

Приложение  
к протоколу заседания  
правления ОАО «РЖД»  
от \_\_\_\_\_ 2019 г. № \_\_\_\_\_

**КОНЦЕПЦИЯ  
РАЗВИТИЯ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «РЖД» ДО 2025 ГОДА**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ.....	4
2. АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ УСЛОВИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ .....	7
2.1. Текущее состояние профориентационной работы в ОАО «РЖД» .....	7
2.2. Внешние и внутренние факторы, влияющие на проведение профориентации .....	8
2.2.1. Внешние факторы, влияющие на проведение профориентации.....	8
2.2.2. Внутренние факторы, влияющие на проведение профориентации ...	13
2.3. Выводы .....	14
3. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ	16
3.1. Базовые принципы профориентационной работы.....	16
3.2. Собственные профориентационные активности компании .....	17
3.2.1. Детские железные дороги.....	17
3.2.2. Опорные школы .....	23
3.2.3. Детские оздоровительные лагеря .....	25
3.2.4. Подразделения по сохранению исторического наследия .....	25
3.2.5. Социальные проекты, проводимые компанией .....	26
3.2.6. Выявление одаренных детей.....	27
3.3. Участие компании в федеральных и региональных активностях по профориентации и выявлению способных и талантливых детей.....	28
3.4. Организационно-информационное обеспечение профориентационной работы.....	30
3.4.1. Управление профориентационной работой .....	30
3.4.2. Цифровизация профориентационной работы .....	33
4. ОЖИДАЕМЫЕ ЭФФЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ .....	38
5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ... ..	40
6. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И СЦЕНАРИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ.....	45
7. ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ.....	45
Приложение № 1. Оценка востребованности профориентационной работы по населенным пунктам .....	
Приложение № 2.1 Перечень основных мероприятий по реализации Концепции развития профориентационной деятельности ОАО «РЖД» до 2025 года (базовый сценарий)	

Приложение № 2.2 Перечень основных мероприятий по реализации Концепции развития профориентационной деятельности ОАО «РЖД» до 2025 года (оптимистичный сценарий)

## 1. ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с долгосрочными планами развития ОАО «РЖД» (далее – компания) деятельность компании в период до 2025 года будет ориентирована на решение следующих задач технологического развития и повышения удовлетворенности потребителей услуг и партнеров качеством оказываемых услуг:

- максимально эффективное использование достигнутого уровня технического и технологического развития и его повышение;
- реализация масштабных инновационных проектов с использованием новых прорывных технологий и достижений научно-технического прогресса;
- расширение цифровизации производственных процессов;
- повышение клиентоориентированности работы компании.

Долгосрочной программой развития ОАО «РЖД»<sup>1</sup> в качестве важнейшего актива компании рассматривается персонал. Учитывая масштаб деятельности и статус ОАО «РЖД» как крупнейшего работодателя страны, одним из основных приоритетов компании является проведение сбалансированной кадровой и социальной политики, направленной на повышение эффективности работы с учетом обеспечения конкурентоспособности заработной платы при опережающем росте производительности труда, предоставление работникам современного социального пакета, поддержание их здоровья и работоспособности.

Железнодорожные профессии стабильно востребованы на рынке труда, в том числе со стороны выпускников профильных высших учебных заведений. По данным мониторинга трудоустройства выпускников вузов, более 70% выпускников – инженеров путей сообщения трудоустраиваются по специальности. В то же время по отдельным отраслям доля выпускников вузов, которые трудоустраиваются не по специальности, составляет более 40%<sup>2</sup>. Высокий уровень вовлеченности выпускников – инженеров путей сообщения в деятельность компании обеспечивается исторически налаженными связями между профильными вузами и предприятиями железнодорожного транспорта.

Одним из основных каналов кадрового обеспечения компании молодыми специалистами является **целевое обучение в университетских комплексах железнодорожного транспорта** (далее – университеты путей сообщения) молодежи, мотивированной на получение среднего профессионального и высшего образования по железнодорожным

---

<sup>1</sup> Проект программы по состоянию на 03.10.2018

<sup>2</sup> Портал мониторинга трудоустройства выпускников vo.graduate.edu.ru.

специальностям, а также по смежным техническим специальностям и направлениям подготовки. Привлечение «целевиков» осуществляется посредством профориентационной работы с детьми, проводимой в основном детскими железными дорогами, а также на совместных мероприятиях с университетскими комплексами железнодорожного транспорта. Работа на иных профориентационных площадках ведется не системно, отсутствует систематическая практика «встраивания» в региональные и общероссийские профориентационные мероприятия на всех железных дорогах.

При этом необходимо иметь в виду, что в современных условиях привлечение выпускников школ для поступления на обучение по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования затрудняется рядом факторов, среди которых демографические тенденции, потенциальный дисбаланс рынка труда, рост активности работодателей в конкуренции за детей и молодых людей, недостаточная привлекательность компании как работодателя. Кроме того, существует риск сокращения пула кандидатов на целевое обучение в связи с изменением законодательного регулирования.

Таким образом, необходимо обеспечить расширение вовлечения детей в сферу влияния компании с целью мотивации и направления на целевое обучение. Эта задача будет решаться посредством **системной модернизации профориентационной работы с детьми и родительским сообществом.**

**Создаваемая система профориентации, отбора и вовлечения детей в сферу влияния компании должна обеспечить удовлетворение кадровой потребности компании как в количественном, так и в качественном аспекте.**

Необходим более широкий охват детей, их устойчивая ориентация на железнодорожный профиль подготовки и последующую работу в компании, формирование положительного имиджа компании как работодателя.

Это обуславливает необходимость разработки и реализации **Концепции развития профориентационной деятельности ОАО «РЖД» до 2025 года** (далее – Концепция).

Концепция направлена на решение стратегической задачи обеспечения необходимого для производственной деятельности притока трудовых ресурсов, поставленной Долгосрочной программой развития ОАО «РЖД».

Концепция предусматривает развитие профориентационной работы с учетом текущей и перспективной кадровой потребности компании, внешних и внутренних факторов, влияющих на проведение данной работы.

**Цель Концепции** – формирование новых подходов к проведению профориентационной работы для обеспечения компании квалифицированным персоналом в соответствии с текущими и перспективными потребностями.

Эта цель соответствует стратегическим задачам, поставленным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», и приоритетам деятельности Правительства Российской Федерации по ускорению технологического развития Российской Федерации, ускоренному внедрению цифровых технологий в экономике и социальной сфере, развитию образовательной среды, заданным Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года, утвержденными Председателем Правительства Российской Федерации Д.А. Медведевым 29 сентября 2018 г.

Обеспечение компании персоналом предусматривает удовлетворение кадровой потребности в работниках различной квалификации:

- кадры с высшим образованием различных уровней (специалисты, бакалавры, магистры);
- кадры со средним профессиональным образованием (мастера и командиры среднего звена).

**Задачи Концепции:**

- обеспечить приток молодежи, подготовленной к освоению образовательных программ технического профиля и мотивированной на получение профессий и специальностей в области железнодорожного транспорта и последующую работу в компании;
- сформировать необходимые организационные механизмы для проведения профориентации в рамках корпоративной структуры управления.

**Целевая аудитория (целевые группы)** для проведения профориентационной работы – дети и их родители (с позиции влияния родителей на образование детей и выбор ими будущей профессии). Концепция предусматривает начало профориентационной работы с 6-7 класса общеобразовательной школы.

С учетом финансового положения компании предлагается рассмотреть 2 сценария реализации Концепции:

базовый сценарий, реализуемый в рамках существующих бюджетов; оптимистичный сценарий.

## 2. АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ УСЛОВИЙ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

### 2.1. Текущее состояние профориентационной работы в ОАО «РЖД»

Компания имеет собственную инфраструктуру, которая обеспечивает проведение профориентации детей, позволяет формировать у них осознанное стремление к выбору железнодорожных профессий:

– 25 детских железных дорог (далее – ДЖД), которые охватывают более 18 тыс. учащихся 6-11 классов. Около половины детей, прошедших подготовку на ДЖД (1,5 тыс. человек в год), после окончания школы поступают в университеты путей сообщения;

– 36 подведомственных школ (в том числе школ-интернатов) охватывающие более 12 тыс. учащихся 6-11 классов<sup>3</sup>;

– 67 детских оздоровительных лагерей и рекреационных объектов, (далее вместе – детские оздоровительные лагеря, ДОЛ), в которых профориентационными программами охвачено 14 тыс. детей<sup>4</sup>.

Кроме того, действует более 300 подразделений, выполняющих музейную функцию в области железнодорожного транспорта – отраслевые и региональные подразделения по сохранению исторического наследия, открытые экспозиционные площадки, локомотивы-памятники, передвижной выставочно-лекционный комплекс, а также дорожные центры научно-технической информации и библиотеки. Реализуются корпоративные социальные проекты, проводятся профориентационные мероприятия университетов путей сообщения, региональные мероприятия, профориентационные встречи на полигонах железных дорог.

Однако проводимая в настоящее время профориентационная работа недостаточно эффективна в связи с раскоординированностью действий, неравномерным географическим расположением объектов проведения профориентационной деятельности, отставанием материально-технической, учебно-методической и кадровой обеспеченности соответствующих подразделений и организаций от уровня развития железнодорожной отрасли. Проводимые мероприятия не увязаны в единый

---

<sup>3</sup> Статистика Департамента управления персоналом

<sup>4</sup> Статистика Департамента социального развития

организационный комплекс, не обеспечивают равномерного охвата детей разных возрастов, не всегда имеют достаточную методологическую основу проведения профориентации, а также общего учета контингента участников профориентации.

Нормативно-правовая база, регулирующая профориентационную деятельность, в том числе работу ДЖД требует значительной актуализации.

Еще один аспект недостаточности нормативно-правового регулирования профориентационной деятельности обусловлен отсутствием у ДЖД статуса организации, имеющей право на осуществление образовательной деятельности. Отсутствие лицензии на ведение образовательной деятельности препятствует получению государственного финансирования и налоговых льгот.

## 2.2. Внешние и внутренние факторы, влияющие на проведение профориентации

На профориентационную деятельность компании оказывает влияние значительное количество внешних и внутренних факторов.

К наиболее значимым внешним факторам необходимо отнести государственную политику в области профориентации, тенденцию сокращения численности населения трудоспособного и более молодого возраста и миграцию населения, вызывающих рост конкуренции работодателей за потенциальных будущих работников, особенности нового поколения детей и молодежи – поколения Z, а также изменение законодательного регулирования целевого обучения.

Наиболее значимыми внутренними факторами, влияющими на профориентационную деятельность компании, являются передача железнодорожных образовательных учреждений за периметр компании и недостаточная привлекательность компании как работодателя.

### 2.2.1. Внешние факторы, влияющие на проведение профориентации

#### **Государственная политика в области профориентации**

Государство и крупные компании активно участвуют в программах, направленных на выявление, поддержку и привлечение в отрасли наиболее талантливой молодежи, начиная со школьного возраста. Появляется все больше каналов для эффективного взаимодействия с молодежью как при поддержке государственных органов, так и в порядке общественной или



частной инициативы. Получают развитие новые форматы и инструменты взаимодействия с детьми.

В качестве государственной провозглашена задача формирования эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию обучающихся. Разработан национальный проект «Успех каждого ребенка». Он направлен на формирование у детей профессиональных навыков для технологического развития страны, обеспечение возможности выстраивать индивидуальные образовательные траектории.

Национальный проект предусматривает создание детских технопарков «Кванториум», которые направлены на выявление и развитие таланта в каждом ребенке, формирование изобретательского (инженерного) и проектного мышления, развитие технических способностей и умения работать в команде. Технопарки «Кванториум» способствуют популяризации инженерных профессий, мотивации детей к интеллектуальному развитию и эффективному личностному и профессиональному самоопределению.

К концу 2024 года за счет федеральных средств будет создано не менее 585 технопарков «Кванториум» с охватом не менее 2 млн. детей. Кроме того, к этому времени не менее 12 млн. детей примут участие в открытых онлайн-уроках по ранней профориентации, будет создано не менее 100 центров дополнительного образования с охватом не менее 40 тыс. детей в год, в том числе в организациях Национальной технологической инициативы.

Создаются образовательные центры, объединяющие талантливых детей и педагогов. Так, Всероссийский образовательный центр «Сириус» (г. Сочи) (далее – Образовательный центр «Сириус») создан с целью повышения мотивации и стремления к обучению, развития математических, управленческих, лидерских, творческих компетенций и навыков. Образовательный центр «Сириус» осуществляет поиск и поддержку талантливых детей, обеспечивает их взаимодействие с потенциальными компаниями-работодателями, решая таким образом профориентационные задачи.

Для обеспечения массового охвата детей внедряются новые проекты, такие как «Билет в будущее», «Проектория», поддерживаются развивающие парки для детей (досуговые центры профнавигации) (например, «Мастерславль» и «Мастерград»), которые моделируют и имитируют различные профессии.

В то же время новые формы взаимодействия с детьми локализованы в нескольких крупных городах и ориентированы на очное взаимодействие с детьми. Они доступны только в местах их проведения, для остальных школьников (а их большинство) отсутствует возможность участвовать в работе детских технопарков и других проектах.

### **Сокращение численности населения трудоспособного и более молодого возраста, миграция населения**

Согласно расчетам Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ в последующие годы сохранится тенденция старения населения. В результате будет сокращаться доля трудоспособного населения (20-65 лет) и населения более молодого возраста<sup>5</sup>.

Динамика миграции также позволяет прогнозировать снижение относительной доли населения трудоспособного и более молодого возраста. Кроме того, специфика миграционных потоков выражается в растущей урбанизации и снижении числа высококвалифицированных специалистов на линии.

Действие указанных факторов влияет на кадровое обеспечение работодателей и вызывает рост их активности в конкуренции за детей и молодых людей (школьников, абитуриентов, выпускников) как потенциальных будущих работников.

### **Рост конкуренции работодателей за потенциальных будущих работников**

В целях формирования будущего кадрового резерва крупные компании активно участвуют в государственных профнавигационных программах и создают собственные. Созданы профнавигационные сайты для привлечения, мотивации и развития молодежи с целью дальнейшего трудоустройства в компании (Zасобой, Future Today, ПроеКТОриЯ и др.).

Возрастание конкуренции крупных компаний за будущих работников связано не только с прогнозируемой нехваткой трудовых ресурсов, но и с повышением требований к уровню компетенций и мотивации будущих сотрудников. В связи с этим компании организуют профильное обучение школьников, проводят олимпиады и другие мероприятия, направленные на предпрофессиональную подготовку детей, их ориентацию на работу в компаниях, отбор наиболее способных и мотивированных:

---

<sup>5</sup> [www.hse.ru](http://www.hse.ru)

ПАО «Газпром» – Газпром-классы, осуществляющие углубленную подготовку к получению высшего образования по профильным специальностям для последующего трудоустройства в компанию;

ПАО «Сибур Холдинг» – профнавигационная работа со школьниками 7-10 классов – победителями различных этапов всероссийской олимпиады школьников по математике, физике и химии;

Госкорпорация РОСНАНО – программа «Школьная лига РОСНАНО», целью которой является развитие естественнонаучного образования, повышение мотивации школьников к выбору исследовательских, инженерно-технических и техно-предпринимательских специальностей в области высоких технологий. В 2010-2017 годах участниками Школьной лиги стали 262 образовательные организации, более 570 образовательных организаций сотрудничают со Школьной лигой в статусе «школ-партнеров»;

Российская транснациональная компания «Яндекс» – «Школа менеджеров Яндекса», «Школа разработки интерфейсов», «Школа контекстной рекламы», Tolstoy Summer Camp (экспериментальная мастерская для тех, кто хочет научиться создавать и запускать стартапы), образовательный проект «Яндекс.Лицей» по обучению школьников 8-9 классов программированию, который работает в России и Казахстане на 131 площадке в 58 городах;

Государственная корпорация «Росатом» – проект «Школа Росатома» (сеть профильных «атомклассов»), который охватывает более 500 образовательных организаций в 22 городах (более 10 тыс. педагогических и руководящих работников, более 100 тыс. учащихся школ и воспитанников детских садов), «Метапредметная олимпиада школьников», ассамблеи старшеклассников в рамках «Атомвстреч» и «Люди будущего», отраслевая смена для одаренных детей во Всероссийском детском центре «Орлёнок».

### **Новое поколение детей и молодежи – поколение Z**

Современное поколение детей и молодежи – поколение Z – имеет значительные особенности, которые требуют учета при выстраивании взаимодействия, в том числе при проведении профориентации. Это поколение эпохи цифровизации, его представители имеют соответствующие навыки и тип мышления, склонны к активному потреблению современных информационных технологий (интернет, соцсети, мессенджеры и пр.). Проникновение интернета среди аудитории 16-29 лет составляет 98% (83% используют при этом смартфон)<sup>6</sup>. Поэтому

<sup>6</sup> Исследование международного института маркетинговых и социальных исследований GfK.

цифровые каналы коммуникации – это один из наиболее эффективных способов предоставления обучающего контента для современных школьников.

Эффективным каналом обучения поколения Z является «игра». Обучающие программы могут быть реализованы с точки зрения подхода edutainment = education + entertainment – образование + развлечение (обучение как игра, обучение как открытие, обучение как исследование). Эффективен также формат «микрообучения» – предоставление информации малыми блоками, каждый из которых посвящен определенной теме, с проверкой усвоенного материала в конце обучения.

Вектор изменения потребностей детей и молодежи в восприятии информации совпадает с современной направленностью развития образования – одной из наиболее существенных общемировых тенденций развития образования является использование цифровых технологий. Большое значение имеет распространение и экспоненциальный рост популярности онлайн-платформ массового открытого онлайн-образования (TED, Coursera, EdX и др.). Традиционные вузы как естественнонаучной и технической, так и гуманитарной направленности активно переходят на цифровые методы преподавания (Массачусетский технологический институт, Гарвардский университет, МФТИ, МГУ, МИИТ).

### **Изменение законодательного регулирования целевого обучения**

Федеральным законом от 3 августа 2018 г. № 337-ФЗ внесены изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования целевого обучения, которые заключаются в следующем.

Правительство Российской Федерации будет утверждать перечень специальностей и направлений подготовки для установления квоты (ранее квота устанавливалась по любым специальностям и направлениям подготовки по решению учредителя вуза), что может привести к сокращению числа бюджетных мест.

Одновременно повышена ответственность – в случае если «целевик» не освоит образовательную программу или не отработает 3 года в соответствии с договором о целевом обучении, ему придется полностью возместить государству затраты на обучение, то есть полученное им бесплатное образование фактически станет платным.

## 2.2.2. Внутренние факторы, влияющие на проведение профориентации

### **Передача железнодорожных образовательных учреждений за периметр компании**

Система образовательных учреждений для детей функционирует на железнодорожном транспорте России с конца 80-х годов XIX века.

В период деятельности ОАО «РЖД» осуществлялась оптимизация сети детских садов и школ компании. С 2004 по 2016 годы реорганизовано 88 образовательных учреждений (61 детский сад и 27 школ).

Концепция реформирования системы дошкольного и общего образования ОАО «РЖД» на 2017-2020 годы, утвержденная советом директоров ОАО «РЖД», предусматривает реорганизацию и передачу и сохранение в ведении компании 17 школ. В результате контингент обучающихся сократится до 6 тыс. человек, а оставшиеся школы будут функционировать в качестве школ-интернатов, в основном ориентированных на обучение детей с отдаленных станций, где муниципальные общеобразовательные учреждения отсутствуют или недоукомплектованы педагогами.

Передача железнодорожных образовательных учреждений за периметр компании, сокращение контингента обучающихся приводит к резкому уменьшению возможностей компании по проведению регулярной профориентационной работы с детьми в собственных образовательных учреждениях, сужает географию проведения профориентационной работы.

### **Недостаточная привлекательность компании как работодателя**

Компания активно участвует в профессиональном самоопределении молодежи на этапе высшего образования – взаимодействует с университетами путей сообщения по вопросам разработки учебных планов и программ учебных дисциплин, предоставляет студентам возможность проходить производственную (в том числе преддипломную) практику в подразделениях компании.

Вместе с тем, по данным исследования международной консалтинговой компании «Universum» 2018 года, ОАО «РЖД» как работодатель в сфере инжиниринга занимает 20 место, при этом компания является лидером в области пассажирского транспорта.

По данным проводимого компанией ежегодного социологического опроса<sup>7</sup>, существует тенденция снижения числа работников в возрасте до 35 лет (такие работники составляют более 2/5 персонала компании),

---

<sup>7</sup> Ежегодный социологический опрос: «Оценка реализации целевой программы «Молодежь ОАО «РЖД»».

готовых рекомендовать ОАО «РЖД» как надежного, перспективного работодателя: в 2015 году такие работники составляли 78%, в 2016 году – 67%, в 2017 году – 64%.

Это показывает, что привлекательность компании как работодателя на глобальном рынке сегодня недостаточна. В частности, это связано с тем, что средний уровень заработной платы в ОАО «РЖД» ниже, чем на сопоставимых должностях в IT-компаниях, компаниях нефтегазового сектора, атомной промышленности.

### 2.3. Выводы

Проведенный анализ показывает разноплановость внешних и внутренних факторов, оказывающих влияние на профориентационную деятельность компании.

Демографические тенденции, потенциальный дисбаланс рынка труда, рост активности работодателей в конкуренции за детей и молодых людей, недостаточная привлекательность компании как работодателя – все это создает угрозы кадровому обеспечению отрасли.

Изменение законодательного регулирования целевого обучения может вызвать сокращение приема «целевиков» в связи с высоким конкурсом. Кроме того, снижение привлекательности приема на целевое обучение может привести к уменьшению числа желающих заключить договоры о целевом обучении. Вследствие этого современная система обеспечения приема «целевиков» в вузы перестанет обеспечивать кадровую потребность отрасли. В соответствии с этим существующий объем профориентационной работы не достаточен для обеспечения целевой подготовки студентов по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в требуемых размерах.

Наряду с недостаточностью объема профориентационной работы остро стоит вопрос о повышении ее эффективности, что связано с отставанием ее содержания от уровня развития железнодорожного транспорта, запросов и потребностей детей поколения Z, современных форматов взаимодействия с молодежью. Основными инструментами профориентационной работы остаются встречи представителей компании со школьниками (дни открытых дверей компании для школьников, проведение мастер-классов в школах, экскурсии на предприятия, информационно-мотивирующие встречи).

Управление профориентационной работой нецентрализовано, нет единой нормативно-методической базы для ее проведения, используемые учебные программы не стандартизированы.

Отсутствует четкое позиционирование преимуществ и составляющих HR-бренда компании для работников, в том числе молодых специалистов, активность компании по трансляции ценностей HR-бренда на целевые аудитории находится на низком уровне, а используемый профориентационный контент не позволяет привлечь внимание целевой аудитории.

Уменьшение возможностей регулярной профориентационной работы с детьми в связи с передачей железнодорожных образовательных учреждений за периметр компании значительно сокращает традиционно сложившееся поле профориентации компании и вызывает необходимость поиска новых каналов профориентационной работы.

В этих условиях необходимо целенаправленное выстраивание новой системы профориентации, основанной на современной технологичности железнодорожного транспорта и применении цифровых технологий, формирующих привлекательный и понятный HR-бренд компании в подростковой среде.

Система профориентации ОАО «РЖД» должна обеспечить уход от стереотипного взгляда на железнодорожный транспорт, связанного с образом традиционного машиниста и проводника, проводить ориентацию детей и молодежи на позитивные ценности отрасли, такие как масштабность решаемых задач, технологическое развитие железнодорожного транспорта, цифровизация профессиональной деятельности, стабильность работы, возможности профессионального и карьерного роста, обучения и социального обеспечения (медицинское обслуживание, отдых и оздоровление), материальная поддержка в улучшении жилищных условий.

Развитие профориентационной работы должно обеспечить увеличение охвата детей максимально до **80 тыс.**, их устойчивую и осознанную ориентацию на железнодорожный профиль профессионального образования и последующую работу в компании в соответствии с полученной квалификацией (расчет необходимого охвата детей профориентационной работой приведен в разделе 3.4.1 Концепции).

### 3. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

#### 3.1. Базовые принципы профориентационной работы

Принимая во внимание внешние и внутренние факторы для достижения цели Концепции и решения ее задач, развитие профориентационной работы должно строиться на следующих принципах:

- **централизация управления профориентацией**, выстраивание вертикальной организационной структуры в рамках данного процесса, оптимизация **механизмов прогнозирования, учета и мониторинга** на основе **цифровизации** (электронная база участников профориентации);

- **взаимосвязь между собственными и внешними профориентационными активностями** и синхронизация с работой университетов путей сообщения;

- **массовость и разнообразие форм охвата целевой аудитории**, в том числе с применением **цифровизации** (электронный профориентационный контент, on-line платформа по профориентации, дистанционное взаимодействие посредством сети интернет);

- обеспечение **осознанного профессионального самоопределения личности**.

Концепция предусматривает **развитие профориентационной деятельности в двух направлениях:**

- **развитие собственных активностей** компании (ДЖД, ДОЛ, собственные и муниципальные школы, социальные проекты), которые **требуют обновления** в условиях технологического развития отрасли, цифровизации, а также в связи с необходимостью учета особенностей поколения Z;

- **участие компании в федеральных и региональных активностях** по профориентации.

В целях обеспечения массовости охвата целевой аудитории собственные профориентационные активности компании будут предусматривать вовлечение не только детей работников компании, но и других школьников, желающих принять участие в программах, проектах, мероприятиях.

В целом профориентационные активности компании будут направлены на:

- **вовлечение детей в отрасль**, принятие ими корпоративной культуры компании, отраслевой системы ценностей, ознакомление с историей становления железнодорожного транспорта, его ролью в



экономическом развитии России, перспективами развития компании, особенностями железнодорожных специальностей и профессий;

- **профильное обучение**, обеспечивающее подготовку школьников к поступлению в университеты путей сообщения, их конкурентоспособность среди абитуриентов и успешность в процессе обучения по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования;

- раннее формирование **предпрофессиональных компетенций**, личностное и профессиональное развитие учащихся;

- формирование **социально востребованных компетенций**, пропаганда здорового образа жизни;

- привлечение в компанию **одаренных детей**, которые имеют выдающиеся способности к техническому творчеству, проектной работе и способны в последующем стать разработчиками и проводниками новаций, определяющих уровень технологического развития отрасли.

Синергетический эффект от реализации данных мероприятий позволит укрепить позиции HR-бренда компании в подростковой среде и сформирует устойчивый поток желающих работать в компании.

## 3.2. Собственные профориентационные активности компании

### 3.2.1. Детские железные дороги

#### **ДЖД как системообразующий компонент профориентации**

Существующий уровень развития ДЖД с учетом предстоящей системной модернизации деятельности позволяет рассматривать их как солидную базу для профориентации детей. Ценность этого направления профориентации состоит не только в том, что ДЖД имеют в настоящее время значительную материально-техническую базу и кадровый ресурс, но и в том, что на ДЖД накоплен уникальный опыт профориентационной работы, который имеет почти вековую историю.

ДЖД реализуют профориентационный формат, обеспечивающий вовлечение и отбор школьников для профильной подготовки с целью последующего получения профессионального образования и работы в отрасли. Здесь дети имеют возможность в течение нескольких лет поэтапно знакомиться с профессиями железнодорожного транспорта, почувствовать себя юными железнодорожниками, осваивать базовые требования, применяемые на железнодорожном транспорте, на реальной железнодорожной технике.

Вместе с тем, в деятельности ДЖД имеется ряд проблем, которые требуют решения.

Программы подготовки юных железнодорожников не обновлялись в течение многих лет, имеют архаичный характер, не стандартизированы, не обеспечивают комплексного изучения вопросов современного развития отрасли, процесс подготовки не содержит четкого алгоритма оценки результатов. Содержание и процесс подготовки на ДЖД не ориентированы на особенности детей поколения Z. Игровые формы обучения, проектная и исследовательская деятельность (в значении «обучение через исследование») имеют критически низкую долю в процессе подготовки.

Подготовка юных железнодорожников осуществляется преимущественно в очном формате, что приводит к недоступности программ обучения для детей с линейных станций.

Оснащенность тематических кабинетов некоторых ДЖД не в полной мере соответствует требуемой.

Анализ кадрового обеспечения ДЖД показывает недостаточную компетентность инструкторов в области новых технологий, применяемых в отрасли, цифровизации, неготовность некоторых работников применять современные методы обучения. Так, в настоящее время 1/3 работников ДЖД составляют лица в возрасте более 50 лет (37% инструкторов и 30 % руководителей ДЖД). Почти 30 % инструкторов ДЖД не имеет высшего образования, часть работников ДЖД не имеет педагогического образования.

Нормативно-техническая база, регулирующая деятельность ДЖД, характеризуется значительным несоответствием современному состоянию дел. Применяются документы, регулирующие функционирование узкоколейных железных дорог в отдельных отраслях промышленности (Правила технической эксплуатации узкоколейных железных дорог торфяной промышленности (утверждены Министерством топливной промышленности РСФСР 25 октября 1984 г., Правила технической эксплуатации узкоколейных железных лесовозных дорог (утверждены Минлесбумпромом СССР 1 января 1981 г.). Имеющаяся нормативно-техническая база не только принципиально устарела, но и не ориентирована на регулирование специфики работы ДЖД. Это требует разработки современных документов, учитывающих как действующий уровень развития отрасли, так и особенности работы ДЖД как организаций, ведущих работу с детьми.

Еще один аспект недостаточности нормативно-правового регулирования деятельности ДЖД обусловлен отсутствием у них статуса организации, имеющей право на осуществление образовательной

деятельности. Вместе с тем, деятельность ДЖД по своему содержанию весьма близка к образовательной, направленной на дополнительное образование детей.

В этой связи ключевым вектором изменений станет «пересборка» **подготовки юных железнодорожников** по 4 ключевым направлениям:

- формирование новых образовательных продуктов и сервисов;
- развитие кадрового потенциала коллективов ДЖД;
- реконструкция и развитие инфраструктуры ДЖД;
- совершенствование нормативно-правового и организационно-методического регулирования и принципов финансирования ДЖД.

### **Формирование новых образовательных продуктов и сервисов**

В этой связи ключевым вектором изменений станет актуализация содержания и технологий подготовки юных железнодорожников:

1) формирование и развитие Hard skills – компетенций, необходимых для эффективного выполнения профессиональной деятельности, понимания актуальных технологий – традиционное направление деятельности ДЖД, составляющее содержательное «ядро» их деятельности. Это направление профориентационной работы ДЖД нуждается в серьезной модернизации и будет осуществляться посредством 2-х форматов:

- предпрофессиональная подготовка юных железнодорожников, которая предусматривает проведение теоретического и практического обучения по профессиям отрасли;
- проектное обучение и развитие инженерно-технического мышления путем взаимодействия с детскими технопарками «Кванториум» (далее - технопарк).

Для регионов, в которых отсутствует возможность открытия технопарков на базе ДЖД, будет проработана схема обучения юных железнодорожников в региональных технопарках.

2) развитие soft skills – компетенций, которые помогут ориентироваться в постоянно меняющемся мире, больших потоках информации и обеспечат развитие навыков учиться на протяжении всей жизни.

Эти компетенции будут развиваться в процессе обучения по базовым программам ДЖД и в рамках отдельных тренингов (эффективная коммуникация, развитие творческого воображения, креативность, ораторское искусство (умение выступать публично), умение определять цели и направленность на их достижение, эмоциональный интеллект, способность к разрешению конфликтов, лидерские качества и навыки).

Кроме того, для юных железнодорожников будет организована подготовка к ЕГЭ по профильным общеобразовательным предметам, необходимым для поступления в университеты путей сообщения.

Концепция предусматривает следующие организационные и содержательные направления развития содержания и технологий подготовки юных железнодорожников:

– определение базового периода обучения юных железнодорожников на ДЖД: для детей, планирующих поступление на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, – 4 года (окончание обучения на ДЖД в 9 классе), для детей, планирующих поступление на обучение по образовательным программам высшего образования, – 6 лет (окончание обучения на ДЖД в 11 классе);

– разработка типовых программ подготовки юных железнодорожников (на основе наиболее успешных программ подготовки), которые включают в себя учебные материалы, наглядные пособия и комплекты оценочных средств;

– внедрение новых образовательных продуктов (проектное обучение по модели «Кванториум», soft skills) с соответствующим методическим обеспечением (материальная база, образовательная программа, обучение педагогов);

– внедрение электронного обучения, дистанционного формата подготовки юных железнодорожников, в том числе с использованием сетевого взаимодействия ДЖД с общеобразовательными и иными организациями;

– автоматизация образовательного процесса (учет континента, ведение журналов, приказы);

– организация широкого участия детей в общественно-значимых мероприятиях (открытые лекции, акции и праздники, волонтерские работы) и чемпионатах Juniour Skills.

### **Развитие кадрового потенциала коллективов ДЖД**

Развитие кадрового потенциала коллективов ДЖД будет осуществляться путем реализации мероприятий по следующим направлениям:

– повышение квалификации работников, в том числе посредством дистанционных форм (онлайн-курсы, вебинары и т.д.), стажировки в УЦПК и на предприятиях;

– обеспечение развития персонала путем включения специалистов в процесс разработки конкретного продукта (например, учебно-методического комплекса, пособий, рабочих тетрадей) с апробацией

разработанного продукта разными ДЖД, анализом полученных результатов и внесением необходимых корректив;

- организация переподготовки и стажировки инструкторов в инновационных образовательных учреждениях, организация их участия в сетевых конкурсах профессионалов, научно-практических конференциях;
- проведение аттестации инструкторов;
- внедрение модели компетенций инструкторов и руководителей ДЖД, основанной на профессиональных стандартах;
- стандартизация штатного расписания ДЖД;
- введение унифицированной системы учета и планирования деятельности инструкторов;
- разработка показателей эффективности деятельности руководителей и инструкторов ДЖД;
- проведение тематических мероприятий для руководителей и инструкторов ДЖД;
- учреждение конкурса профессионального мастерства, формирование рейтингов инструкторов ДЖД.

### **Реконструкция и развитие инфраструктуры ДЖД**

Концепция предусматривает осуществление следующих мероприятий в целях развития (дооснащения) материальной, технологической и цифровой инфраструктуры ДЖД на уровне стандартов компании:

- обеспечение оснащенности ДЖД в соответствии со стандартами оснащенности учебных кабинетов, включая новые тренажеры, оснащение интернет каналом, Wi-Fi, компьютерами;
- реконструкция инфраструктуры ДЖД в соответствии с имеющейся потребностью и лимитами финансирования;
- обновление парка подвижного состава ДЖД, в том числе внедрение инновационного подвижного состава;
- разработка типового дизайна помещений ДЖД и проведение текущего ремонта.

### **Совершенствование нормативно-правового регулирования и организационно-методического регулирования и принципов финансирования ДЖД**

Концепция предусматривает следующие направления совершенствования нормативно-правового регулирования деятельности ДЖД и принципов их финансирования:

- актуализация нормативно-технической документации, регламентирующей деятельность ДЖД;

- обеспечение лицензирования ДЖД на право образовательной деятельности;
- разработка регламента планирования контингента юных железнодорожников с учетом территориальной потребности железной дороги в привлечении «целевиков»;
- утверждение и внедрение форм централизованной статистической отчетности о деятельности ДЖД;
- внедрение механизмов софинансирования образовательного процесса на ДЖД (получение государственной субсидии на оказание образовательных услуг, родительская плата, налоговые льготы);
- внедрение дополнительных платных услуг, в том числе на инфраструктуре ДЖД;
- формирование единой тарифной политики на билеты и централизация согласования плана по перевозкам;
- формирование системы бюджетирования и контроля исполнения бюджетов;
- создание наблюдательных советов ДЖД с участием руководящих работников региональных органов управления образованием, партнеров ОАО «РЖД», общественных и иных организаций.

Лицензирование ДЖД позволит получать субсидии из бюджетов субъектов Российской Федерации, которые будут использоваться в целях реализации комплекса мер по повышению качества и конкурентоспособности программ дополнительного образования, внедрения новых моделей и механизмов обеспечения доступности образовательной среды, а также широкого распространения структурных, содержательных и технологических инноваций.

Выполнение мероприятий Концепции позволит создать равные условия для реализации базовой траектории подготовки юных железнодорожников вне зависимости от территориального нахождения ДЖД.

По экспертной оценке, развитие деятельности ДЖД позволит решить задачу максимального удержания детей в зоне внимания компании до окончания 9-го или 11-го класса с ежегодным охватом около **19 тыс. детей** при базовом сценарии и **20 тыс. детей** при **оптимистичном** сценарии реализации Концепции. Посредством взаимодействия ДЖД с общеобразовательными школами и внедрения сетевых и дистанционных форматов реализации подготовки число детей с линейных станций в

составе численности юных железнодорожников будет увеличено с 20% до 45-50%.

Изменение структуры контингента детей, охваченных деятельностью ДЖД, и внедрение единой образовательной траектории обучения позволит увеличить долю юных железнодорожников – выпускников школ, поступающих в университеты путей сообщения, с 50% до 70-80% (около 2,5 тыс. человек ежегодно).

### 3.2.2. Опорные школы

#### **Опорные школы – новый акцент в корпоративной профориентации**

С позиции эффективности профориентационной работы большое значение имеет профильное обучение, обеспечивающее подготовку школьников к поступлению в университеты путей сообщения, их конкурентоспособность среди абитуриентов и успешность в процессе обучения. Поэтому профориентационная деятельность должна обеспечивать не только проведение широкого спектра мероприятий в рамках внешкольной работы, но и на присутствие в основных образовательных программах, реализуемых школой.

В связи с передачей железнодорожных образовательных учреждений за периметр компании в профориентационной деятельности появляется новый акцент – необходимость установления долговременных партнерских отношений с муниципальными общеобразовательными учреждениями. При этом **школы, находящиеся в ведении компании и ориентированные в основном на обучение детей с отдаленных станций в режиме интерната, и муниципальные школы – партнеры должны стать опорными в проведении профориентационной работы** (далее вместе – опорные школы).

В опорных школах будут созданы профильные инженерно-железнодорожные классы, осуществляющие ориентирование детей на железнодорожную отрасль, углубленную подготовку по школьным предметам, необходимым для поступления в университеты путей сообщения, раннее знакомство с корпоративной культурой компании. На начальном этапе реализации Концепции основной упор при создании профильных классов будет сделан на учащихся 8-11 классов.

#### **Направления развития, необходимые мероприятия**

Концепция предусматривает следующие организационные и содержательные направления, обеспечивающие развитие опорных школ.

- отбор муниципальных школ, с которыми компания заключит договоры о совместной деятельности. Это позволит сформировать сеть опорных школ, охватывающую более 120 населенных пунктов;

- разработка нормативно-методической базы для работы профильных классов опорных школ;

- формирование образовательного контента для профильной подготовки учащихся 8-11 классов;

- разработка стандарта оснащенности для проведения занятий в опорных школах;

- поддержка развития педагогов опорных школ по базовым предметам.

ОАО «РЖД» обеспечит развитие материально-технической базы опорных школ, необходимой для углубленной профильной подготовки и внешкольной работы, ориентированной на ЖД профиль.

Опорная школа будет осуществлять:

- профильную подготовку, ориентированную непосредственно на железнодорожный транспорт;

- довузовскую подготовку – углубленную общеобразовательную подготовку, необходимую для последующей успешной сдачи ЕГЭ по профильным предметам, требуемым для поступления в университеты путей сообщения;

- внешкольную (кружковую) деятельность и другие профориентационные мероприятия.

Довузовская подготовка будет проводиться опорными школами не только в очном, но и в дистанционном формате, что позволит охватить детей из отдаленных населенных пунктов. Будут созданы центры дистанционного профильного обучения (Екатеринбург, Иркутск, Комсомольск-на-Амуре). Также возможным форматом профильной подготовки станет обучение детей с отдаленных линий в школах-интернатах компании. Конкретная модель организации образовательного процесса будут определяться отдельно в каждом населенном пункте.

Организация профильного обучения в опорной школе будет строиться во взаимодействии с ДЖД, учебными центрами профессиональных квалификаций, университетами путей сообщения, предприятиями отрасли, обладающими достаточным материальным и кадровым потенциалом. Университеты путей сообщения будут выступать в качестве партнеров по проведению довузовской подготовки.

На базе опорных школ также будет осуществляться кружковая деятельность, реализация общего курса железных дорог (в том числе дистанционно) для учащихся других школ, а также разнообразных



форматов профориентации для широкой аудитории – встречи с представителями профессий, игры, тематические стенды, экскурсии на предприятия. Будут сформированы единые сценарии и требования к оснащению для проведения профориентационных мероприятий. Мероприятия будут проводиться таким образом, чтобы обеспечить взаимодействие с целевой аудиторией не менее 3-х раз в течение учебного года.

По экспертной оценке, деятельность опорных школ позволит ежегодно охватить профильной подготовкой до **8 тыс. детей** при базовом сценарии и **более 10 тыс. детей** при **оптимистичном** сценарии реализации Концепции.

### 3.2.3. Детские оздоровительные лагеря

Основной профориентационной работой ДОЛ является реализация **профильных смен** с целью включения детей в различные виды деятельности, обеспечивающие формирование представления о железнодорожной отрасли, получение первичных знаний и умений, которые в будущем могут оказать влияние на профессиональное самоопределение личности.

В рамках реализации Концепции будет разработана типовая модульная программа для реализации в ДОЛ. Это позволит реализовать единые подходы к проведению профильных смен.

Программы профильных смен в ДОЛ будут обеспечивать всестороннее развитие ребенка за счет сочетания различных форм профориентационной работы и активной досуговой деятельности, проведения ежедневных тренингов, деловых игр, мастер-классов, обучающих семинаров с использованием современных информационных технологий, которые помогут ребенку развить свои личностные качества и определиться в выборе будущей профессии.

По экспертной оценке, развитие ДОЛ обеспечит ежегодный охват профориентационными мероприятиями **более 18 тыс. детей**.

### 3.2.4. Подразделения по сохранению исторического наследия

В рамках реализации Концепции предусматривается использование потенциала подразделений компании, выполняющих музейную функцию в области железнодорожного транспорта, – отраслевых и региональных подразделений по сохранению исторического наследия, открытых

экспозиционных площадок, локомотивов-памятников, передвижного выставочно-лекционного комплекса (далее – музейные подразделения).

На базе музейных подразделений будет организовано системное проведение профориентационных экскурсий, мероприятий с применением современных тренажерных комплексов, интеллектуальных игр для школьников по истории железных дорог. Проведение таких мероприятий будет направлено на ознакомление детей и молодежи с историей становления железнодорожного транспорта, его ролью в экономическом развитии России, формирование осознанного отношения к культурному и научно-техническому наследию железнодорожного транспорта как к исторической ценности.

На базе дорожных центров научно-технической информации и библиотек будут созданы детские досуговые центры «Юный железнодорожник», в которых школьникам будет доступна современная детская литература по развитию инженерных и конструкторских умений. В таких центрах будут реализовываться различные игровые программы по развитию детского технического творчества.

Это позволит более активно осуществлять вовлечение детей и молодежи в отрасль, обеспечивать принятие ими корпоративной культуры компании.

### 3.2.5. Социальные проекты, проводимые компанией

В рамках реализации Концепции будет реализован **широкий спектр социальных проектов**. Будут решаться задачи интеграции детей в корпоративное пространство ОАО «РЖД», знакомства со структурой управления, пополнения знаний о железнодорожной культуре и традициях, а также приобретения опыта формального и неформального общения с представителями компании. Участники проектов смогут получить дополнительные знания об инновациях в сфере железнодорожного транспорта, посетить различные железнодорожные подразделения.

В рамках реализации социальных проектов будет продолжена практика реализации успешных проектов «Открытые двери компании», а также внедрены новые мероприятия – единый железнодорожный экзамен, конкурсы видео-сюжетов, размещенных в социальных сетях, флэшмобы (с учетом «цифровых» интересов детей поколения Z).

Социальные проекты будут проводится не менее 1 раза в год, перечень проектов будет утверждаться ежегодно.

В качестве площадок для реализации социальных проектов будут выступать опорные школы, ДЖД, а также университеты путей сообщения.

По экспертной оценке, охват детей различными социальными проектами составит **не менее 10 тыс. человек.**

### 3.2.6. Выявление одаренных детей

В рамках реализации Концепции будет проводиться системная работа по выявлению одаренных детей, проявивших выдающиеся способности в области естественнонаучных дисциплин, а также добившихся успеха в техническом творчестве.

Для проведения работы по выявлению одаренных детей будет создан Центр компетенции по выявлению и поддержке одаренных детей (далее – Центр) на базе школы-интерната № 19 г. Новокузнецка. Работа Центра будет строиться на основе передовых практик по работе с талантливыми детьми Образовательного центра «Сириус».

Центр станет единым пространством, обеспечивающим поддержку, развитие и профессиональную ориентацию одаренных детей, «социальным лифтом», обеспечивающим сопровождение одаренных детей, методическую и психолого-педагогическую помощь в формировании образовательных траекторий, позволяющих наиболее полно реализовать их творческий потенциал.

Центр будет осуществлять следующие функции:

- выявление одаренных детей по результатам их участия в проектных сменах Образовательного центра «Сириус», работе региональных центров по работе с талантливыми детьми, проведения олимпиад, интеллектуальных и творческих конкурсов, мероприятий;
- создание и ведение информационного банка данных одаренных детей;
- сетевое взаимодействие с образовательными организациями и подразделениями компании по вопросам работы с одаренными детьми;
- планирование, мониторинг и анализ работы образовательных учреждений и подразделений компании с одаренными детьми;
- подготовка рекомендаций по педагогическому и организационному сопровождению одаренных детей.

\_\_\_\_\_ \* \_\_\_\_\_

Система собственных профориентационных активностей компании будет включать в себя ДЖД, опорные школы, ДОЛ, а также реализацию разнообразных проектов и мероприятий.

**ДЖД и опорные школы** будут являться **фундаментом профориентации**, основными компонентами в системе собственных профориентационных активностей компании.

Принципиальное различие между ДЖД и опорными школами (ДЖД ориентированы на концентрированное погружение детей в тематику и практику деятельности компании, опорные школы – на профильное обучение, обеспечивающее не только изучение вопросов деятельности отрасли, но и прежде всего углубленную общеобразовательную подготовку) позволит реализовать принцип взаимодополняемости.

ДЖД станут не только одной из основных площадок профориентационной работы, но и базовым сегментом сетевого взаимодействия различных подразделений компании и организаций, осуществляющих профориентационную деятельность (опорные школы, ДОЛ).

На базе ДЖД будет осуществляться профориентационная работа с учащимися опорных школ в период летних каникул, реализация социальных проектов и конкурсов. Будет предусмотрено участие юных железнодорожников в профориентационных сменах ДОЛ.

Будет осуществляться последовательное выстраивание системы индивидуальной работы с одаренными детьми на ДЖД и в опорных школах.

Все это позволит интегрировать собственные профориентационные активности компании в единый профориентационный комплекс, обеспечивающий многоплановость взаимодействия с целевой аудиторией.

### 3.3. Участие компании в федеральных и региональных активностях по профориентации и выявлению способных и талантливых детей

В рамках развития профориентационной работы компания будет принимать участие в различных федеральных и региональных активностях по профориентации и выявлению способных и талантливых детей.

С позиции массовости профориентационной работы принципиально важным является включение в **наиболее развитые федеральные активности, обеспечивающие широкий охват целевой аудитории**. В связи с этим в качестве наиболее значимого выступает участие в деятельности:

- технопарков «Кванториум»;
- Образовательного центра «Сириус» и региональных центров по модели Образовательного центра «Сириус»;

- форума «Проектория»;
- проекта «Билет в будущее».

Участие в этих программах и проектах должно дать максимально быстрый эффект в отношении массовости вовлечения детей в сферу влияния компании и формирования положительного имиджа компании.

Актуальными формами участия компании в деятельности Образовательного центра «Сириус» будут проведение на его базе специализированных программ ОАО «РЖД» и проектной смены «Большие вызовы», повышение квалификации работников, занимающихся профориентационной работой.

Участие компании в федеральных и региональных активностях будет осуществляться также через следующие программы, проекты, мероприятия:

- всероссийские он-лайн уроки;
- международный конкурс детских инженерных команд;
- олимпиада Национальной технологической инициативы;
- профильные смены в международных детских центрах;
- конкурс «Транспорт будущего»;
- мероприятия университетов путей сообщения;
- региональные мероприятия.

Значительная часть из указанных мероприятий включена в национальный проект «Образование», а также в программы социально-экономического развития регионов, что повышает статус участия в них. Для участия в мероприятиях предусмотрена система отбора на основе профессиональных интересов, а также успехов и достижений в учебе. Это позволяет привлечь наиболее заинтересованных и успешных школьников.

В рамках реализации Концепции будут разработаны типовые регламенты участия в федеральных и региональных мероприятиях, а также введено централизованное и синхронизированное с университетами путей сообщения планирование мероприятий.

По экспертной оценке, участие компании в федеральных и региональных активностях позволит дополнительно охватить ежегодно не менее **8 тыс. детей при базовом сценарии** и **10 тыс. детей при оптимистичном сценарии** реализации Концепции.

### 3.4. Организационно-информационное обеспечение профориентационной работы

#### 3.4.1. Управление профориентационной работой

##### **Планирование потребности в профориентационной работе**

Согласно прогнозу кадровой потребности компании, данному в Долгосрочной программе развития ОАО «РЖД», к 2025 году ежегодная потребность в приеме на целевое обучение по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования (далее соответственно – потребность в целевом обучении, ВО, СПО) составит 6,9 тыс. человек.

В соответствии с современной структурой приема на целевое обучение (ВО – 55%, СПО – 45%) (по экспертным оценкам, такая структура сохранится на ближайшие 5-6 лет) потребность в целевом обучении к 2025 году (6,9 тыс. человек) будет иметь следующие объемы:

- по ВО – 3,8 тыс. человек;
- по СПО – 3,1 тыс. человек.

Необходимо обеспечить приток потенциальных «целевиков» – выпускников 9-го и 11-го классов в объеме, достаточном для отбора на этапе заключения договоров о целевом обучении (с учетом мотивированности на обучение и последующую работу в компании), а также при приеме на обучение (с учетом отбора 3 человека на место по ВО, 2,5 - по СПО):

- выпускники 11-го класса – 9 тыс. человек;**
- выпускники 9-го класса – 5,5 тыс. человек.**

Таким образом, при оптимальном сценарии общий охват детей 6-11 классов профориентационной работой должен составить около 80 тыс. человек, в том числе:

- ДЖД (контингент юных железнодорожников) – 20 тыс. человек;
- опорные школы (контингент учащихся профильных классов) – 10,2 тыс. человек;
- другие формы профориентации – 50 тыс. человек.

В случае реализации базового сценария охват составит около 30 тыс. детей, так как не все активности, в том числе цифровые, будут реализованы.

##### **Территориальная потребность в профориентационной работе**

В настоящее время ОАО «РЖД» ведет деятельность более чем в 2,3 тыс. населенных пунктов России. Для определения наиболее значимых

точек проведения профориентации осуществлен анализ этой совокупности населенных пунктов по следующим критериям (таблица № 1):

– доля населенного пункта в кадровом обеспечении дороги (отношение численности персонала, живущего в данном населенном пункте, к общей численности персонала по полигону дороги);

– прогнозируемое изменение численности населения моложе трудоспособного возраста в период до 2025 года в субъекте Российской Федерации, в котором расположен населенный пункт (на основании «среднего варианта» прогноза Росстата<sup>8</sup>).

Таблица № 1

**Востребованность профориентационной  
работы по населенным пунктам**

		Доля населенного пункта в кадровом обеспечении дороги		
		> 7 %	3-7 %	< 3 %
Численность населения моложе трудоспособного возраста в субъекте Российской Федерации	сократится более чем на 10%	1	1	2
	сократится на 1-10%	1	1	2
	останется без изменения или увеличится	1	3	3

В соответствии с указанными критериями выделяются:

**1) наиболее значимые** в отношении профориентационной работы населенные пункты (кластер 1);

**2) среднезначимые** в отношении профориентационной работы населенные пункты (кластер 2);

**3) слабозначимые** в отношении профориентационной работы населенные пункты (кластер 3).

В кластер 1 включено 127 населенных пункта, в кластер 2 – 554, в кластер 3 – 280 населенных пунктов.

Распределение населенных пунктов по железным дорогам приведено в приложении № 1 к Концепции. Отнесение населенных пунктов к кластерам может быть изменено при наличии мотивированных предложений соответствующей железной дороги.

<sup>8</sup> www.gks.ru

Основной акцент будет сделан на проведение профориентационной работы в населенных пунктах кластера 1. Во вторую очередь будет осуществляться развитие профориентационной работы в населенных пунктах кластера 2.

Сеть опорных школ должна в первую очередь охватывать все населенные пункты кластера 1.

В населенных пунктах кластера 3 развитие профориентационной работы будет осуществляться в зависимости от перспективной кадровой потребности и реальных возможностей по проведению соответствующих мероприятий.

В период реализации Концепции будет проводиться мониторинг потребности в локализации профориентационной работы по территории страны в соответствии с изменением доли отдельных населенных пунктов в кадровом обеспечении дорог и прогноза численности населения моложе трудоспособного возраста в субъектах Российской Федерации. При необходимости по результатам мониторинга будет осуществляться изменение акцентов профориентационной работы.

### **Планирование, мониторинг и корректировка акцентов профориентации**

Важным аспектом управления профориентационной работой является планирование потребности в привлечении детей в систему профориентации компании, мониторинг текущего положения дел и регулярная корректировка акцентов профориентации.

В рамках реализации Концепции будет проводиться работа по определению потребности в охвате детей, учет и мониторинг их вовлечения в профориентационную работу и дальнейших образовательных и карьерных траекторий.

Мониторинг будет осуществляться на основе электронной базы участников профориентации, по данным периодической отчетности, а также социологических опросов участников профориентации и иных лиц (в том числе школьников, молодых специалистов компании).

Проведение социологических опросов позволит получить обратную связь по вопросам, связанным с профориентацией (информированность целевой аудитории о компании, о работе на железнодорожном транспорте, о профильном профессиональном образовании, о возможности поступления на целевое обучение, мотивация лиц, выбравших компанию в качестве места трудовой деятельности, и т.д.), а также определять направления для построения маркетинговых коммуникаций.



### **Кадровое обеспечение профориентационной работы**

Для обеспечения качественной профориентационной деятельности профессиональная роль участников данного процесса должна быть трансформирована с акцентом на функции организатора проектной деятельности, консультанта, «навигатора» в образовательной, в том числе цифровой, среде. Для этого будут использоваться возможности дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки). Будет проведена массовая профессиональная переподготовка сотрудников для освоения новых компетенций, в том числе:

- обучение современным методикам работы с детьми;
- дистанционное повышение квалификации работников (повышение квалификации «на рабочем месте» в формате корпоративного обучения, прохождение онлайн-курсов, вебинаров и т.д.).

Важным аспектом совершенствования кадрового обеспечения подразделений компании, осуществляющих профориентационную деятельность, станет развитие связей с организациями, работающими с детьми (образовательными, досуговыми и др.), налаживание обмена опытом, проведение сетевых конкурсов профессионалов, научно-практических конференций, привлечение к профориентационной деятельности молодых перспективных педагогов из системы общего образования и вузов, включение в профориентационную деятельность работников отрасли.

Будет осуществлена разработка нормативных и нормативно-методических документов по организации профориентационной деятельности в рамках основных образовательных программ и по программам дополнительного образования детей, а также для создания унифицированной локальной нормативной базы подразделений компании, осуществляющих профориентационную деятельность, и опорных школ (чек-листы по основным направлениям деятельности, типовые положения, регламенты деятельности и др.).

#### 3.4.2. Цифровизация профориентационной работы

В ходе реализации Концепции для вовлечения нового поколения детей и подростков в сферу деятельности ОАО «РЖД» будут модернизированы используемые инструменты донесения информации до целевой аудитории, а также инструменты управления процессом профориентации.

Основными направлениями цифровизации профориентационной работы будут являться следующие:

- разработка цифрового профориентационного контента;
- создание и обеспечение функционирования профориентационной on-line платформы (специализированного профориентационного сайта) компании (далее – профориентационная on-line платформа);
- обеспечение дистанционного формата профориентации;
- формирование и ведение электронной базы участников профориентации.

### **Разработка цифрового профориентационного контента**

В рамках реализации Концепции будет решаться задача перевода имеющегося профориентационного контента в цифровой формат и разработки нового цифрового контента. Информационное сопровождение профориентации позволит обеспечить ее участников единым, актуальным, разноплановым тематическим контентом, распространяемым по различным каналам (социальные медиа, сети, партнерские сайты).

С учетом особенностей восприятия информации поколением Z содержание цифрового профориентационного контента будет соответствовать следующим требованиям:

- построение профориентационного контента по принципу edutainment = education + entertainment (обучение как игра, обучение как открытие, обучение как исследование);
- реализация профориентационного контента в различных форматах;
- обеспечение восприятия новой информации посредством микрообучения.

В целях осуществления HR-брендинга компании цифровой профориентационный контент будет однозначно ассоциироваться с брендом ОАО «РЖД».

Для достижения максимальной эффективности использования цифрового профориентационного контента его разработка будет обеспечиваться в соответствии со следующими требованиями:

- контент размещается на различных ресурсах с максимальным целевым трафиком;
- контент доступен для использования на мобильных устройствах;
- план разработки контента строится на результатах регулярно проводимых исследований целевой аудитории;
- перед полномасштабной реализацией контента осуществляется запуск его пилотной версии, по результатам ее оценки проводится корректировка контента.

Будет поддерживаться тематическая активность компании в соцсетях и мессенджерах, которые будут использоваться как альтернативный канал распространения контента для целевой аудитории.

Предусматриваются следующие инструменты и типы взаимодействия с целевой аудиторией:

1) самостоятельные инструменты:

- обучающие ролики-викторины;
- короткие анимационные ознакомительные ролики;
- изложение исторических фактов с инфографикой;
- видео-экскурсии по объектам ОАО РЖД;
- игры-ходилки по объектам ОАО РЖД и университетам путей сообщения;

- on-line библиотеки тематической литературы;
- on-line сообщества: исторические, инженерные и др.;

2) сопровождение партнёрских активностей:

- продвижение и освещение битвы роботов;
- учебные ролики по робототехнике (сборка роботов, используемых в железнодорожной сфере);
- специальные задания для on-line олимпиад;
- продвижение и анонсы тематических игр;
- брендинг героев и объектов в популярных играх;
- выдача тематических призов (наклеек) в соцсетях, мессенджерах, играх;

3) поддержка on-line и off-line активностей (как профориентационных, так и продвигающих бренд РЖД среди целевой аудитории):

- информационные ролики о профильных сменах и мероприятиях, проводимых ДОЛ;
- интерактивные информационные карты университетов путей сообщения;
- сервис по on-line подаче документов для поступления в университеты путей сообщения;
- синхронный запуск on-line олимпиады с более простыми задачами при проведении off-line мероприятий;
- встречи с сотрудниками РЖД в прямом эфире.

### **Создание профориентационной on-line платформы**

С позиции массовости охвата целевой аудитории определяющее значение имеет формирование профориентационной on-line платформы, которая позволит обеспечить охват неограниченного круга лиц на всей

территории страны. On-line платформа будет являться «зеркалом» основных цифровых активностей компании и базой размещения активного контента и иной информации по профориентации и позволит обеспечить агрегирование профориентационной работы и целевой аудитории, оказание информационной и методической поддержки детям, их родителям и работникам компании, занимающимся профориентацией.

Будет осуществляться работа по продвижению профориентационной on-line платформы среди целевой аудитории.

Для целевой аудитории on-line платформа станет навигатором по профориентационным активностям компании и позволит участвовать в on-line и off-line активностях. Для выполнения указанной задачи on-line платформа будет обеспечивать:

- получение информации о профориентационных активностях компании и ее партнеров, возможность регистрации на сайте с целью более полного участия в профориентационных активностях компании;
- запись на анонсированные события;
- быстрый переход к ресурсам с on-line активностями;
- получение информации об университетах путей сообщения (интерактивная карта), on-line подача документов в университеты путей сообщения;
- проведение ярмарки вакансий и стажировок для студентов университетов путей сообщения;
- возможность пройти профессиональные тесты и оценку компетенций, формирование рекомендаций по участию в профориентационных мероприятиях и способам развития своих компетенций (на основании результатов тестирования);
- формирование профиля участников с возможностью их рейтингования;
- введение бонусной системы за активность участия в мероприятиях, и обмен бонусов на участие в более прогрессивных мероприятиях (например, смены в ДОЛ), сувенирную продукцию, услуги пассажирского комплекса компании;
- подача рационализаторской заявки;
- контактная информация по вопросам взаимодействия с компанией;
- архив наиболее популярных/интересных материалов.

Для работников компании, занимающихся профориентацией, on-line платформа будет обеспечивать следующую функциональность:

- управление взаимодействием с целевыми аудиториями;

- накопление аналитических данных об активных участниках мероприятий;
- получение информации о показателях эффективности on-line и off-line активностей;
- возможность освоения различных курсов, обеспечивающих повышение квалификации;
- формирование рейтинга наиболее активных работников.

### **Обеспечение дистанционного формата профориентации**

Деятельность ДЖД и опорных школ, которые, как было отмечено выше, являются основными компонентами профориентационной деятельности, может обеспечить непосредственное «присутствие» компании только в ограниченном количестве населенных пунктов. В связи с этим большое значение имеет развитие дистанционного формата профориентации.

В рамках реализации Концепции в целях организации реального дистанционного взаимодействия с целевой аудиторией будет обеспечено, во-первых, отражение профориентационной деятельности ДЖД и опорных школ на on-line платформе, во-вторых, установление ДЖД и опорными школами партнерских связей с другими муниципальными школами.

ДЖД и опорные школы будут оснащены оборудованием, средствами связи, программным обеспечением, необходимым для проведения занятий для широкой целевой аудитории школьников с применением дистанционных технологий.

### **Формирование и ведение электронной базы участников профориентации**

В рамках реализации Концепции будет осуществлено формирование и ведение электронной базы участников профориентации

Основной задачей электронной базы участников профориентации будет являться получение и хранение максимальной персональной информации о школьниках, их родителях, личных качествах, интересах, вовлеченности в процессы.

В качестве отдельного сегмента электронной базы участников профориентации будет сформирован банк данных одаренных детей.

Электронная база участников профориентации позволит осуществлять:

- получение систематизированной информации об участниках профориентационных мероприятий;

- определение наиболее эффективных каналов взаимодействия с участниками профориентации;
- анализ сегментации целевой аудитории;
- анализ эффективности элементов профориентации.

В составе электронной базы участников профориентации будет функционировать модуль прогнозирования, работающий с использованием элементов искусственного интеллекта, самообучения, инструментов анализа больших массивов данных. Модуль прогнозирования будет ориентирован на построение прогнозной модели эффективности профориентационных мероприятий, влияния их на целевые группы пользователей, динамики их вовлеченности в профориентационную работу.

Электронная база, в том числе модуль прогнозирования, будет являться элементом on-line платформы компании по профориентации, взаимосвязанным с ЕКАСУТР.

#### 4. ОЖИДАЕМЫЕ ЭФФЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Реализация Концепции позволит создать так называемую **«воронку» вовлечения в компанию молодых перспективных работников**, а также позволит получить ряд позитивных эффектов для основных заинтересованных сторон – для компании, государства, работников и их семей, а также для университетов путей сообщения, выступающих в качестве партнеров ОАО «РЖД».

С позиции государства важным эффектом реализации Концепции станет повышение доли мотивированных и подготовленных абитуриентов, сознательно выбравших инженерно-технические вузы, направления подготовки и специальности в качестве траектории своего образовательного и карьерного развития.

В условиях сокращения общей численности населения моложе трудоспособного возраста выход на рынок труда молодых людей, не только владеющих базовыми профессиональными навыками и компетенциями, но и ориентированных на то, чтобы внести вклад в технологическое развитие страны, позволит государству снизить остроту демографических и социальных проблем и качественно улучшить кадровое обеспечение технологических отраслей экономики.

Участие компании в социально значимых проектах, таких как «Успех каждого ребенка» (включая технопарки «Кванториум» и циклы уроков «Проектория»), проведение мероприятий на базе Образовательного центра «Сириус» отвечает задачам построения эффективного партнерства

государства и бизнеса. Активная деятельность компании в рамках этих проектов сделает их более эффективными в отношении как контента и инфраструктуры, так и охвата более широкой аудитории школьников. Как следствие этого повысится достижимость целей, стоящих перед проектами.

Основные ожидаемые эффекты реализации Концепции для компании, ее партнеров и работников:

1. Для компании:

- укрепление HR-бренда привлекательного работодателя;
- создание системы поиска, привлечения и подготовки потенциальных работников, снижение риска неукomплектованности кадрами, повышение качественного состава персонала;
- обеспечение притока в компанию нового поколения работников – эффективных, «думающих», владеющих hard skills, соответствующими современному уровню развития, и широким спектром soft skills, обладающих устойчивой мотивацией и приверженностью культуре компании, использующих в работе инновационные технологии и принимающих нестандартные решения;
- создание информационной базы для подбора персонала на основе учета детей, прошедших профориентацию;
- создание среды инновационного развития за счет привлечения в компанию развитых и подготовленных молодых работников;
- соблюдение кадрового баланса за счет повышения привлекательности компании среди молодежи.

2. Для университетов путей сообщения – партнеров компании:

- привлечение мотивированных обучающихся, заинтересованных в результатах обучения, и вследствие этого повышение образовательных результатов;
- возможность выдвижения таких обучающихся в качестве формальных (старосты групп, кураторы младших курсов) и неформальных лидеров, их позитивное влияние на атмосферу в учебных группах и образовательной организации в целом;
- укрепление конструктивного взаимодействия с крупнейшим работодателем;
- повышение уровня трудоустройства студентов в виду осознанного выбора образовательной организации.

3. Для работников ОАО «РЖД» – расширение возможностей родителей дать своим детям профессиональное образование, позволяющее получить востребованную профессию и работу в престижной компании. Эти возможности связаны не только с приемом на целевое обучение в

университеты путей сообщения, но и с более высокой в целом подготовленностью абитуриентов, прошедших развивающие и учебные мероприятия компании и вовлеченных в процесс осознанного выбора профессии.

Реализация Концепции также позволит получить дополнительный эффект для работников, занимающихся профориентацией, – педагогов, инструкторов и организаторов. Этот эффект будет связан с ростом возможностей их участия в инновационных программах и проектах, в том числе с использованием цифровых инструментов. Включение педагогов в состав участников региональных мероприятий и региональных центров по работе с одаренными детьми создаст для них новые возможности самореализации и профессионального развития, а благодаря программе поддержки талантливых педагогов появятся дополнительные стимулы для совершенствования педагогических умений и вовлеченности в проекты профориентации.

## 5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Показатели эффективности реализации Концепции позволят планомерно и целенаправленно проводить мониторинг хода ее воплощения в жизнь, осуществлять оценку промежуточных и итоговых результатов и при необходимости актуализировать содержание и параметры Концепции как долгосрочного документа, определяющего деятельность в области управления профориентацией.

Значения показателей эффективности реализации Концепции для базового сценария приведены в таблице № 2, для оптимистичного сценария – в таблице № 3 .

Таблица № 2

### Показатели эффективности реализации Концепции для базового сценария

№	Целевые показатели профориентации	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Обобщенные показатели эффективности реализации Концепции</b>								
1.	Число детей 6-11 классов, включенных в базу участников профориентационных	–	18,0	20,0	25,0	30,0	30,0	30,0



№	Целевые показатели профориентации	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	программ (далее – участники профориентации) (тыс. человек)							
2.	Число детей, включенных в базу одаренных детей и участников олимпиад (человек)	20	40	70	100	150	200	250
<b>Показатели эффективности реализации Концепции по направлениям деятельности</b>								
<b>Детские железные дороги</b>								
3.	Контингент юных железнодорожников (тыс. человек)	18,4	18,4	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0
4.	Доля юных железнодорожников с линейных станций (из строки 4) (%)	20	25	30	35	35	35	35
5.	Численность выпускников ДЖД (тыс. человек)	2,1	2,1	3	3	3	3	3
6.	Доля выпускников ДЖД, продолживших обучение в профильных вузах и ссузах (из строки 6) (%)	45	45	50	55	70	70	70
<b>Опорные школы компании (школы, находящиеся в ведении компании, муниципальные школы, в которых осуществляется профильная подготовка)</b>								
7.	Количество опорных школ	20	40	80	80	80	80	80
8.	Численность учащихся профильных инженерно-железнодорожных классов опорных школ (далее – профильные классы) (тыс. человек)	2,0	4,0	7,0	8,1	8,1	8,1	8,1
9.	Численность выпускников профильных классов	0,5	0,9	1,7	2,4	2,4	2,4	2,4

№	Целевые показатели профориентации	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	(тыс. человек)							
10.	Доля выпускников профильных классов, продолживших обучение в профильных вузах и ссузах (из строки 10) (%)	Не менее 80 ежегодно						
<b>Детские оздоровительные лагеря</b>								
11.	Контингент детей, принявших участие в профориентационных тематических сменах (тыс. человек)	14,0	14,8	15,6	16,4	17,2	18,0	18,8
<b>Социальные профориентационные проекты и конкурсы, организованные компанией</b>								
12.	Количество мероприятий, проведенных компанией	Не менее 10 ежегодно						
<b>Участие компании в федеральных и региональных активностях по профориентации</b>								
13.	Количество мероприятий, в которых компания приняла участие	Не менее 70 ежегодно						

Таблица № 3

**Показатели эффективности реализации Концепции  
для оптимистичного сценария**

№	Целевые показатели профориентации	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Обобщенные показатели эффективности реализации Концепции</b>								
1.	Число детей 6-11 классов, включенных в базу участников профориентационных программ (далее – участники профориентации)	–	20,0	40,0	50,0	60,0	65,6	80,0

№	Целевые показатели профорientации	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	(тыс. человек)							
2.	Число детей, включенных в базу одаренных детей и участников олимпиад (человек)	20	40	70	100	150	200	250
<b>Показатели эффективности реализации Концепции по направлениям деятельности</b>								
<b>Детские железные дороги</b>								
3.	Контингент юных железнодорожников (тыс. человек)	18,4	18,4	19,0	19,0	20,0	20,0	20,0
4.	Доля юных железнодорожников с линейных станций (из строки 4) (%)	20	25	30	35	45	45	50
5.	Численность выпускников ДЖД (тыс. человек)	2,1	2,1	3	3	3,7	3,7	3,7
6.	Доля выпускников ДЖД, продолживших обучение в профильных вузах и ссузах (из строки 6) (%)	45	45	50	55	70	70	70
<b>Опорные школы компании (школы, находящиеся в ведении компании, муниципальные школы, в которых осуществляется профильная подготовка)</b>								
7.	Количество опорных школ	20	40	80	120	120	120	120
8.	Численность учащихся профильных инженерно-железнодорожных классов опорных школ (далее – профильные классы) (тыс. человек)	2,0	4,0	7,0	8,1	9,3	10,2	10,2
9.	Численность выпускников профильных классов (тыс. человек)	0,5	0,9	1,7	2,4	3,0	3,0	3,0
10.	Доля выпускников профильных классов,	Не менее 80 ежегодно						

№	Целевые показатели профориентации	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	продолживших обучение в профильных вузах и ссузах (из строки 10) (%)							
<b>Детские оздоровительные лагеря</b>								
11.	Контингент детей, принявших участие в профориентационных тематических сменах (тыс. человек)	14,0	14,8	15,6	16,4	17,2	18,0	18,8
<b>Социальные профориентационные проекты и конкурсы, организованные компаниями</b>								
12.	Количество мероприятий, проведенных компанией	Не менее 10 ежегодно						
<b>Участие компании в федеральных и региональных активностях по профориентации</b>								
13.	Количество мероприятий, в которых компания приняла участие	Не менее 70 ежегодно						
<b>Цифровизация профориентационной работы</b>								
14.	Численность аудитории интернет-сообщества профориентационной работы (тыс. человек)	50	100	200	200	200	200	200
15.	Коэффициент вовлеченности аудитории в профориентационные мероприятия	Значения показателей будут установлены по итогам реализации пилотных проектов в первый год реализации Концепции						
16.	Коэффициент конверсии участников on line мероприятий в участников очных мероприятий							

## 6. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И СЦЕНАРИИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

С учетом финансового положения компании предлагается рассмотреть 2 сценария реализации Концепции со следующими объемами финансирования:

сценарий базового развития (в рамках существующих бюджетов) - 11,1 млрд. рублей (Приложение № 2.1);

сценарий оптимистичного развития - 14,6 млрд. рублей в рамках которого предусмотрено 11,1 млрд. рублей и требуется выделение 3,5 млрд. рублей до 2025 года (Приложение № 2.2).

Ключевым отличием между сценариями является увеличение бюджета на информатизацию профориентационной деятельности, а также на операционную деятельность ДЖД. Реализация оптимистичного сценария позволит качественно позиционировать компанию в он-лайн пространстве, проводить более детальную аналитику, а также реализовывать другие значимые активности на основе современных технологий.

Объем финансирования будет уточняться в зависимости от финансовой ситуации компании, а также по результатам формирования функциональных и технических требований и прохождения экспертных процедур в компании.

На основе Перечня основных мероприятий будет составлен детализированный план мероприятий. Будет проводиться ежегодный мониторинг реализации плана. По результатам мониторинга, план будет актуализироваться в части отдельных мероприятий, объемов финансирования, значений целевых показателей и сроков их достижения. При этом будут учитываться ситуация, складывающаяся на рынке труда (в том числе в отдельных регионах и населенных пунктах), финансовые возможности ОАО «РЖД» и иные факторы, влияющие на кадровую потребность отрасли и условия проведения профориентационной работы.

## 7. ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Согласно прогнозу кадровой потребности компании, данному в Долгосрочной программе развития ОАО «РЖД», до 2025 году ежегодная потребность в целевом обучении кадров с высшим и средним профессиональным образованием (далее соответственно – ВО, СПО) составит 6,9 тыс. человек и будет иметь следующие объемы:

- по ВО – 3,8 тыс. человек;
- по СПО – 3,1 тыс. человек.

Экономическая эффективность реализации Концепции будет достигаться за счёт снижения расходов компании, связанных с текучестью молодых специалистов, отработавших менее 3-х лет в компании после окончания учебного заведения.

Данные расходы распределяются по следующим направлениям:

обучение «целевиков» (стипендия, оплата дополнительных образовательных услуг);

трудоустройство (оклад, выплачиваемый молодому специалисту, затраты на медицинское обследование и спецодежду).

В совокупности указанные расходы на 1 человека по программам ВО составляют 332 тыс. руб., по программам СПО - 209 тыс. руб.

Кроме того, в случае принятия «целевиком» решения об увольнении по собственному желанию компания несет дополнительные расходы по привлечению на вакантную должность иного работника, что в среднем составляет 142 тыс. руб.

При базовом сценарии реализации Концепции планируется снижение текучести молодых специалистов на 1,5%, в результате чего сокращение расходов в период реализации Концепции составит 70,5 млн. рублей.

При оптимистичном сценарии реализации Концепции планируется снижение текучести молодых специалистов на 5%, в результате чего сокращение расходов в период реализации Концепции составит 235 млн. рублей.

Косвенным эффектом от реализации мероприятий Концепции станет увеличение охвата участников профориентации при базовом сценарии до 30 тысяч человек, а при оптимистичном – 80 тыс. человек.

---