

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ ПЕРСОНАЛА ОАО «РЖД»

ГЛУХОВ ДМИТРИЙ СЕРГЕЕВИЧ

Заместитель начальника Центра бренда работодателя
и развития человеческого капитала (ЦБР) ОАО «РЖД»

Отраслевой семинар-совещание «ЖЕЛДОРТРАНС»
Москва, 8 октября 2026 г.

ЧТО ТАКОЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ИССЛЕДОВАНИЯХ?

для людей
дела



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

РЕГУЛИРУЕТ
АСПЕКТЫ:

УСЛОВИЯ ТРУДА

Безопасность труда, условия на рабочем месте, обеспечение ресурсами, режим труда и отдых

ОПЛАТА ТРУДА

Размер заработной платы, премирование

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Коллективный договор, соц.гарантии, разрешение трудовых споров и др.

А ЧТО ТАКОЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОАО «РЖД»?

для людей
дела



> 15 ЛЕТ
с 2011 года

ЦЕЛЬ: ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ОТ РАБОТНИКОВ
по актуальным темам

500 000+
опрошенных работников ежегодно

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕМЫ

- УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ
- КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА
- ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ТЕМЫ (культура безопасности, охрана труда и др.)

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Онлайн-платформы для проведения опросов

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

- Ежегодное планирование
- Организационная структура для проведения
- Охват всей компании
- Практическое использование результатов исследований

РЕЗУЛЬТАТ: ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

по улучшению ситуации в изучаемых сферах

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА В ОАО «РЖД»: **СОЦИОЛОГИЯ**

для людей
дела



ИССЛЕДОВАНИЕ:

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В ОАО «РЖД»



УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В ОАО «РЖД»: ГЛАВНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ В РЖД

для ЛЮДЕЙ
ДЕЛА



- Ежегодно с 2011 г.
- На Сервисном портале работника ОАО «РЖД» (с 2020 г.)
- Анонимно

201 000+

опрошенных работников в 2026 г.

ПОКАЗАТЕЛИ

Входят в Программу развития
человеческого капитала до 2030 года

- **ИНДЕКС УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ** *Формируется из 14 факторов трудовой жизни*
- **ЛОЯЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ** *Готовность рекомендовать как работодателя*
- **ПРИВЕРЖЕННОСТЬ** *Готовность работать в компании 8 лет и более, доля в %*

МАКСИМАЛЬНЫЙ ОХВАТ

для получения данных по как можно большему
количеству **линейных подразделений**

1 500+
предприятий

АНАЛИЗ В РАЗРЕЗАХ

полигонов ж.д., функциональных филиалов,
регдирекций, предприятий, категорий должностей,
профессий, субъектов РФ и др.

ИТОГ: ВЫРАБОТКА КОНКРЕТНЫХ МЕР

Программы филиалов по повышению удовлетворенности персонала

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В ОАО «РЖД»: 14 ФАКТОРОВ

для ЛЮДЕЙ
ДЕЛА



Программа развития человеческого капитала до 2030 года
Коллективный договор на 2026-2028 годы

1. **Соблюдение работодателем социальных гарантий**
2. Атмосфера в коллективе, отношения с коллегами
3. Организация обучения в компании
4. Информирование сотрудников
5. **Социальный пакет, предоставляемый компанией**
6. **Отношение непосредственного руководителя**
7. **Режим труда**
8. Корпоративные культурно-массовые и спортивные мероприятия
9. Возможности карьерного роста
10. **Состояние рабочего места**
11. **Благодарность за работу**
12. **Обеспеченность ресурсами**
13. **Зависимость оплаты труда от результатов работы**
14. **Уровень заработной платы**

Две оценки по каждому фактору:

■ Значимость фактора

Насколько этот фактор влияет на вашу удовлетворенность?

■ Удовлетворенность фактором

А насколько вы удовлетворены этим фактором?



С учетом значимости 14 факторов и
удовлетворенности ими рассчитывается
ИНДЕКС УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ –
**ключевой показатель социального
самочувствия работников компании**

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ В 2026 ГОДУ

для ЛЮДЕЙ
ДЕЛА



+1,7 ПУНКТА

**РОСТ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
ОТДЕЛЬНЫМИ ФАКТОРАМИ:**

НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМО «ВЫРОСЛИ»
САМЫЕ «НЕУДОВЛЕТВОРЕННЫЕ»
ФАКТОРЫ

РОСТ ИНДЕКСА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ



76,6 ПУНКТА

- Обеспеченность ресурсами **+3,9**
- Зависимость оплаты труда от результатов работы **+3,2**
- Уровень заработной платы **+3,2**
- Режим труда **+3,1**
- Состояние рабочего места **+0,9**
- Благодарность за работу **+2,5**

+15,5 ПУНКТА

ДОЛЯ ЛОЯЛЬНЫХ ВЫРОСЛА
ЗА СЧЕТ СНИЖЕНИЯ ДОЛИ
КРИТИКОВ НА 7 ПП

РОСТ ЛОЯЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

готовность рекомендовать компанию как работодателя



11,5 ПУНКТА

+3,0 ПРОЦЕНТНЫХ
ПУНКТА

РОСТ ПРИВЕРЖЕННОСТИ

готовность работать в компании длительный срок (более 8 лет)



58,2 %

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ: УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ

ФАКТОРАМИ

сортировка по значимости факторов



Доля: «Удовлетворен» + «Скорее удовлетворен», %

		Изменение к 2025 году	↓ ЗНАЧИМОСТЬ ФАКТОРОВ *
УРОВНЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	48,8	3,3	96,0
ОТНОШЕНИЕМ НЕПОСРЕДСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ	83,9	1,2	91,0
ОБЕСПЕЧЕННОСТЬЮ РЕСУРСАМИ	69,5	4,3	90,1
ЗАВИСИМОСТЬЮ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ	59,9	3,3	89,9
СОБЛЮДЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕМ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ	94,5	1,1	89,1
АТМОСФЕРОЙ В КОЛЛЕКТИВЕ	91,8	0,6	88,2
РЕЖИМОМ ТРУДА	78,2	3,3	87,0
СОСТОЯНИЕМ РАБОЧЕГО МЕСТА	77,3	3,6	86,4
СОЦИАЛЬНЫМ ПАКЕТОМ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫМ КОМПАНИЕЙ	83,8	2,5	84,6
БЛАГОДАРНОСТЬЮ ЗА РАБОТУ	72,9	2,6	81,3
ИНФОРМИРОВАНИЕМ СОТРУДНИКОВ	85,1	1,3	74,6
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБУЧЕНИЯ В КОМПАНИИ	86,7	1,4	73,2
ВОЗМОЖНОСТЯМИ КАРЬЕРНОГО РОСТА	80,5	1,5	69,7
КОРПОРАТИВНЫМИ КУЛЬТ.-МАССОВЫМИ И СПОРТ. МЕРОПРИЯТИЯМИ	82,9	2,1	55,4

*Вопрос «Насколько влияет на Вашу удовлетворенность работой...».
Доля ответивших «Сильно влияет» + «Влияет в некоторой степени» , %

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ: «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ» ФАКТОРЫ В ДИНАМИКЕ ШЕСТИ ЛЕТ (1)

для ЛЮДЕЙ
ДЕЛА



ДОЛЯ
УДОВЛЕТВОРЕННЫХ
ФАКТОРОМ:

Соблюдение
работодателем
социальных гарантий
+ 1,1*

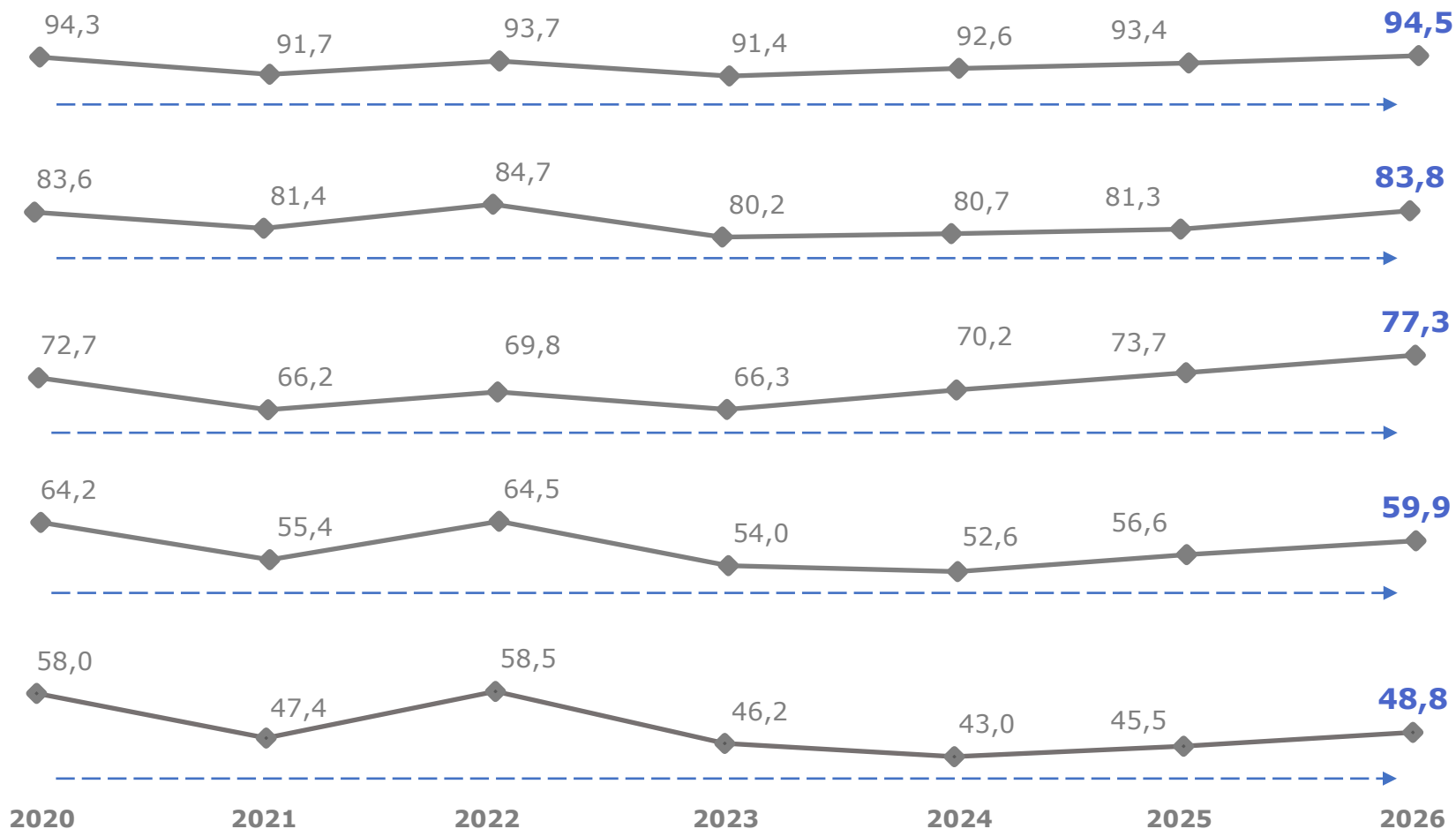
Социальный пакет
+ 2,5

Состояние рабочего
места
+ 3,6

Зависимость оплаты
труда от результатов
работы
+ 3,3

Уровень заработной
платы
+ 3,3

*К 2025 году



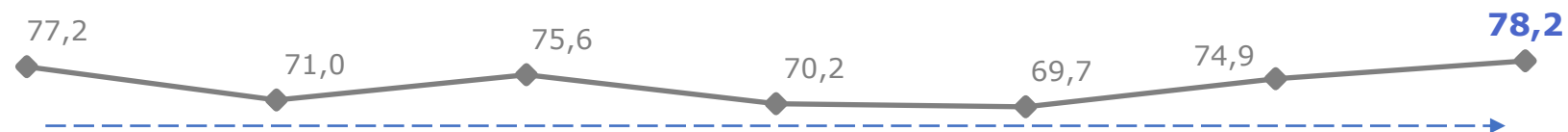
АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ: «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ» ФАКТОРЫ В ДИНАМИКЕ ШЕСТИ ЛЕТ (2)

ДЛЯ ЛЮДЕЙ
ДЕЛА

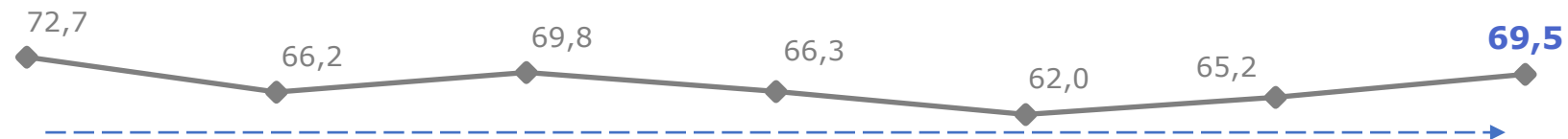


ДОЛЯ
УДОВЛЕТВОРЕННЫХ
ФАКТОРОМ:

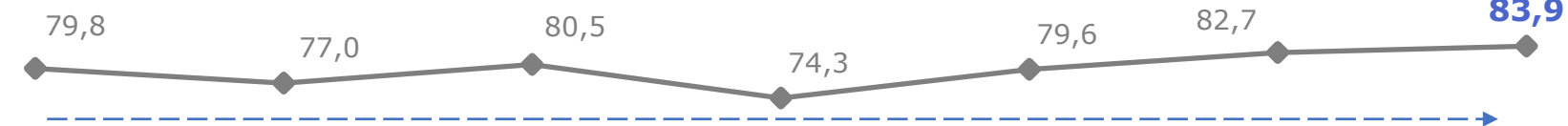
Режим труда
+3,3



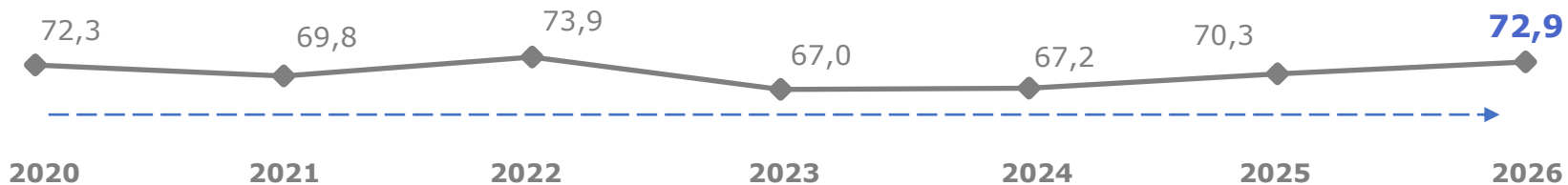
Обеспеченность
ресурсами
+4,3



Отношение
непосредственного
руководителя
+1,2



Благодарность за работу
+2,6



АНАЛИЗ ФАКТОРОВ В РАЗРЕЗАХ:

для людей
дела



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

16

железных дорог

20+

филиалов

1 500+

предприятий

КАТЕГОРИЙ ДОЛЖНОСТЕЙ

руководители, специалисты, служащие, рабочие

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

пол, возраст, стаж работы в компании

СУБЪЕКТОВ РФ

где присутствует ОАО «РЖД»

УЗЛОВЫХ ЖД СТАНЦИЙ

по всей сети железных дорог

ОСНОВНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЙ

машинисты, монтеры пути,
поездные диспетчеры и др.

1 000+

профессий

РЕЗУЛЬТАТ: подробные аналитические данные о состоянии факторов в конкретных подразделениях, профессиях и др., основа для разработки корректирующих мероприятий

РАБОТА С ФАКТОРАМИ. **КЕЙСЫ**

ФАКТОР «СОСТОЯНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА»:

ПРОЕКТ «ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ КОМФОРТНОЙ СРЕДЫ»

ЦЕЛЬ:

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

В ЗОНЕ ВНИМАНИЯ

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

ЧТО ДЕЛАЕТСЯ

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

ГЕОГРАФИЯ

Восточно-Сибирская,
Забайкальская,
Дальневосточная
железные дороги



БЫЛО



СТАЛО

По итогам замера в 2026 году, удовлетворенность фактором выросла на 4 п.п.

РАБОТА С ФАКТОРАМИ. КЕЙСЫ



ФАКТОР «БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА РАБОТУ»:

ПРОЕКТ «ДНИ ПРИЗНАНИЯ ЗАСЛУГ»

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

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



ЭФФЕКТЫ

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

ПРОЕКТ «УЛИЧНАЯ ДОСКА ПОЧЕТА»

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА

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



ПРОЕКТ «ЭЛЕКТРОННАЯ ДОСКА ПОЧЕТА»

ЭФФЕКТЫ

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



ЗАКЛЮЧЕНИЕ: ЧТОБЫ СЛЫШАТЬ ЧЕЛОВЕКА

ДЛЯ ЛЮДЕЙ
ДЕЛА

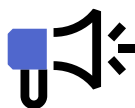


СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ:



ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ

внутрикорпоративных коммуникаций и обратной связи с персоналом



ПОМОГАЮТ ЭФФЕКТИВНО ВЫСТРАИВАТЬ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

работодателя и работника – слышать мнение людей, принимать на основе этого выверенные действия и решения



ПОМОГАЮТ НАХОДИТЬ «БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ» И ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

по самому широкому кругу вопросов и тем в жизни компании (производство, управление персоналом, социальная политика и др.)



СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ ПЕРСОНАЛА ОАО «РЖД»

ГЛУХОВ ДМИТРИЙ СЕРГЕЕВИЧ

Заместитель начальника Центра бренда работодателя
и развития человеческого капитала (ЦБР) ОАО «РЖД»

Отраслевой семинар-совещание «ЖЕЛДОРТРАНС»
Москва, 8 октября 2026 г.

ГЛАВНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ: УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В ОАО «РЖД»

для ЛЮДЕЙ
ДЕЛА



Ежегодно
с 2011 г.

МАКСИМАЛЬНЫЙ ОХВАТ

для получения данных по как можно большему количеству подразделений

201 000+

опрошенных работников в 2026 году

На Сервисном
портале работника
с 2020

ВЫРАБОТКА КОНКРЕТНЫХ МЕР

по улучшению ситуации в подразделениях
и повышению удовлетворенности работников
(ежегодные Программы филиалов)

Анонимно

УТВЕРЖДЕННАЯ МЕТОДИКА

расчета основных показателей и использования результатов. Зоны удовлетворенности:

0-59 ПП

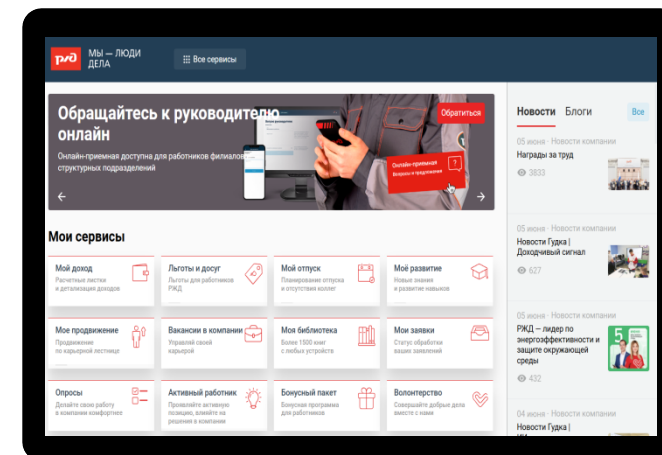
КРАСНАЯ

60-79 ПП

ЖЕЛТАЯ

80-100 ПП

ЗЕЛЕНАЯ



ГЛАВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ:

Индекс удовлетворенности

На основе 14-ти факторов
трудовой жизни

Лояльность компании (eNPS)

Готовность рекомендовать
как работодателя, пункты

Приверженность

Готовность работать
в компании более 8 лет, %