



Проект: Конкурс на присвоение звания «Лучший молодой работник Санкт – Петербург – Витебского центра организации работы железнодорожных станций»

Номинация: «Молодежная политика»

Председатель Молодежного Совета ДЦС-2  
Октябрьской дирекции управления движением  
Дежурный по сортировочной горке железнодорожной станции Лужская  
Дегтярев Антон Александрович

Санкт – Петербург  
2015



# Структура презентации

- 1** Сведения об авторе проекта;
- 2** Предпосылки реализации проекта (проведения Конкурса);
- 3** Задачи Конкурса;
- 4** Основные этапы реализации и сроки проведения Конкурса;
- 5** Ресурсы;
- 6** Риски и пути их минимизации;
- 7** Эффект от проведения Конкурса;
- 8** Алгоритмы тиражирования проекта.

**Дегтярев Антон Александрович** - дежурный по сортировочной горке железнодорожной станции Лужская, председатель Молодежного Совета центра.

**Образование:** ФГБОУ ВПО ПГУПС

**2014 год** – Организаций перевозок и управление на транспорте (железнодорожном), квалификация: Инженер путей сообщения;

**2015 год** – Экономика и управление на предприятии (по отраслям), квалификация: Экономист – менеджер ;

**Аспирант** I года обучения кафедры «Железнодорожные станции и узлы» ФГБОУ ВПО Петербургский государственный университет путей сообщения императора Александра I».

Лучший выпускник ВУЗов Санкт – Петербурга 2014, стипендиат стипендии Президента ОАО «РЖД» 2013-2014 уч. году, стипендии правительства Санкт –Петербурга 2012-2013, 20213-2014 уч. году.

**Стаж работы на транспорте:** с 2009 года, (в Октябрьской дирекции управления движением с 2012 года).

Один из авторов Единого комплексного технологического процессе Усть – Лужского транспортного узла, разработки, разработки ФГБОУ ВПО ПГУПС императора Александра I, 2014.



## Эксперты и соавторы проекта:

**Гончаренко Елена Вячеславовна** – заместитель начальника центра по кадрам и социальным вопросам;

**Курочкина Екатерина Александровна** – заместитель начальника отдела управления персоналом и социального развития центра;

- 1. Переход к новым методам работы с молодыми работниками, необходимость поиска нового подхода к организации работы с молодыми работниками центра;**
- 2. Необходимость в активизации деятельности Молодежного Совета центра, привлечение большего числа молодых работников к организации и участию в мероприятиях и проектах Молодежного Совета;**
- 3. Необходимость формирования молодежного кадрового резерва с целью построения личных карьерограмм с учетом личных качеств каждого из работников и планирование их дальнейшей карьеры;**
- 4. Личный творческий интерес автора и экспертов проекта.**

## Основными задачами Конкурса являются:

1. Выявление среди молодых работников Центра наиболее активных, энергичных и творческих личностей, компетентных в своей работе, а также принимающих участие в общественной жизни на железнодорожных станциях, в узлах Центра и в Центре в целом;
2. Формирование на основании результатов Конкурса кадрового резерва из молодых работников Центра с учетом мнения руководителей и самооценки работника, его способностей, знаний, умений и навыков, достигнутых молодым работником в ходе практической деятельности на предприятиях железнодорожного транспорта;
3. Мотивация молодых работников к постоянному личностному и профессиональному развитию, освоению новых технологий и методов организации работы, а также формирование в среде молодых специалистов положительного отношения к профессии и компании;

## 4 Основные этапы реализации и сроки проведения Конкурса

### Требования к участникам:

- Возраст до 30 лет, допущенных к самостоятельной работе;
- отработавших в Центре не менее 6 месяцев.

### 3 этапа проведения Конкурса (с апреля по июль месяц):

Более  
100  
чел

1 этап – дистанционное заполнение электронных версий анкет – оценочных листов руководителями железнодорожных станций, на которой работает молодой работник, с учетом самооценки молодого работника.

**25 апреля – 15 мая (продлен до 30 мая) 2015 года**

15  
чел

2 этап – Дистанционная самопрезентация, отобранных на основании анкетирования, молодых работников в формате, определенном комиссией конкурса (видеоролик, фотопортфолио и т. п.).

**01 июня – 05 июля 2015 года**

4  
призера

3 этап – объявление результатов конкурса и присвоение звания «Лучший молодой работник Санкт – Петербург - Витебского центра организации работы железнодорожных станций» проводится на Слете молодых работников центра в июле месяце.

**14 июля 2015 года**

## 4 Основные этапы реализации и сроки проведения Конкурса: **1 этап, анкетирование**

1 этап – дистанционное заполнение электронных версий анкет – оценочных листов (разработанных Молодежным Советом Центра и отделом управления персоналом и социального развития) руководителями железнодорожных станций, на которой работает молодой работник, с учетом самооценки молодого работника, на основании принципа добровольного участия молодого работника. Регламент заполнения электронных анкет и дальнейший процесс передачи данных и их обработки описан в инструкции по заполнению электронной системы оценки молодых работников.

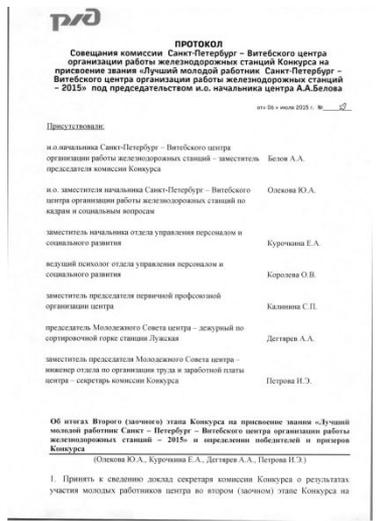
- **Разделы 1 «Уровень профессиональных навыков» и 2 «Качества личности молодого работника»** системы оценки молодых работников центра заполняются руководителем станции.
- **Раздел 3 «Участие в деятельности Молодежного Совета»** заполняется лично работником.
- **Раздел 4 «Для работника»** заполняется самим работником в письменном виде, в котором производится самооценка молодого работника.
- **Итоговый электронный протокол** (раздел «ИТОГ») заполняется автоматически
- **Заполнение анкет производится согласно специально разработанной шкале оценки, приведенной в инструкции (приложение 1 к положению о Конкурсе). Все анкеты пересылаются в отдел управления персоналом центра в электронном виде.**

2 этап – Дистанционная самопрезентация, отобранных на основании анкетирования, молодых работников в формате, определенном комиссией конкурса (видеоролик, фотопортфолио и т. п.). Самопрезентация должна содержать наглядное всестороннее представление о личности молодого работника, его творческом и профессиональном потенциале, отражать его жизненную позицию и давать наиболее полное представление о его отношении к работе и его вклад в деятельность молодежных общественных организаций узлов и центра. Продолжительность видеоролика или презентации не должна превышать 2 минут, фотопортфолио 20 фотографий.

# 4 Основные этапы реализации и сроки проведения Конкурса: 3 этап, награждение



**3 этап** – объявление результатов конкурса и присвоение звания «Лучший молодой работник работников Санкт – Петербург - Витебского центра организации работы железнодорожных станций» проводится на Слете молодых работников центра в июле месяце, при личном присутствии молодых работников центра, отобранных комиссией в качестве финалистов по результатам 1 и 2 этапов.



**I место –Зварыкина Е.Г.**



**II место – Семенов К.Н.**



**III место – Шевелятов Д.П.**



**Приз зрительских симпатий – Богдан А.А.**



- **Временные** – поскольку проект реализуется на большой территории и с большим количеством участников срок реализации проекта составил 4 месяца с момента подписания распоряжения о Конкурсе;
- **Трудовые** – в процессе реализации проекта, особенно на первом этапе при оценке молодых работников понадобилось привлечение к этой работе непосредственных руководителей (ДС, ДСЗ, ДСО, НГР и др.), а также специалистов центра, задействованных для обработки результатов проекта (1 инженер ДЦСЗТ, ДЦСКз, ДЦСЗСК).
- **Финансовые** – общие расходы на реализацию проекта, благодаря проведения двух этапов заочно и совмещения объявления результатов на Слете молодых работников центра были сведены к минимуму и составили **39,4 тыс. рублей.**

➤ **Расходы на призы и дипломы для победителей Конкурса, организация Слета Молодежи центра:**

**33, 8 тыс. руб. в том числе:**

- Питание для участников Слета – 6, 3 тыс. руб.
- Затраты на приобретение призов – 2, 5 тыс. руб.
- - Путевка от Роспрофжел победителю Конкурса – 25,0 тыс. руб.

➤ **Командировочные расходы для участников Конкурса на Слет молодых работников центра 5,6 тыс. руб.**

**Итого расходов по Конкурсу 39, 4 тыс. руб.**

- **Риск 1: «Информационная яма»** Для преодоления «информационной ямы» в ходе организации Конкурса была проведена рассылка информации в корпоративной почте всем ДС и ДСЗ центра, а также на все непосредственные рабочие места для информирования работников (как на 1, так и на 2 этапе); Также было размещено сообщение в группе Молодежного Совета центра и на страницах организаторов в социальной сети Вконтакте;
- **Риск 2: «Несоответствие»** Для выявления несоответствия расставленных в системе оценки молодых работников баллов на 1 этапе Конкурса был подсчитан максимальный средний балл по каждому разделу и в целом по системе, на основании разработанной инструкции по оценке работника, все анкеты при поступлении в комиссию проверялись секретарем, согласно положению о Конкурсе, искажение баллов в итоговом разделе вело к дисквалификации работника (случаев не выявлено);

➤ **Риск 3: «Равнодушие»** Было опасение, что очень мало молодых работников и, в особенности, их руководителей, захочет принимать участие и тратить свое время для этого, однако проведенная реклама и разъяснительная работа по мотивации молодежи привлекли к тому, что в конкурсе участвовало более 100 молодых работников, в особенности с отдаленных узлов и станций (Лужская, Великие Луки, Ивангород, Рудничная);

### Результаты:

- 1. Вовлечение молодых работников центра в деятельность Молодежного Совета, активизация молодежи в отдаленных узлах (Лужский, Великолукский, Ивангородский, Псковский);**
- 2. Формирование из финалистов и участников Конкурса списка кандидатов в Школу кадрового резерва (проводимую совместно с ДЦС – 3);**
- 3. Формирование из участников Конкурса команд по разработке функциональных проектов (Лужский, Санкт – Петербургский узлы);**
- 4. Раскрытие кадрового потенциала молодых работников центра, корректировка карьерограмм молодых работников центра, с учетом результатов анкетирования на 1 этапе Конкурса;**
- 5. Ориентация молодежи центра на основные ценности Компании, формирование корпоративности и ответственности среди молодых работников.**

### **Предложение:**

- **Ежегодное проведение** Конкурса для раскрытия кадрового потенциала молодежи, мотивации молодых работников к личному развитию;
- **Рекомендовать** для других центров проведение подобного Конкурса с целью распространения новых форм работы с молодежью и активизации деятельности Молодежных Советов (с учетом мнения вновь пришедших работников, что обеспечит преемственность среди лидеров Молодежных Советов на узлах и в центрах);
- **Возможно** проведение Конкурса на уровне Д и ЦД, среди победителей Конкурса на уровне центров и станций (совмещенный со слетом молодежи Д и ЦД)



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

Контактное лицо: Дегтярев Антон  
Александрович  
66-160, 8-963-244-68-61, [tosha.degtyarev@bk.ru](mailto:tosha.degtyarev@bk.ru)