

А.А. Зайковская¹, А.А. Лимонтова¹

¹ Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД»)

Аннотация. В работе определяется значение разработки стратегии в создании высокоэффективных кадровых ресурсов современных организаций. На примере крупнейшего транспортного холдинга России - ОАО «РЖД» представлено исследование основных направлений развития кадровой и социальной политик в разрезе стратегического управления. В хронологическом порядке выстроены основные локальные нормативные акты, формирующие на протяжении двадцати лет основы стратегического управления персоналом холдинга, а также обозначены положительные и негативные тенденции развития современной кадровой ситуации. Рассмотрены документы, регламентирующие основные кадровые технологии ОАО «РЖД»: обеспечение персоналом, повышение эффективности персонала, мотивация персонала, корпоративная культура, внутриорганизационные коммуникации, комфортная рабочая среда, кадровое администрирование и др. Содержание основных функций системы управления персоналом рассмотрено в результате анализа ряда документов, таких как: «Кодекс деловой этики», «Целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги»», «Инструкция по кадровому делопроизводству в ОАО «РЖД», «Положение о наставничестве ОАО «РЖД», «Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД», «Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», «Стратегия управления кадровым потенциалом на период до 2020 года от 09 декабря 2016 г.», «Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025» и др. Подчеркивается, что в создании и развитии кадровых технологий ОАО «РЖД» опирается как на многолетний опыт реализации стратегий и программ развития кадрового потенциал, так и на внедрение новых методов работы с персоналом.

Ключевые слова: стратегическое управление персоналом, кадровый потенциал, социальная политика, кадровые технологии ОАО «РЖД», развитие человеческого капитала ОАО «РЖД»

STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT AS A BASIC ELEMENT OF THE FORMATION OF EFFECTIVE PERSONNEL POTENTIAL OF THE ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF RUSSIAN RAILWAYS)

А.А. Zaikovskaya¹, А.А. Limontova¹

¹ Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation

Abstract. The paper identifies the importance of strategy development in creating highly effective human resources in modern organizations. Using the example of the largest transport holding company in Russia - JSC Russian Railways, a study of the main directions of development of personnel and social policies in the context of strategic management is presented. The main local regulations that have formed the foundations of strategic personnel management of the holding for twenty years are arranged in chronological order, and positive and negative trends in the development of the modern personnel situation are identified. The documents regulating the main personnel technologies of JSC Russian Railways are considered: provision of personnel, increasing personnel efficiency, personnel motivation, corporate culture, intra-organizational communications, comfortable working environment, personnel administration, etc. The content of the main functions of the personnel management system is considered as a result of the analysis of a number of documents, such as: «Code of Business Ethics», «Targeted Program «Youth of JSC Russian Railways»», «Instructions for HR Administration in JSC Russian Railways», «Regulations on Mentoring of JSC Russian Railways», «Regulations on Young Specialists of JSC Russian Railways», «Strategy for the development of human capital of JSC Russian Railways for the period up to 2015», «Strategy for managing human resources for the period until 2020 dated December 09, 2016», «Program for the development of human capital of JSC Russian Railways for the period until 2025» etc. It is emphasized that in the creation and development of personnel technologies, JSC Russian Railways relies both on many years of experience in implementing strategies and programs for the development of personnel potential, and on the introduction of new methods of working with personnel.

Keywords: strategic personnel management, human resources potential, social policy, personnel technologies of JSC Russian Railways, development of human capital of JSC Russian Railways.

Введение

Как известно, эффективный персонал является одним из ведущих факторов успешного развития организации. Неоспоримо, что в системе управления персоналом очень важны все ее составляющие элементы, а именно: планирование, развитие, подбор и отбор кадров, их оценка и др. Эти и другие звенья способствуют слаженной организации труда работников. Важно подчеркнуть, что выстраивание концепции управления персоналом необходимо осуществлять на долгосрочную перспективу с учётом вышеперечисленных элементов. Конкурентное преимущество организации – это формирование эффективной кадровой стратегии. В связи с необходимостью выстраивания стратегии управления кадрами возникает вопрос: Как менялось данное понятие на протяжении всего периода своего развития? Что входит в методологическую основу стратегического планирования работы с кадрами? Как это осуществляется на практике в функционировании российских организаций, в частности на примере холдинга ОАО «РЖД»?

Основная часть

Обратимся к теоретическому аспекту заявленной проблематики. По мнению Е.Г. Чмышенко, «термин «стратегическое управление» был введен в обиход на стыке 60-70 годов XX века для того, чтобы обозначить разницу между текущим управлением на уровне производства и управлением, осуществляемым на уровне высшего руководства. Необходимость такого различия была вызвана изменениями в условиях ведения бизнеса. Так, если в начале XX века, когда спрос превышал предложение, предприятия обладали гарантированными рынками сбыта, то управление в основном сводилось к текущему регулированию производства, сбыта и поставок. К концу XX века в экономике западных стран стала нарастать нестабильность, связанная со стремительно меняющейся внешней средой, что и явилось причиной возникновения стратегического управления» [1].

Исследователь, Г. Минцберг считает, что понятие «стратегическое управление персоналом» используется фирмами, готовыми к революционным изменениям» [2]. Ученые Томпсон А. и Стрикленд Р. видят «стратегическое управление» как «процесс, посредством которого менеджеры устанавливают долгосрочные направления развития организации, ее специфические цели, развивают стратегии их достижения в свете всех возможных внутренних и внешних обстоятельств и принимают к исполнению выбранный план действий» [3]. Ансофф И. определил содержание стратегического управления – «это деятельность, которая связана с постановкой целей и задач организации, с поддержанием взаимоотношений между организацией и окружением» [4].

Теоретик менеджмента Катъкало В.С., осуществляет обобщение существующих определений «стратегического управления» и трактует его как «проактивный стиль управления, основанный на видении будущего образа фирмы и на ее динамических организационных способностях к обновлению, с учетом изменений внешней среды, своей бизнес-модели, обеспечивающей присвоение недоступных конкурентам экономических выгод» [5].

В целом стратегическое управление исторически стало продолжением инструмента управления, которое изначально называлось «стратегическое планирование». Очевидно, что необходимость в этой трансформации была обусловлена экспансией транснациональных корпораций, бизнес которых выходил за границы национальных государств и действовал в иных правовых, социально-экономических, рыночных и культурных средах. Связь между стратегией и политикой состоит в том, что цели политики определяет стратегия.

Исходя из вышесказанного, содержание понятия «стратегическое управление» включает следующие аспекты:

- научная сфера, исследующая методологическую основу стратегического управления персоналом;
- управленческая деятельность, осуществляющая постановку и реализацию стратегических целей в соответствии с заданным этапом развития организации.

Таким образом, можно обобщить все вышесказанное и определить стратегическое управление как согласованную деятельность управляющего звена по моделированию перспективной схемы развития объекта управления, выбору методов и инструментов достижения поставленных целей с учетом воздействия положительных и негативных факторов внешней среды.

Далее рассмотрим формирование процесса стратегического управления персоналом на примере ОАО «РЖД». Как известно, железнодорожный комплекс имеет особое стратегическое значение для России. Он является связующим звеном единой экономической системы, обеспечивает стабильную деятельность промышленных предприятий, своевременный подвоз жизненно важных грузов в самые отдаленные уголки страны, а также является самым доступным транспортом для миллионов граждан [6].

Основным ресурсом для ОАО «РЖД», как и для большинства организаций, являются кадры. Именно сотрудники компании являются ключевым звеном, благодаря которому компания осуществляет свою деятельность наиболее эффективно уже многие годы. Обратимся к анализу основных документов, формирующих кадровую политику и стратегию управления персоналом в ОАО «РЖД» в хронологической последовательности. Для этого представим основные документы Холдинга, созданные в цепочке стратегического управления персоналом.

В таблице 1 представлены основные документы ОАО «РЖД», направленные на развитие кадровой политики Холдинга на протяжении последних двадцати лет. В каждом из документов прослеживается большой массив подготовительной работы к его изданию, представлены показатели социально-экономического развития организации на тот момент и анализа использования трудовых ресурсов. Содержание основных функций системы управления персоналом представлено в ряде документов: «Кодекс деловой этики», «Целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги»», «Инструкция по кадровому делопроизводству в ОАО «РЖД», «Положение о наставничестве ОАО «РЖД», «Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД», «Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», «Стратегия управления кадровым потенциалом на период до 2020 года от 09 декабря 2016 г.», «Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025» и др.

Таблица 1 – Организационно-распорядительные документы, формирующие кадровую политику ОАО «РЖД».

Дата утверждения и срок действия документа	Наименование документа	Направления реализации или общая направленность мероприятий
2004 – 2007 гг.	«Генеральный коллективный договор ОАО «РЖД» [7].	Представлены основные социальные гарантии по организациям железнодорожного транспорта. Отдельные нормы Договора более подробно расписаны в локальных нормативных актах компании [7].
2006 г. – по настоящее время	«Кодекс деловой этики» от 11.12.2006 г. № 2413 р [8].	Фиксирует ведущие нормы и правила поведения работников, стандарты поведения с учетом миссии, ценностей и принципов ОАО «РЖД» [8].
2006 – по настоящее время.	Целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» от 15.06.2006 г. № 1207р [9].	Центральный документ по реализации молодежной политики. Цель создания: формирование устойчивого коллектива, состоящего из прогрессивных молодых работников, лояльных к организации, вовлеченных в производственную и социальную жизнь Компании [9].
2006 – 2013 гг.	«Положение о профессиональном обучении рабочих кадров ОАО «РЖД» от 11.01.2006 года № ВМ-137 [10].	Фиксирует виды и порядок профессионального обучения рабочих кадров железных дорог, других филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» [10].
2006 г. – по настоящее время	«Инструкция по кадровому делопроизводству в ОАО «РЖД» от 30.06.2006 г. № 1335р [11].	Регламентирует работу кадрового делопроизводства в ОАО «РЖД».

2008 г. – по настоящее время	«Положение о наставничестве ОАО «РЖД» от 28.04.2008 г. № 906р [12].	Регламентирует работу по наставничеству в ОАО «РЖД»
2008 г. – по настоящее время	«Положение о молодом специалисте ОАО «РЖД»» от 04.05.2008 г. № 970р [13].	Определяет статус и обязанности молодого специалиста, порядок организации его профессионального развития, гарантии и компенсации, а также обязанности ОАО «РЖД» по отношению к молодому специалисту [13].
2012 – 2015 гг.	«Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года» от 06.12.2012 г. № 1598р [14].	Формирует единую кадровую политику, описывает компетентностный подход к обучению и оценке персонала и др.
2016 – 2020 гг.	Стратегия управления кадровым потенциалом на период до 2020 года от 09.12.2016 г. № 2501р [15].	Направлена на сохранение социальной стабильности в трудовых коллективах, обеспечение персоналом целевой численности и квалификации; создание условий для эффективной работы специалистов подразделений управления персоналом и социальных вопросов [15].
2020 – 2025 гг.	Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года от 14.12.2020 № 2757/р [16].	Основные направления: обеспечение персоналом; повышение эффективности персонала; мотивация персонала; корпоративная культура и среда; реализация обеспечивающих HR-функций (Рис. 1)

Обратимся к более подробному анализу действующей на сегодняшний день «Программе развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период 2021-2025 гг. (Рис. 1).



Рис. 1. Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период 2021-2025 гг.

Основные ее положения включают в себя следующие процессы: обеспечение персоналом, повышение эффективности персонала, мотивация персонала, корпоративная культура, внутриорганизационные коммуникации, комфортная рабочая среда, кадровое администрирование и др. Очевидно, что наиболее актуальным на сегодняшний день становится раздел «Определение потребности в персонале».

Безусловно, что на железнодорожном транспорте, как и во многих других отраслях в современной действительности, существуют проблемы кадрового голода и текучести персонала, особенно это ощущается в нехватке монтеров пути, машинистов, помощников машинистов и молодых инженерно-технических работников. Остро данные проблемы наблюдаются в восточных регионах страны, где проходит Байкало-Амурская магистраль (БАМ). Это Иркутская область, Бурятия и другие местности. Здесь ОАО «РЖД» предлагает решать проблему дефицита кадров повышенными зарплатами и корпоративной поддержкой, которая включает обеспечение работников жильем. Машинисты и помощники машиниста локомотива, которые решат перевестись с других дорог на Забайкальскую, Восточно-Сибирскую или Дальневосточную железную дорогу, могут одновременно получить 250 000 рублей.

В 2022 г. компания также разработала для сотрудников программу, направленную на повышение рождаемости, поддержку материнства и детства. Работники, имеющие детей, получают дополнительную поддержку в виде компенсации детского сада, путевок в детские оздоровительные лагеря, особых условий медицинского страхования. А сотрудницы, планирующие пополнение в семье, – различные доплаты и гибкий режим работы в период беременности. Кроме того, запущена программа выплаты работникам в размере 1 млн руб. при рождении третьего и последующих детей [16].

Заключение

Указанные выше проблемы наблюдаются и в структурном подразделении Восточно-Сибирской дирекции по ремонту пути – Путевой машинной станции № 67. В ходе авторского исследования в данной организации была выявлена тенденция повышения текучести кадров среди сотрудников рабочих профессий (монтеров пути). За 2023 год процент текучести кадров среди данной категории рабочих составил 10,2%. Чтобы решить данную проблему, в организации проводятся различные мероприятия, разработанные и утверждённые в «Программе развития человеческого капитала ОАО «РЖД» до 2025 г.», а именно: проводится работа по направлению «Рост социального благополучия работников»: вариативный социальный пакет предоставляется с учетом индивидуальных потребностей работника; расширена линейка льготных программ для работников с использованием кредитных средств; внедрены программы: «Корпоративный клиент» с уникальными предпочтениями, обеспечивающими конкурентоспособность на ипотечном рынке, и «Аренда жилья с последующим выкупом» и др.

Подводя итог отметим, что в создании и развитии кадровых технологий ОАО «РЖД» опирается как на многолетний опыт реализации стратегий и программ развития кадрового потенциала, так и на внедрение новых методов работы человеческими ресурсами, в том числе использует цифровые технологии оценки персонала, адаптации и обучения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чмышенко Е.Г. Стратегическое управление предприятием [Электронный ресурс] : учебное пособие для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика / Е. Г. Чмышенко, Е. В. Чмышенко; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования «Оренбург. гос. ун-т». - Оренбург : ОГУ. 2021. –135 с.
2. Минцберг Г. Стратегическое сафари: Экскурсия по дебрям стратегического менеджмента [Электронный ресурс] / Г. Минцберг Г., Б. Альстранд, Ж. Лампель. – 2-е изд. – Москва : Альпина Пабли., 2016. – 365 с.
3. Томпсон Артур А. Стратегический менеджмент : Концепции и ситуации для анализа / А. А. Томпсон-мл., А. Дж. Стрикленд III ; [Пер. с англ. А. Р. Ганиевой и др.]. – 12. изд. – Москва [и др.] : Вильямс, 2003. – 924 с.
4. Ансофф И. Стратегическое управление : [Пер. с англ.] / И. Ансофф; [Науч. ред. и авт. вступ. ст., с. 11-32, Л. И. Евенко]. – Москва : Экономика, 1989.

5. Катъкало В.С. Эволюция теории стратегического управления: монография / В. С. Катъкало ; Санкт-Петербургский гос. ун-т, Высш. шк. менеджмента. – 2-е изд. – Санкт-Петербург: Высш. шк. менеджмента: Изд. дом Санкт-Петербургского ун-та, 2008. – 546 с.
6. ОАО «РЖД» сегодня // Официальный портал ОАО «РЖД» URL: <https://company.rzd.ru/ru/9360> (дата обращения: 14.04.2024).
7. Коллективный договор ОАО «РЖД» // Официальный портал «Роспрофжел» URL: https://rosprofzhel.ru/deyatelnost/sotsialno_ekonomicheskaya_zashchita/kollektivnye_dogovory/kollektivnye_dogovory2/kollektivnyy_dogovor_oao_rzhd/kollektivnyy_dogovor_oao_rzhd (дата обращения: 14.04.2024).
8. Распоряжение ОАО «РЖД» от 18.07.2023 № 1792р «Кодекс деловой этики ОАО «Российские железные дороги» // Официальный портал ОАО «РЖД» URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=961> (дата обращения: 14.04.2024).
9. Распоряжение ОАО «РЖД» от 16.10.2006 № 2072-р «Целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006–2010 гг.)» // Официальный портал ОАО «РЖД» URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1811> (дата обращения: 14.04.2024).
10. Положение ОАО «РЖД» от 11.01.2006 № ВМ-137 «Положение о профессиональном обучении рабочих кадров открытого акционерного общества «Российские железные дороги» // Электронный доступ - <https://jd-doc.ru/2006/yanvar-2006/9706-polozhenie-oao-rzhd-ot-11-01-2006-n-vm-137> (дата обращения: 14.04.2024).
11. Распоряжение ОАО «РЖД» от 30.06.2006 № 1335р «Об утверждении инструкции по кадровому делопроизводству в ОАО «РЖД».
12. Распоряжение ОАО «РЖД» от 28.04.2008 № 906р «Об утверждении Положения о наставничестве в ОАО «РЖД» // Официальный портал «Дорпрофжел» URL: <http://dprof38.ru/перечень-работников-выполняющих-раб-2/> (дата обращения: 14.04.2024).
13. Распоряжение ОАО «РЖД» от 04.05.2008 № 970р «Об утверждении положения о молодом специалисте в ОАО «РЖД».
14. Распоряжение от 6 августа 2012 г. n 1598р «Об утверждении стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года.
15. Распоряжение ОАО «РЖД» от 09 декабря 2016 г. № 2501р «Об утверждении Стратегии управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года».
16. Распоряжение ОАО «РЖД» от 14.12.2020 № 2757/р «Об утверждении программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года» // Электронный доступ - www.consultant.ru (дата обращения: 14.04.2024).
17. Майер А. Железные дороги в поиске кадров // Газета «Ведомости». Промышленность. Промышленная политика. 2023. Электронный доступ – https://www.vedomosti.ru/industry/industrial_policy/articles/2023/11/29/1008500-zheleznie-dorogi-v-poiske-kadrov (дата обращения - 15.04.2024).

REFERENCES

1. Chmyshenko E.G. Strategic enterprise management [Electronic resource]: textbook for students in the educational program of higher education in the field of preparation 04/38/01 Economics / E. G. Chmyshenko, E. V. Chmyshenko; Ministry of Science and Higher Education education Ros. Federation, Feder. state budget. education institution of higher education education "Orenburg. state univ." - Orenburg: OSU. 2021. –135 p.
2. Mintzberg G. Strategic safari: A tour through the wilds of strategic management [Electronic resource] / G. Mintzberg G., B. Ahlstrand, J. Lampel. – 2nd ed. – Moscow: Alpina Publ., 2016. – 365 p.
3. Thompson Arthur A. Strategic management: Concepts and situations for analysis / A. A. Thompson Jr., A. J. Strickland III; [Transl. from English A. R. Ganieva and others]. – 12th ed. – Moscow [etc.]: Williams, 2003. – 924 p.
4. Ansoff I. Strategic management: [Trans. from English] / I. Ansoff; [Scient. ed. and ed. entry Art., p. 11-32, L. I. Evenko]. – Moscow: Economics, 1989.

5. Katkalo V.S. Evolution of the theory of strategic management: monograph / V. S. Katkalo; St. Petersburg State University, Higher school management. – 2nd ed. – St. Petersburg: Higher. school management: Ed. House of St. Petersburg University, 2008. – 546 p.

6. JSC Russian Railways today // Official portal of JSC Russian Railways URL: <https://company.rzd.ru/ru/9360> (access date: 04/14/2024).

7. Collective agreement of JSC Russian Railways // Official portal "Rosprofzhel" URL: https://rosprofzhel.ru/deyatelnost/sotsialno_ekonomicheskaya_zashchita/kollektivnye_dogovory/kollektivnye_dogovory2/kollektivnyy_dogovor_oao_rzhd/kollektivnyy_dogovor_oao_rzhd (date of access: 04/14/2024).

8. Order of JSC Russian Railways dated July 18, 2023 No. 1792r “Code of Business Ethics of JSC Russian Railways” // Official portal of JSC Russian Railways URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=961> (date of access: 04/14/2024).

9. Order of JSC Russian Railways dated October 16, 2006 No. 2072-r “Target program “Youth of JSC Russian Railways (2006–2010)” // Official portal of JSC Russian Railways URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1811> (date of access: 04/14/2024).

10. Regulations of JSC Russian Railways dated January 11, 2006 No. VM-137 “Regulations on professional training of workers of the open joint-stock company Russian Railways” // Electronic access - <https://jd-doc.ru/2006/yanvar-2006/9706-polozhenie-oao-rzhd-ot-11-01-2006-n-vm-137> (date of access: 04/14/2024).

11. Order of JSC Russian Railways dated June 30, 2006 No. 1335r “On approval of instructions for personnel records management at JSC Russian Railways.”

12. Order of JSC Russian Railways dated April 28, 2008 No. 906r “On approval of the Regulations on mentoring in JSC Russian Railways” // Official portal “Dorprofzhel” URL: <http://dprof38.ru/list-of-employees-performing-work-2/> (access date: 04/14/2024).

13. Order of JSC Russian Railways dated May 4, 2008 No. 970r “On approval of the regulations on young specialists at JSC Russian Railways.”

14. Order No. 1598r dated August 6, 2012 “On approval of the strategy for the development of human resources of JSC Russian Railways for the period until 2015.”

15. Order of JSC Russian Railways dated December 9, 2016 No. 2501r “On approval of the Human Resources Management Strategy of JSC Russian Railways for the period until 2020.”

16. Order of JSC Russian Railways dated December 14, 2020 No. 2757/r “On approval of the human capital development program of JSC Russian Railways for the period until 2025” // Electronic access - www.consultant.ru (date of access: 04/14/2024).

17. Mayer A. Railways in the search for personnel // Vedomosti newspaper. Industry. Industrial policy. 2023. Electronic access – https://www.vedomosti.ru/industry/industrial_policy/articles/2023/11/29/1008500-zheleznodorogi-v-poiske-kadrov (date of access - 04/15/2024).

Информация об авторах

Зайковская Анастасия Александровна – к. с. н., доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: Dmitrieva_aa@mail.ru

Лимонтова Алина Артёмовна - студент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: alina_11@mail.ru

Information about the authors

Zaikovskaya Anastasia Aleksandrovna – Ph.D. in Social Science, Associate Professor, Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: Dmitrieva_aa@mail.ru

Limontova Alina Artemovna – student of the department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State University of Transport, Irkutsk, e-mail: alina_11@mail.ru