

Самарина Мария Владимировна
К.э.н., доцент кафедры Экономики и управления на железнодорожном транспорте
Кандидат экономических наук, Доцент
Иркутский государственный университет путей сообщения
samarina-mashenka@mail.ru

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОАО «РЖД»
PROBLEMS OF FORMING THE PERSONNEL POTENTIAL
OF JSC RUSSIAN RAILWAYS**

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы, с которыми сталкивается железнодорожная отрасль при формировании кадрового потенциала, который играет ключевую роль и является основным ресурсом компании в осуществлении управления и в целом.

В рамках экономического развития на современном этапе является нехватка средств на развитие человеческого потенциала, сокращение бюджета на обучение и повышение квалификации персонала и массовые увольнения квалифицированных специалистов. Трудности развития предприятий еще и усугубляются отсутствием четкой и целостной стратегии, поэтому крайне необходима разработка стратегии, которая будет ориентирована на человеческое развитие.

Ключевые слова: Трудовые ресурсы, обучение, повышение квалификации, стратегия развития, кадровый потенциал, профессиональная деятельность, текучесть кадров, заработная плата, производительность труда.

Abstract. This article discusses the problems that the railway industry faces in the formation of human resources, which plays a key role and is the main resource of the company in the implementation of management and in general.

As part of economic development at the present stage, there is a lack of funds for the development of human potential, a reduction in the budget for training and advanced training of personnel and mass layoffs of qualified specialists. The difficulties of enterprise development are further aggravated by the lack of a clear and holistic strategy, so it is urgent to develop a strategy that will be oriented towards human development.

Keywords: Labor resources, training, advanced training, development strategy, human resources potential, professional activity, staff turnover, wages, labor productivity.

Введение

Трансформация человека и формирование социального капитала напрямую зависят от способности отдельных лиц и сообществ усваивать и использовать инновации. В рамках экономического развития на современном этапе наблюда-

ется нехватка средств на развитие человеческого потенциала, сокращение бюджета на подготовку и повышение квалификации кадров, массовые увольнения квалифицированных специалистов. Трудности развития предпринимательства еще больше усугубляются отсутствием четкой и целостной стратегии, поэтому необходимо срочно разработать стратегию, которая будет ориентирована на человеческое развитие.

Современное развитие рынка транспортных услуг автоматически повлечет за собой усиление конкуренции на рынке труда. Эффективность ОАО «РЖД» определяется в первую очередь не производительностью оборудования, а производительностью его сотрудников. Формирование человеческих ресурсов должно играть ключевую роль, поскольку они являются основным ресурсом компании в осуществлении управления и в целом. От этого напрямую будет зависеть конкурентоспособность ОАО «РЖД» и экономический эффект от инвестиций в его деятельность [1].

Методология исследования

При формировании человеческих ресурсов в любой компании важную роль играет принцип ориентации на ее профессиональное ядро, которое представляет собой совокупность профессиональных способностей сотрудников, позволяющих им осуществлять деятельность максимально эффективно, обеспечивая компании стратегическое преимущество на рынке.

Рассматривая рынок транспортных услуг, в условиях большой конкуренции, можно сказать, что ОАО «РЖД» начинает значительно опережать своих конкурентов на рынке по степени модернизации и качеству предоставляемых услуг. Примером может служить профессионально-творческий потенциал и формирование уникальной команды, превосходящей компании-конкуренты [2].

Это позволяет ОАО «РЖД» оперативно увеличивать рентабельность и преодолевать возникающие трудности в долгосрочной перспективе. Сегодня рыночные условия требуют от всех производителей знания рынка в различных областях, и именно этим важным моментам необходимо уделять приоритетное внимание при подготовке и повышении квалификации специалистов ОАО «РЖД».

Существующая система внешних и внутренних факторов влияет на механизмы человеческих ресурсов, которые представляют собой внешние и внутренние условия среды, и в них осуществляются процессы формирования, использования и развития способностей человека.

В современных условиях главное внутри компании РЖД – ее персонал, а вне ее – потребители предоставляемых услуг. Любые изменения на рынке труда, в том числе на рынке транспорта, отражаются на любых процессах, связанных с формированием и использованием кадров в компании.

Также социально-демографическая ситуация определяет состав и структуру, определяет основные формы и обеспечивает движение трудовых ресурсов предприятия как внутри него, так и за его пределами. За последнее время (2020-2022 гг.) ОАО «РЖД» приняло на работу более 82 тыс. работников (7,6% от общей группы), уволило более 141 тыс. работников (13,1% от общей группы) [3].

Таблица 1- Коэффициенты текучести кадров по дирекциям

Дороги	2020	2021	2022
ДИ	6,23	7,81	6,62
ДУД	5	6,75	5,1
НТЭ	5	7,7	4,9
ДТ	3,09	4,53	5,88

Помимо представленного предложения, еще одной проблемой является текучесть кадров на железнодорожных сетях, как видно из таблицы, коэффициенты варьируются от 5% до 7,81%, поэтому в современных условиях становятся актуальными вопросы сохранения, развития и максимальной эффективности. очень актуальна для ОАО «РЖД». использование имеющихся кадров и, конечно же, обеспечение притока молодых, инициативных, компетентных и высококвалифицированных специалистов из имеющихся трудовых ресурсов [4].

Еще одна проблема, с которой сталкиваются предприятия железнодорожной отрасли и промышленного транспорта, заключается в том, что более 85% предприятий испытывают нехватку рабочих рук. Больше всего не хватает слесарей пути (25%), составителей поездов (23,8%), мастеров по ремонту подвижного состава (20%) и машинистов (16,3%), так ответило общее количество респондентов [5].

Причин дефицита много, и это, скорее всего, кумулятивный эффект, усилившийся в связи с последними событиями. Многие специалисты задействованы в оборонно-промышленном комплексе, другие идут на лучшие условия в ОАО «РЖД».

Многие отрасли сейчас испытывают нехватку рабочих рук – строительство, горнодобывающая промышленность, железные дороги. Что касается РЖД, то компания активно работает на рынке подбора персонала, развивает бренд работодателя, предлагает бесплатное профессиональное обучение в своих учебных центрах, льготы и бонусы.

Немаловажно и то, что РЖД рассказывает все это в разных форматах абитуриентам, студентам и студентам вузов – всем, кто может присоединиться к многотысячной команде.

Есть трудности, как и у всех, но системный подход к информации о рынке труда, который включает в себя портал карьеры РЖД, рекламу на городской инфраструктуре, горячую линию и многие другие каналы, позволяет эффективно решать кадровые проблемы.

Проблема с заработной платой сотрудников также стоит остро, однако многие аналитики утверждают, что РЖД увеличила зарплаты работникам на 14,9% в 2022 году по сравнению с предыдущим годом, а в 2023 году проиндексировали их еще на 2,63% [6].

Более того, в 2024 году зарплаты россиян вырастут еще больше. «На ПМЭФ Владимир Путин подтвердил необходимость быстрого роста минимальной заработной платы по сравнению с прожиточным минимумом и заявил, что с 1 января 2024 года минимальная заработная плата в России увеличится на 18,5%, что со-

ставит 19 242 рубля. Таким образом, такая мера приведет к увеличению поступлений в бюджеты всех уровней и повысит зарплаты 4,8 млн. россиян. Реальная заработная плата россиян вырастет на 5,2% к концу 2023 года» [7].

Беспрецедентное повышение заработной платы — вынужденная мера и единственный способ быстро заполнить возникающие вакансии, особенно в железнодорожной отрасли.

Кроме того, сейчас появилось много новых проектов, требующих новых работников различной квалификации. ОАО «РЖД», например, массово набирает рабочих, водителей и строителей, которые необходимы для модернизации инфраструктуры Байкало-Амурской и Транссибирской магистралей, а также для развития Центрального транспортного узла. Ожидается, что в пиковые периоды на стройках будет задействована 61 тысяча сотрудников РЖД и подрядных организаций [8].

Эксперты по-разному оценивают перспективы дальнейшего роста заработной платы. Государственный оборонный заказ растет, заработная плата в ОПК растет и постепенно тянет вниз заработную плату в других отраслях, в первую очередь заработную плату самых низкооплачиваемых работников.

Кроме того, высокие зарплаты подталкивают предприятия к ускорению темпов автоматизации. Всего пять лет назад компания не автоматизировала производство, поскольку создание одного рабочего места обходилось им не более чем в 1 миллион человек. Сейчас создание одного рабочего места обходится в 3-5 миллионов человек. Поэтому выгоднее автоматизировать производство и создавать новые рабочие места. Приобретение компетентного управления может повысить производительность [9].

Заключение

Найти квалифицированных сотрудников, в том числе на руководящие должности в компании, становится все сложнее. Упущенные возможности и время, большие затраты на поиск и адаптацию новых кадров – все это должно побудить руководство РЖД к созданию системы развития человеческих ресурсов. Это сложный, системный процесс, требующий тщательной подготовки.

Для реализации деятельности в сфере образования в компании такого уровня, как ОАО «РЖД», целесообразно использовать систему непрерывного обучения, в рамках которой предполагаются следующие основные виды подготовки персонала:

1) предтрудоустройство с целью изучения специфики деятельности тесно связано с программой адаптации сотрудников. Начало обучения – сразу после оформления документов на трудоустройство. Продолжительность обучения от одной до двух недель. Успешное прохождение первоначального обучения обеспечивает доступ к работе на конкретной должности;

2) ежегодное обучение руководителей и специалистов с целью ознакомления их с новыми технологиями, методами эффективного управления и анализа, инновациями в сфере транспортного производства и т.д. Продолжительность такого обучения обычно составляет несколько дней;

3) повышение квалификации, занимающее особое место в подготовке кад-

ров предприятия, является основным способом обеспечения соответствия квалификации работников современному уровню развития науки, техники и экономики. Если работник не занимается самообразованием и повышением уровня своей квалификации, то, как показывает практика, каждые пять лет полученные знания устаревают наполовину. При этом повышение квалификации является эффективным, поскольку обеспечивает целевую подготовку по узкому кругу модулей специалистов и руководителей [10].

При благоприятных обстоятельствах подготовка кадров выполняет двойную функцию – наилучшее использование трудовых ресурсов и их мотивацию. Во-первых, посредством обучения улучшить навыки и умения сотрудника, в которых заинтересована компания, что позволит более эффективно использовать трудовые ресурсы. Во-вторых, за счет создания у сотрудника чувства мастерства в работе и признания со стороны руководства повышается удовлетворенность работой.

В частности, преимущества обучения сотрудников могут привести к следующему:

- более высокий уровень производительности и качества труда;
- лучшая адаптируемость к новым методам производства;
- меньшая потребность в строгом контроле;
- снижение промышленной безопасности;
- более высокий уровень удовлетворенности работой, что проявляется в снижении текучести высокой рабочей силы [11].

Результаты и выводы

Развитие кадрового потенциала и мотивации персонала позволит компании повысить производительность труда работников общественного железнодорожного транспорта и, как ожидается, обеспечить достаточный уровень оплаты труда работников компании, который должен достичь 170% общероссийского уровня. уровень заработной платы в 2030 году. Перспективна реализация всех вышеперечисленных предложений. Их реализация будет способствовать ускорению развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» [12].

Также следует рассмотреть возможность создания на базе Российского университета транспортной образовательной платформы, необходимой для активизации информационного взаимодействия между вузами и ОАО «РЖД», а также отбора кандидатов для целевого обсуждения для расчета концептуальных критериев направления портфолио и путь личного развития.

Платформа будет интегрирована с информационными связями вузов железнодорожного транспорта и региона, всем онлайн-образовательным контентом, связанным с железнодорожным транспортом.

В целях совершенствования образовательных программ и вовлечения сотрудников компании в преподавательскую деятельность планируется реализовать следующие мероприятия:

- анализ соответствия федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования кадровым потреб-

ностям железнодорожной отрасли; актуализация примерных основных образовательных программ высшего и среднего профессионального образования с учетом требований ОАО «РЖД»;

- разработка и актуализация не менее 5 образовательных программ для нужд ОАО «РЖД»;

- ежегодное направление специалистов ОАО «РЖД» для преподавания в вузы. В период действия программы планируется организовать ежегодные стажировки не менее 100 научно-педагогических работников отраслевых вузов на предприятиях Холдинга.

Библиографический список

1. Былков, В. Г. Повышение эффективности использования трудового потенциала в процессе актуализации системы оценки квалификаций / В. Г. Былков // GlobalandRegionalResearch. – 2019. – Т. 1. – № 3. – С. 76-81.
2. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – Москва: Лаборатория знаний, 2020. – 802 с.
3. Жигунова А.В., Наумов А.И. Проблемы формирования кадрового потенциала ОАО «РЖД»// <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-formirovaniya-kadrovogo-potentsiala-oao-rzhd>;
4. Иванов И.Б. Система непрерывного повышения квалификации в крупных компаниях (практика ОАО «РЖД») // <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-neprepryvnogo-povysheniya-kvalifikatsii-kadrov-v-krupnyh-kompaniyah-praktika-oao-rossiyskie-zheleznye-dorogi>
5. Куршакова Н. Б., Ганина Ю. С. Оценка вовлеченности персонала как фактор совершенствования организации производства на железнодорожном транспорте // Вопросы новой экономики. №3 (67), 2023, с. 11-121;
6. В пределах нормы. Кадры. Выпуск 65 //Пульт управления// <http://www.pult.gudok.ru/archive/detail.php?ID=1562260>;
7. Средняя зарплата в России 2023 (Росстат): динамика в рублях и долларах // <https://inflatio.ru/52-srednjaja-zarplata-v-rossii.html>.
8. Где взять людей для железных путей? // <https://vgudok.com/light/gde-vzyat-lyudey-dlya-zheleznyh-putey-deficit-kadrov-na-seti-rzhd-i-v-promyshlennosti>;
9. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: - Режим доступа: www.rosmintrud.ru (дата обращения: 03.02.2024).
10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]: - Режим доступа: www.gks.ru. (Дата обращения: 29.01.2024 г.);
11. Паспорт Комплексной программы инновационного развития холдинга ОАО «РЖД» на период до 2025 г.// <https://company.rzd.ru/ru/3>;
12. Стратегия развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 года [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://doc.rzd.ru/doc/public/ru> - Дата обращения: 28.01.2024.