

ЕВГЕНИЙ БРАУЛОВ,

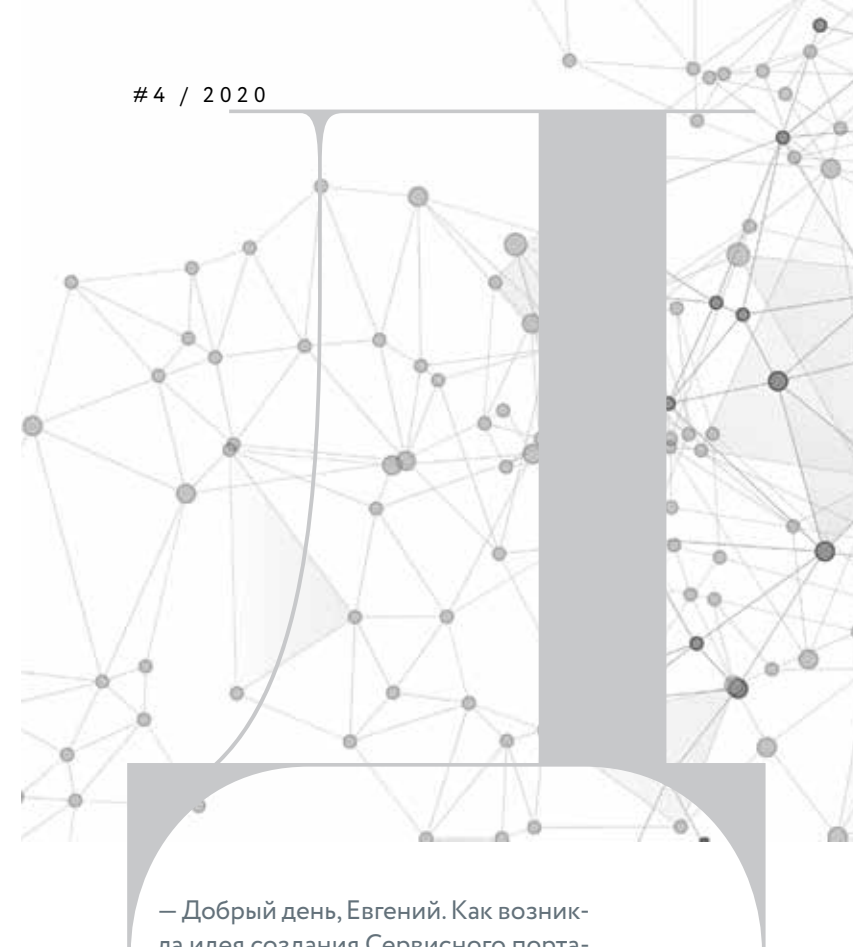
заместитель начальника Департамента
управления персоналом ОАО «РЖД»:

РАЗВИТИЕ

ЦИФРОВОЙ СРЕДЫ В КОМПАНИИ –

НАШЕ КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО

СЕРВИСНЫЙ ПОРТАЛ РАБОТНИКА НАЧАЛ СВОЮ РАБОТУ В ОАО «РЖД» В 2017 ГОДУ И СЕГОДНЯ ЯВЛЯЕТСЯ КРУПНЕЙШИМ IT-РЕСУРСОМ КОМПАНИИ. КАКИЕ ЗАДАЧИ РЕШАЕТ ЭТОТ ИНСТРУМЕНТ И КАК ОН БУДЕТ РАЗВИВАТЬСЯ, РАССКАЗЫВАЕТ ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ДЕПАРТАМЕНТА – НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА ИНФОРМАЦИОННОГО И АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОАО «РЖД» ЕВГЕНИЙ БРАУЛОВ.



— Добрый день, Евгений. Как возникла идея создания Сервисного портала? Какие задачи и вызовы перед вами стояли?

— Мы исходили из того, что современный человек активно пользуется различными онлайн-сервисами. Почему таких возможностей не предоставляет корпоративная среда, ведь у работников есть запрос на цифровые корпоративные услуги? Мы провели исследование и выяснили, что нужно нашим работникам в первую очередь. Запросы были очень разные, и стало понятно, что нужно делать платформу, которая сможет объединить весь возможный функционал.

Хочу подчеркнуть, что в развитии цифровой среды мы видим своё конкурентное преимущество. Сейчас на рынок выходит поколение работников, у которых абсолютно иные требования к работодателю. Эти люди думают по-другому и предъявляют определённые требования к формату предоставляемых корпоративных услуг, скорости принятия решений, возможности персонального подхода — всё это требует развития IT-составляющей. Если мы хотим, чтобы в компанию приходила молодёжь и оставалась здесь работать, мы должны соответствовать этим запросам.

**КОЛИЧЕСТВО ЕЖЕДНЕВНЫХ
ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ ПОРТАЛА - ДО 50 ТЫС.
ЧЕЛОВЕК. ПРИ ЭТОМ ЧИСЛО ВЫДАННЫХ
ПАРОЛЕЙ ДОСТИГАЕТ 500 ТЫС.**

— Кто является аудиторией Сервисного портала?

— В прошлом году к ресурсу были подключены те сотрудники компании, на чьём рабочем месте есть компьютер. За количеством пользователей мы не гонимся, наш приоритет — безопасность и стабильная работа системы. На первом этапе было важно обеспечить минимальный рабочий функционал. Сегодня мы расширяем возможности портала, запускаем новые сервисы и подключаем самых активных работников, то есть тех, кто сам изъявляет желание пользоваться ресурсом.

Портал проектировался исходя из того, что более две трети работников компании не имеют своего фиксированного рабочего места, корпоративного адреса электронной почты и доступа во внутреннюю сеть. Поэтому основной акцент был сделан на обязательном наличии доступа к ресурсу из Интернета, чтобы портал стал ключевым каналом

связи с теми, кто работает на дальних станциях, где нет службы управления персоналом и где ответ на любой запрос приходилось ждать долгое время или ехать к специалисту (а это иногда 200–300 км).

— Евгений, из-за пандемии коронавируса больше 100 тыс. сотрудников РЖД были переведены на дистанционный формат работы. Как им помог портал в условиях самоизоляции?

— Портал действительно стал хорошим помощником в решении рабочих задач на удалёнке. Представьте только: у вас в приложении на смартфоне рабочие телефоны коллег из всех подразделений компании. В условиях самоизоляции как никогда стал актуален заказ документов онлайн и возможность получить расчётные листки в своём личном виртуальном кабинете. Кроме того, в условиях ограничительных мер работники начали активнее заниматься саморазвитием — это видно по росту интереса к разделу «Моё развитие».

— Как развивается портал сегодня?

— Важно, чтобы работа по развитию портала не останавливалась, поэтому не отступаем от намеченного плана. Конечно, обстоятельства вносят свои коррективы: мы живём в новой реальности и понимаем, что выход из ограничительных мер не будет быстрым, а значит, нужно сконцентрироваться на создании новых онлайн-сервисов, необходимых железнодорожникам.

Другими словами, важно сделать жизнь сотрудников компании максимально комфортной, повышая при этом эффективность кадровых процессов. Для этого документооборот переводится в электронный вид, а у специалистов по управлению персоналом появляются новые цифровые инструменты. И это, кстати, одна из ключевых задач на этот год — более глубокая интеграция портала с кадровым электронным документооборотом.



whiteMocca/Shutterstock/FOTODOM

СЕРВИСНЫЙ ПОРТАЛ РАБОТНИКА ОАО «РЖД» СТАЛ ПОБЕДИТЕЛЕМ ПРЕМИИ BEST INTRANET RUSSIA AWARDS 2019 В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ СОВРЕМЕННОГО КОРПОРАТИВНОГО ПОРТАЛА»



Если говорить в целом, то сегодня часть сервисов дорабатывается, появляются новые, а некоторые проходят этап тестирования (например, функционал по подаче заявлений на обучение в Корпоративном университете РЖД). Вообще за три года развития проекта реализовано 30 сервисов.

— Евгений, как вы видите развитие портала в целом и что он даёт работникам и компании?

— Сервисный портал — это та платформа, благодаря которой поэтапно переводится весь кадровый документооборот в электронный вид. Мы стандартизируем рутинные операции, выводим их в социально-кадровые центры и тем самым высвобождаем время специалистов по управлению персоналом для решения важных и сложных задач, для работы с людьми.

Для нас это платформа, позволяющая по-новому выстраивать коммуникации между сотрудниками и компанией. Ресурс, который объединяет различные цифровые сервисы и является для работника, по сути, единым окном, позволяя лучше понимать повестку дня, подавать онлайн-заявки, оформлять документы, учиться здесь и сейчас.

— Цифровые сервисы облегчают нашу жизнь, и статистика пользователей портала — тому подтверждение. Как решается вопрос с безопасностью системы?

— Это принципиально важный момент, поэтому мы уделяем ему особенное внимание. Так, ранее IT-блоком и блоком безопасности компании была проведена большая работа по повышению надёжности портала и его контрольных функций.



РЖД — ЛАУРЕАТ ПРЕМИИ HR TECH AWARD «ЦИФРОВАЯ ПИРАМИДА»: КОМПАНИЯ ЗАНЯЛА II МЕСТО В НОМИНАЦИИ «ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ HR»

— Как портал работника ОАО «РЖД» смотрится на фоне решений других больших компаний?

— Все крупные компании идут по пути внедрения электронного документооборота, запуска сервисов информирования и создания для работников более комфортных условий. Наше решение отличается, во-первых, масштабом: портал учитывает отраслевую специфику компании и географическую распределённость её подразделений, создан для всех работников компании (а это 730 тыс. человек).

Во-вторых, Сервисный портал РЖД является собственной разработкой компании, он учитывает специфику всех производственных процессов и интегрирован с корпоративными IT-системами.

Третье отличие — сроки. Проект реализован в кратчайшее время: от разработки его идеи до старта прошли считанные месяцы.

Ещё один существенный момент: в большинстве компаний не рассматривают организацию доступа к своим внутренним ресурсам из Интернета, в том числе из мобильных приложений, но для нас это был принципиально важный момент, потому что большинство наших работников находится не в офисе, а «в поле».

Учитывая всё это, можно сказать, что наш продукт уникальнейший. И мы намерены идти дальше: в планах — развивать раздел «Внешние сервисы» и интегрировать Сервисный портал работника ОАО «РЖД» с сервисами партнёрских организаций: ВТБ, СОГАЗ, НПФ «Благосостояние». Думаю, с этими сервисами мы будем первопроходцами в мире корпоративного интранета. HR