

Форум заместителей руководителей
холдинга «РЖД» по кадрам и
социальным вопросам,
г. Калининград, 26-27 сентября 2024 г.

Основная тема: Повышение
удовлетворенности работой в компании

ОНЛАЙН- КОНФЕРЕНЦИЯ ИТОГИ ИССЛЕДОВАНИЯ 2025

Онлайн-конференция социально-кадрового
блока по итогам социологического
исследования в 2025 году, 21 ноября 2025 г.

Основная тема: Практики и решения,
способствовавшие росту
удовлетворенности, причины ее снижения /
недостаточного роста

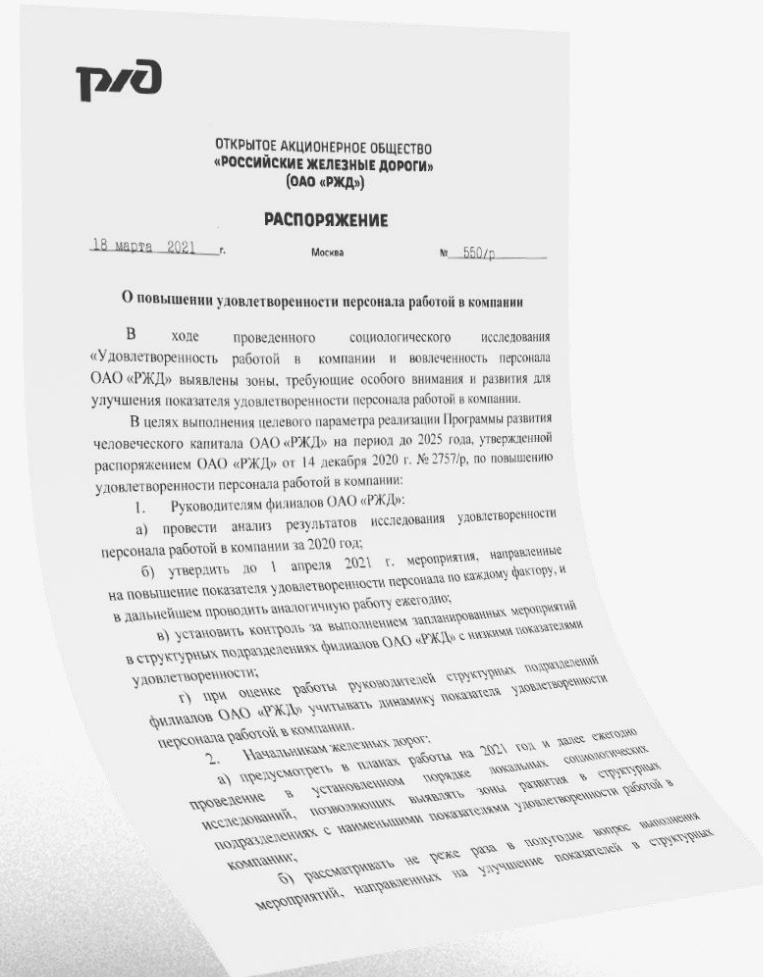
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ



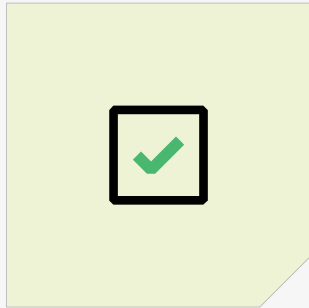
2. ФОРМИРУЕМ ПЛАН МЕР

АНАЛИЗИРУЕМ

опыт филиалов, утверждаем план мер филиалов по повышению удовлетворенности персонала



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ



3. РЕАЛИЗУЕМ ПЛАН МЕР

ВОВЛЕКАЕМ ПЕРВЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

в реализацию мероприятий

РАЗРАБАТЫВАЕМ ЧЕК-ЛИСТЫ

с рекомендациями по работе с факторами удовлетворенности



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ



4. ДЕРЖИМ РУКУ НА ПУЛЬСЕ

ПОСЕЩАЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ В ЗОНЕ ВНИМАНИЯ

Проводим точечные качественные исследования (фокус-группы, интервью)

АНАЛИЗИРУЕМ

какие действия могли повлиять на улучшение удовлетворенности в подразделении, а что могло вызвать ее снижение. Готовим рекомендации

ФОРМИРУЕМ ЕЖЕГОДНЫЙ ПЛАН ИССЛЕДОВАНИЙ

с учетом потребностей подразделений



A large, stylized number '4' is positioned on the left side of the page. The left vertical bar of the '4' is green, while the rest of the number is white. The background is a light gray gradient.

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ
ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»

КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС:
«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ»

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ

A large, stylized number '5' is positioned on the left side of the page. The top part of the '5' is white, while the bottom part is green. The background behind the '5' is a light gray.

КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В ЭКОСИСТЕМЕ
ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ «РЖД»

КАК УСТРОЕНЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ КЕЙС:
«УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В КОМПАНИИ»

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ПРАКТИЧЕСКИЕ КЕЙСЫ

КЕЙСЫ. ФАКТОРЫ «УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ» И «ЗАВИСИМОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ»

ПОВЫШЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД

+20%

увеличена часовая
тарифная ставка

+30%

увеличился размер компенсации найма жилья
для работников локомотивных бригад –
с 70% до 100%

150 000 ₪

единовременное вознаграждение
вновь принятым работникам,
имеющим права управления локомотивом
в период с октября 2024 г. по март 2025 г.

+25%

в среднем увеличена стипендия
для обучающихся на профессию
Помощник машиниста локомотива



КЕЙСЫ. ФАКТОР «СОСТОЯНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА»

ПРОЕКТ «ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ КОМФОРТНОЙ СРЕДЫ»

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Приведение рабочих мест на предприятиях-участниках к современным стандартам, повышение комфорта на рабочих местах

В ЗОНЕ ВНИМАНИЯ

- административные/офисные здания
- производственные объекты (склады, цеха)
- вахтовые городки
- производственные городки (модульные городки, спортивные площадки)

ЧТО ДЕЛАЕТСЯ

- ремонт зданий и помещений, утепление фасадов
- оснащение рабочих мест: техника, инструменты, мебель, оргтехника, климат и др.
- улучшение санитарно-бытовых условий
- благоустройство территорий

ГЕОГРАФИЯ

Восточно-Сибирская, Забайкальская, Дальневосточная железные дороги



БЫЛО



СТАЛО

КЕЙСЫ. ФАКТОР «БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА РАБОТУ»

ПРОЕКТ «ДНИ ПРИЗНАНИЯ ЗАСЛУГ»

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Выступление руководителей о результатах работы и достижениях предприятия и отдельных работников, реализации инициатив, а также вручению наград



ЭФФЕКТЫ

- положительное влияние на социально-психологический климат
- повышение вовлеченности работников
- повышение лояльности, информированности и закрепления на предприятии
- формирование и развитие традиций в коллективах

ПРОЕКТ «УЛИЧНАЯ ДОСКА ПОЧЕТА»

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

Укрепление и популяризация ключевых железнодорожных традиций, а также повышение уровня удовлетворенности работников признанием их заслуг



ПРОЕКТ «ЭЛЕКТРОННАЯ ДОСКА ПОЧЕТА»

ЭФФЕКТЫ

- признание заслуг работников и ветеранов
- средство воспитания подрастающего поколения
- поддержание профессиональной гордости и желания развиваться на благо компании



КЕЙСЫ. ФАКТОРЫ «ОТНОШЕНИЕ НЕПОСРЕДСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ», «АТМОСФЕРА В КОЛЛЕКТИВЕ»

ПРОЕКТ «КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ ОАО «РЖД»



ЯВЛЯЕТСЯ ПУБЛИЧНЫМ

размещен в открытом доступе



ПРИМЕНЯЕТСЯ

как правовой документ для представления
и защиты интересов компании



УСТАНОВЛИВАЕТ

корпоративные нормы, этические принципы
и правила служебного поведения, обязательные
для всех работников ОАО «РЖД»



ОПРЕДЕЛЯЕТ

отношения с акционером, органами государственной
власти, юридическими и физическими лицами



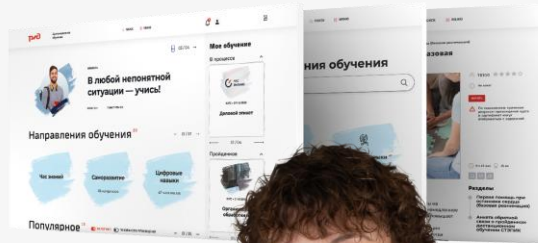
В филиалах, где больше
доля работников,
демонстрирующих в своем
поведении принципы
корпоративной культуры,
выше eNPS. И наоборот

КЕЙСЫ. ФАКТОР «ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ В КОМПАНИИ»

ПРОЕКТ «СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ» (СДО)

1 800+

обучающих материалов в Системе (курсов, вебинаров и др.)



БЫСТРЫЙ ПОИСК КУРСОВ



СИСТЕМА РЕКОМЕНДАЦИЙ



ИЗБРАННЫЕ КУРСЫ ВСЕГДА ПОД РУКОЙ



ПЕРСОНАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ



ПРОЕКТ «ЧАС ЗНАНИЙ»

1 ЧАС

РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

в месяц для развития компетенций, необходимых для работы

786

ИНДИКАТОРОВ

профессиональных компетенций охвачено курсами проекта

1 300+

КУРСОВ

проекта доступно для изучения в Системе дистанционного обучения ОАО «РЖД» (СДО)



КЕЙСЫ. ФАКТОР «ИНФОРМИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ»

ПРОЕКТ «СООБЩЕСТВО
ВНУТРЕННИХ
КОММУНИКАТОРОВ»



1 500

участников со всех железных
дорог и функциональных
вертикалей



ТРАНСЛЯЦИЯ
информации в коллективы



ПРОДВИЖЕНИЕ
Кодекс деловой этики на местах



ПОИСК И АНАЛИЗ
объявлений о работе в РЖД,
выявление замечаний



РАЗМЕЩЕНИЕ
постов о работе в социальных сетях



ПРОВЕДЕНИЕ
профориентационных
и информационных мероприятий
для школьников и студентов



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В «РЖД»:



ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ

внутрикорпоративных коммуникаций
и обратной связи с персоналом



ПОСТОЯННО СОВЕРШЕНСТВУЮТСЯ И РАЗВИВАЮТСЯ

- от бумаги – к цифре
- от проведенного исследования – к конкретным делам и изменениям
- аналитика по исследованиям – в онлайн доступе



ЧТО ДАЛЬШЕ:

- дальнейшая цифровизация результатов исследований
больше ключевых исследований в сервисах онлайн-аналитики («Рабочее место руководителя»)
- развитие технологий адресности распространения опросов, сегментации например, возможность направлять опросы именно тем работникам, которые еще не участвовали в опросах, или участвовали уже давно
- возможности ИИ - в аналитику результатов исследований внедрение технологий ИИ в анализ данных исследований

Сугак Станислав Алексеевич

Начальник Центра бренда работодателя
и развития человеческого капитала ОАО «РЖД»

Социологические исследования персонала ОАО «РЖД»

Семинар-совещание ЖЕЛДОРТРАНС
«Практические задачи работодателей отрасли по реализации
социально-трудовых отношений в современных условиях»

27 ноября 2025 г.

ДЛЯ ЛЮДЕЙ
ДЕЛА

