

Г.В. Силичева, Е.Ю. Кадрова

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

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПУТЕВОЙ МАШИННОЙ СТАНЦИИ

Аннотация. В статье исследуются особенности организации работ в путевой машинной станции, состояние обеспечения кадрами в условиях неравномерности выполнения работ. Приведена динамика движения кадров, выявлены основные причины текучести. Сформулированы способы, применяемые для привлечения контингента и обеспечения здорового климата в коллективе и внепроизводственной сфере.

Ключевые слова: путевая машинная станция, монтеры пути, трудовые ресурсы, привлечение персонала, повышение квалификации, текучесть кадров.

G.V. Silicheva, E.Y. Kadrova

Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation

PROBLEMS OF ORGANIZATION AND PROVISION OF WORKING CONDITIONS FOR EMPLOYEES OF THE TRACK MACHINE STATION

Abstract. The article examines the features of the organization of work in the track machine station, the state of staffing in conditions of uneven performance of work. The dynamics of personnel movement is given, the main causes of turnover are identified. The methods used to attract the contingent and ensure a healthy climate in the team and the extracurricular sphere are formulated.

Keywords: track machine station, track fitters, human resources, staff recruitment, professional development, staff turnover.

Введение

Стратегия инновационного развития ОАО «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») на период до 2030 г. предусматривает ряд концептуальных решений, в том числе в путевом комплексе компании, реализация которых позволила бы в перспективе значительно повысить ресурс и снизить стоимость жизненного цикла железнодорожной инфраструктуры. Работы по реконструкции железнодорожного пути в настоящее время проводятся в составе комплексной реконструкции инфраструктуры при необходимости увеличения пропускной и провозной способности участков, организации скоростного и высокоскоростного движения пассажирских поездов за счет комплексного обновления параметров устройства пути. Последние годы в путевой машинной станции (далее ПМС) №67 Восточно-Сибирской дирекции по ремонту пути ежегодно увеличивается план оздоровления пути различными видами ремонтов. В связи с этим увеличивается потребность в квалифицированном персонале. Поэтому важным вопросом является обеспечение предприятия необходимыми кадрами.

В данной статье авторы ставят целью рассмотреть особенности организации труда работников ПМС, исследовать проблему обеспечения квалифицированными кадрами и наметить пути решения этой проблемы.

Особенности организации работ в ПМС

Производственная деятельность путевых машинных станций заключается в производстве модернизации и реконструкции верхнего строения пути. Ремонтные и подготовительные работы проводятся сезонно. Этап подготовки длится с декабря по март. В это время производится всесторонняя подготовка к сезону, которая включает в себя сборку новой рельсошпальной решетки (РШР), демонтаж старогодней деревянной

РШР, ремонт оборудования, машин и механизмов, инструмента и железнодорожно-строительных машин тяжелого типа (машины ЖДСМ), которая разворачивается на производственной базе вблизи непосредственного проживания работников.

Основная же работа разворачивается с марта по ноябрь, когда в соответствии с доведенными ЦДРП планами, работники ПМС выезжают для укладки РШР и последующей замены инвентарных рельс на плети, на участки производства работ.

Зачастую участки расположены в сотнях километров от мест постоянного проживания работников. Для проживания работников в период сезонных работ на удаленных участках организуются стоянки жилых вагонов. Вагоны находятся на тупиковых и неиспользуемых в перевозочном процессе и маневровом движении на территориях станций путей, места стоянок согласуются всеми причастными службами, контактная сеть над жилыми вагонами обесточивается. В жилых вагонах работники находятся в период междусменного отдыха, на выходные дни выезжают по утвержденным графикам раз в месяц на 6-8 суток. Поэтому возникает задача обеспечения работников нормальными условиями труда и отдыха.

Обеспечение трудовыми ресурсами

Численность работников путевой машинной станции зависит от объема выполняемых работ. За последние три года количество отремонтированных километров увеличилось на 12,5 %, повысилась и потребность в дополнительной подготовке и найме работников. Но численность работников выросла только на 4% (табл.1), что говорит об остроте проблемы обеспечения трудовыми ресурсами.

Таблица 1

Динамика объема работ и численности работников

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.		
			Факт	Изменение к 2019 г., %	Изменение к 2020 г., %
Объем работ (количество отремонтированных км пути), км	31,2	32,5	35,1	112,5	108%
Численность работников, чел.	196	198	204	104	103

На 01.01.2022 года укомплектованность кадрами в целом по предприятию составила 98,1 %, в ПМС работает 207 человек при штате 211 должностей.

Ведущими профессиями ПМС являются монтеры пути (28% от штата), машинисты и помощники машинистов железнодорожно-строительных машин (17%), дорожный мастер и старший дорожный мастер. Неукомплектованность в ПМС имеется по машинистам железнодорожно-строительных машин и их помощникам (94,4% от потребности).

Рассматривая структуру работников по возрасту следует отметить, что 69% составляют работники до 45 лет, то есть достаточно работоспособный контингент. Только 15% рабочих старше 50 лет.

Для путевой машинной станции характерна неравномерность объема выполняемых работ. Это приводит к тому, что потребность в работниках также неравномерна в разные периоды времени. В весенне-осенний период путевых работ штат работников увеличивается. Поэтому на период ремонтно-путевых работ происходит поиск и прием работников с последующим их увольнением осенью.

Анализ динамики движения кадров в путевой машинной станции за последние три года показал:

- принято на работу 126 человек, из них принято со стороны 124 человека, в том числе 103 человека по срочным трудовым договорам на период ремонтно-путевых работ;

- выбыло 139 работников, из них на сторону 134 работника, в том числе по окончании сезонных работ 81 человек.

При этом следует отметить, что увольняется больше, чем принимается несмотря на увеличение объема выполняемых работ.

Текущность кадров в целом по путевой машинной станции за 2019-2021 годы составила 8 %, что говорит о предельном размере допустимой текущести (это без учета дополнительного сезонного контингента).

В результате анализа текущести кадров выявлено, что 60 % уволенных по собственному желанию связано с причинами, подлежащими воздействию, из них по причине неудовлетворенности характером работы –75 %, по причине неудовлетворенности условиями труда –16,7 %, по причине неудовлетворенности заработной платой –8,3 %. Эти данные говорят о наличии проблемы снижения текущести кадров в ПМС.

Для обеспечения кадрами и своевременного и организованного разворота ремонтно-путевых работ принимаются следующие меры по укомплектованию рабочих основных профессий:

- конкурсная система для качественного подбора кадров с учетом профессиональных навыков и умений кандидатов, опыта их работы на предприятиях железнодорожного транспорта;

- прием на работу вне конкурса молодых специалистов, выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений;

- систематическая и планомерная работа с центром занятости населения с целью подачи заявок о потребности в кадрах массовых профессий;

- активизация работы по оповещению населения через средства массовой информации о потребности в работниках на временные работы, на вакансии постоянного штата;

- привлечение на период выполнения ремонтно-путевых работ иностранных работников из стран ближнего зарубежья (Киргизия);

- организация предварительной записи граждан, желающих трудоустроиться.

Для подбора и закрепления кадров в ПМС на постоянной основе проводятся комплекс мероприятий. Прежде всего в целях решения базовой задачи 3 п. 1.7 «Функциональной стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД», а именно, разработки и реализации программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ОАО «РЖД» на базе образовательных учреждений железнодорожного транспорта и других учебных заведений профессионального образования РФ. На предприятии проводятся курсы целевого назначения по подготовке первозимников. При проведении курсов привлекаются грамотные руководители и специалисты, имеющие высшее профессиональное образование со стажем работы не менее 3 лет. Курсы проводятся в кабинете технической учёбы и на рабочих местах.

При плане в 2021 году подготовки кадров массовых профессий– 12 человек, обучено 20 человек, что больше на 67 %. Итоги подготовки кадров основных профессий приведены в таблице 2.

В целях решения базовой задачи 3 п.1.5 «Функциональной стратегии кадрового потенциала ОАО «РЖД» по организации повышения квалификации рабочих кадров, освоению ими вторых (смежных) профессий проводится работа по повышению квалификации кадров массовых профессий. План повышения квалификации кадров массовых профессий составлял 90 человек, по факту повысили квалификацию 100 человек, что составляет 111 %.

Таблица 2

№ п/п.	Наименование профессий	План	Факт
	Обучено всего в том числе:	12	20
1.	Монтеры пути	0	1
2.	Машинисты железнодорожно-строительных машин	4	3
3.	Наладчик железнодорожно-строительных машин и механизмов	1	1
4.	Прочие всего, в том числе	7	15
5.	Сигналист	0	7
6.	Составители поездов	2	3
7.	Стропальщики	2	2
8.	Плотник	1	1
9.	Токарь	1	1
10.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	1

В целях решения базовой задачи эффективного использования человеческих ресурсов сектором управления персоналом ПМС постоянно проводится работа по формированию резерва на замещение руководящих должностей. Резерв руководящих кадров ОАО «РЖД» представляет собой специально сформированный контингент перспективных руководителей и специалистов, обладающих высокими профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами, положительно проявившими себя в работе на занимаемых должностях, прошедших необходимую подготовку и планируемых к назначению на номенклатурные должности ОАО «РЖД»

В ПМС соблюдается выполнение условий коллективного договора по мотивации работников для сохранения контингента.

Обеспечение нормальных условий труда и отдыха работников

Как было сказано выше, работники ПМС в период летних путевых работ могут работать на значительном удалении от станции постоянной дислокации, поэтому очень важно организовать быт и условия проживания работников в местах временной дислокации с максимальным комфортом. Особенно это актуально при работе на удаленных, северных участках путевой машинной станции, когда работники большую часть своего рабочего времени находятся в вагонах для проживания.

В настоящее время ситуация с условиями проживания работников при проведении ремонтно-путевых работ на удаленных участках требует пристального внимания со стороны руководителей ВС ДРП и ВСЖД. До реформирования отрасли все вагоны принадлежали МПС и не было проблем с обновлением вагонного парка для работников ПМС. Вагоны, выработавшие свой ресурс в пассажирском движении, но вполне годные для временного проживания работников передавались в ПМС, а старые, изношенные вагоны станции направлялись на металлолом. Ситуация изменилась в процессе реформирования, с переходом на вертикально-интегрированную структуру управления, созданием Федеральной пассажирской компании как дочернего зависимого общества ОАО «РЖД» разрушился старый порядок взаимодействия подразделений, и проблема обновления вагонного парка для проживания работников ПМС стала нарастать с каждым годом. Федеральная пассажирская компания по истечении срока службы пассажирских вагонов отправляет их в металлолом, заменяя их на новые, более комфортабельные для пассажиров, и это замечательно. Все мы видим, как изменились вагоны, на которых мы с вами путешествуем в последнее время.

Ситуация же с вагонами, в которых проживают работники, резко противоположная. Жилые вагоны, чей срок службы выработан неоднократно, имеют плачевный вид как снаружи, так и внутри. Металлические кузова поражены ржавчиной, изношенные системы отопления, которые постоянно приходится ремонтировать (по несколько раз за сезон), неудовлетворительное состояние внутренней отделки и т.д. Они просто устарели и морально и физически. Конечно, каждый год, перед выездом сами работники приводят свои вагоны в достаточно жилое состояние, но это проблему глобально не решает.

Начиная с 2018 года в распоряжение работников стали поступать вагоны-сопровождения "Модуль", которые оборудованы современными водо- и теплосистемами, душевыми и биотуалетами... Но, в процессе эксплуатации они показали себя с не очень хорошей стороны. «Модули» правильно использовать при движении в составе поезда, как вагоны сопровождения, но не для проживания на местах дислокации. Во-первых, работают они только на дизельном топливе, уровень которого не должен быть менее установленного, во вторых система водоснабжения замкнутая, то есть нужно, как закачивать воду, так и откачивать использованную воду, так же очищать биотуалеты. Самая большая проблема в том, что «Модули» не рассчитаны на эксплуатацию в условиях особо пониженных температур воздуха, которые в Северобайкальском регионе могут достигать до -50°C !

Решение проблемы, казалось бы, лежит на поверхности! Нужно на центральном уровне, руководителям Федеральной пассажирской компании (ФПК) и Дирекции инфраструктуры (ЦДИ) договориться о передаче из ФПК вагонов, которые отставлены от перевозки пассажиров, в путевые машинные станции для использования этих вагонов в хозяйственных поездах при сопровождении путевых машин, для проживания работников ПМС. ПМС в свою очередь должны передавать свои старые вагоны для дальнейшей утилизации в ФПК, взамен полученных вагонов. Это позволит решить проблему в ПМС, при выполнении плана по металлолому ФПК.

Заключение

Кадровый ресурс - это важный фактор внутрикорпоративной среды, который является определяющим для сохранности имущества и перевозимых грузов Компании. В этом направлении ведется определенная работа по улучшению подбора кадров.

Для дальнейшего улучшения качественного состава руководителей, специалистов и рабочих на предприятии проводится комплексная работа. Она охватывает следующие направления работы: направление молодежи на учебу по всем формам обучения, формирование действенного резерва на замещение руководящих должностей всех уровней. Конкурсный отбор на эти должности при назначении, прием на работу с испытательным сроком позволили добиться значительного улучшения качественного состава руководителей, специалистов и рабочих повысить их профессионализм и качество работы. В то же время остается не решенной проблема с обновлением вагонного парка вагонов для проживания работников ПМС и вагонов сопровождения путевой машинной станции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовые ресурсы организации. Структура трудовых ресурсов. – URL: https://studref.com/306154/ekonomika/trudovye_resursy_organizatsii (дата обращения: 12.05.2022).
2. Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года. Правительство Российской Федерации № 877-р от 17.06.2008
3. Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 годы (в ред. от 31.05.2021 г.)

4. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте/ С.Ю. Саратов и др.; под ред. С.Ю. Саратова и Л.В. Шкуриной. – М.: ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2014. – 279 с.
5. Шевцов Е. А. Распоряжение ОАО «РЖД» от 17.12.2021г. N 2888/р «Об утверждении Правил назначения ремонтов железнодорожного пути»: Москва 2021. – 273 с.
6. Вице-президент ОАО «РЖД» Целько. Технические условия на работы по реконструкции (модернизации) и ремонту железнодорожного пути, утверждённые распоряжением ОАО "РЖД" № 75р от 18.01.2013. – 165 с.
7. Экономика железнодорожного транспорта: Учебное пособие/ Терёшина Н.П., Подсорин В.А., Данилина М.Г. – М.: РУТ(МИИТ), 2018. – 265с.
8. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г.В. Савицкая. – 6-е изд., испр. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с.
9. Восточно-Сибирская железная дорога. – URL: <http://vszd.rzd.ru> (дата обращения: 12.05.2022).
10. ОАО «РЖД». – URL: <https://company.rzd.ru> (дата обращения: 12.05.2022).

REFERENCES

1. Human resources of the organization. Structure of labor resources. – URL: https://studref.com/306154/ekonomika/trudovye_resursy_organizatsii (date of access: 12.05.2022)
2. Strategy for the development of railway transport in the Russian Federation until 2030. Government of the Russian Federation No. 877-r.
3. The Collective Agreement of JSC "Russian Railways" for 2020-2022 (as amended. dated 31.05.2021)
4. Organization, rationing and remuneration of labor in railway transport/ S.Y. Saratov et al.; edited by S.Y. Saratov and L.V. Shkurina. M.: FSBEI "Educational and Methodological Center for Education in Railway transport", 2014. 279 p.
5. Shevtsov E. A. Order of JSC "Russian Railways" dated December 17, 2021 No. 2888 / r "On approval of the Rules for the appointment of railway track repairs": Moscow 2021. 273 p.
6. Vice-President of Russian Railways JSC Tselko. Specifications for work on the reconstruction (modernization) and repair of the railway track, approved by order of Russian Railways OJSC No. 75r dated 1/18/2013. 165 p.
7. Economics of railway transport: Textbook / Tereshina N.P., Podsorin V.A., Danilina M.G.; – М.: RUT(МИИТ), 2018. 265p.
8. Analysis of the economic activity of the enterprise: textbook / G.V. Savitskaya. - 6th ed., Rev. and additional Moscow: INFRA-M, 2021. 378 p.
9. East Siberian Railway. – URL: <http://vszd.rzd.ru> (date of access: 12.05.2022)
10. Russian Railways OJSC. – URL: <https://company.rzd.ru> (date of access: 12.05.2022).

Информация об авторах

Силичева Галина Валентиновна – к. э. н., доцент кафедры «Экономика и управление на железнодорожном транспорте», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: gvsilicheva@mail.ru

Кадрова Елена Юрьевна – студент 1 курса факультета «Экономика и управление», гр. Эм.1-21-1, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: Lencheshlypka@mail.ru

Information about the authors

Silicheva Galina Valentinovna – Ph.D. D., Associate Professor of the Department of Economics and Management in Railway Transport, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: gvsilicheva@mail.ru

Kadrova Elena Yrevna – 1st year student of the Faculty of Economics and Management, gr. Em. 1-21-1, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: Lencheshlypka@mail.ru.