

Кашпурова Оксана Владимировна

канд. экон. наук, доцент

Каминская Анна Романовна

бакалавр, магистрант

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный
университет путей сообщения»
г. Иркутск, Иркутская область

DOI 10.21661/r-564490

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ФАКТОРОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОАО «РЖД»

Аннотация: в статье рассматриваются теоретические основы формирования социальной политики как одного из ключевых факторов стратегического развития организации, отраслевые особенности социальной политики ОАО «РЖД», а также пути ее совершенствования. В результате работы показывается, что оптимизация социальной политики повышает эффективность управления персоналом организации.

Ключевые слова: *ключевые факторы, стратегическое развитие, социальная политика, персонал, управление персоналом.*

Введение.

Организации играют значительную роль в поддержании баланса и основных показателей экономики страны. От эффективности деятельности организаций в той или иной сфере, зависят итоговые показатели отрасли как отдельно по регионам, так и по стране в целом. В свою очередь, эффективность функционирования любой организации зависит от уровня трудовых отношений, а на развитие трудовых отношений влияет организация управления трудовыми ресурсами. Актуальность выбора темы «Социальная политика как один из ключевых факторов стратегического развития» обусловлена тем, что на сегодняшний день при организации деятельности предприятий любой сферы ведущую роль приобретают

вопросы активизации и мотивирования труда работников организации, в том числе за счет социальных факторов. Это связано с тем, что в условиях современной экономики и развитой конкуренции между организациями, успех достигается в первую очередь той организацией, для которой характерно рациональное и эффективное использование внутренних ресурсов, в том числе трудовых ресурсов. Поэтому на ключевую роль выходят вопросы организации эффективного управления персоналом, мотивации и социальной политики.

Понятие социальной политики. Рассматривая подходы разных авторов к трактовке социальной политики, среди которых можно выделить Апостолову Т.М., Косевич Н.Р., Баркер Р., Григорьеву И.А., Заславскую Т.И., Капицына В.М., Маслова Е.В. и др., можно сказать, что социальная политика представляет собой часть внутренней политики предприятия, реализуемую деятельность руководителя, сотрудников кадрового отдела и персонала организации, в целом направленную на удовлетворение социальных потребностей персонала, гармонизацию социальных интересов, реализацию социальных прав и социальных гарантий, предоставление социальных услуг и социальной защиты персонала [1].

Цель социальной политики. Социальная политика в организации, в свою очередь, создает благоприятные условия для сотрудников, является одним из ключевых факторов в реализации их способностей, возможностей, потенциала и мотивации. Социальная политика является важным инструментом, используемым руководством организации для эффективного управления персоналом с целью поддержания мотивации и потенциала работников. Она является положительным инструментом как для работника организации, так как несет ему определенные преимущества и льготы, так и для руководства организации, так как за счет повышения мотивации к труду и роста потенциала работоспособности персонала, увеличивает эффективность его работы, производительность труда, реализацию итогового функционала, что, в свою очередь, приводит к повышению эффективности деятельности организации и росту ее ключевых показателей и конкурентоспособности. Социальная политика может представлять собой пакет выплат или льгот, элементы нематериальной мотивации [3].

Отраслевые особенности управления персоналом. Управление персоналом и кадровая поддержка в транспортном секторе и секторе логистики имеют широкую сферу деятельности и свои уникальные задачи. Персонал ожидает, что ему придется работать в самых разных местах, в отличие от любого другого сектора. Сектор охватывает организации, предлагающие транспортные решения на железнодорожном, автомобильном, воздушном и морском транспорте [2].

Можно отметить следующие особенности кадрового потенциала транспортной отрасли (рисунок 1).



Рис. 1. Особенности кадрового потенциала транспортной отрасли

Организации транспортного сектора сталкиваются со многими проблемами управления персоналом, такими как продолжительный рабочий день, сложные графики смен, необходимость повышения квалификации и развития. Поэтому именно для организаций транспортного сектора важна эффективно организованная социальная политика, поддерживающая условия для труда персонала [4].

Социальная политика в ОАО «РЖД». Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» входит в мировую тройку лидеров железнодорожных компаний. Основным видом деятельности организации является деятельность железнодорожного транспорта: грузовые перевозки.

В организационной структуре ОАО «РЖД» можно выделить Дирекцию социальной сферы, которая занимается вопросами разработки, реализации и применения инструментов и методов социальной политики [5].

Основные стратегические задачи социальной политики ОАО «РЖД» представим на рисунке 2.

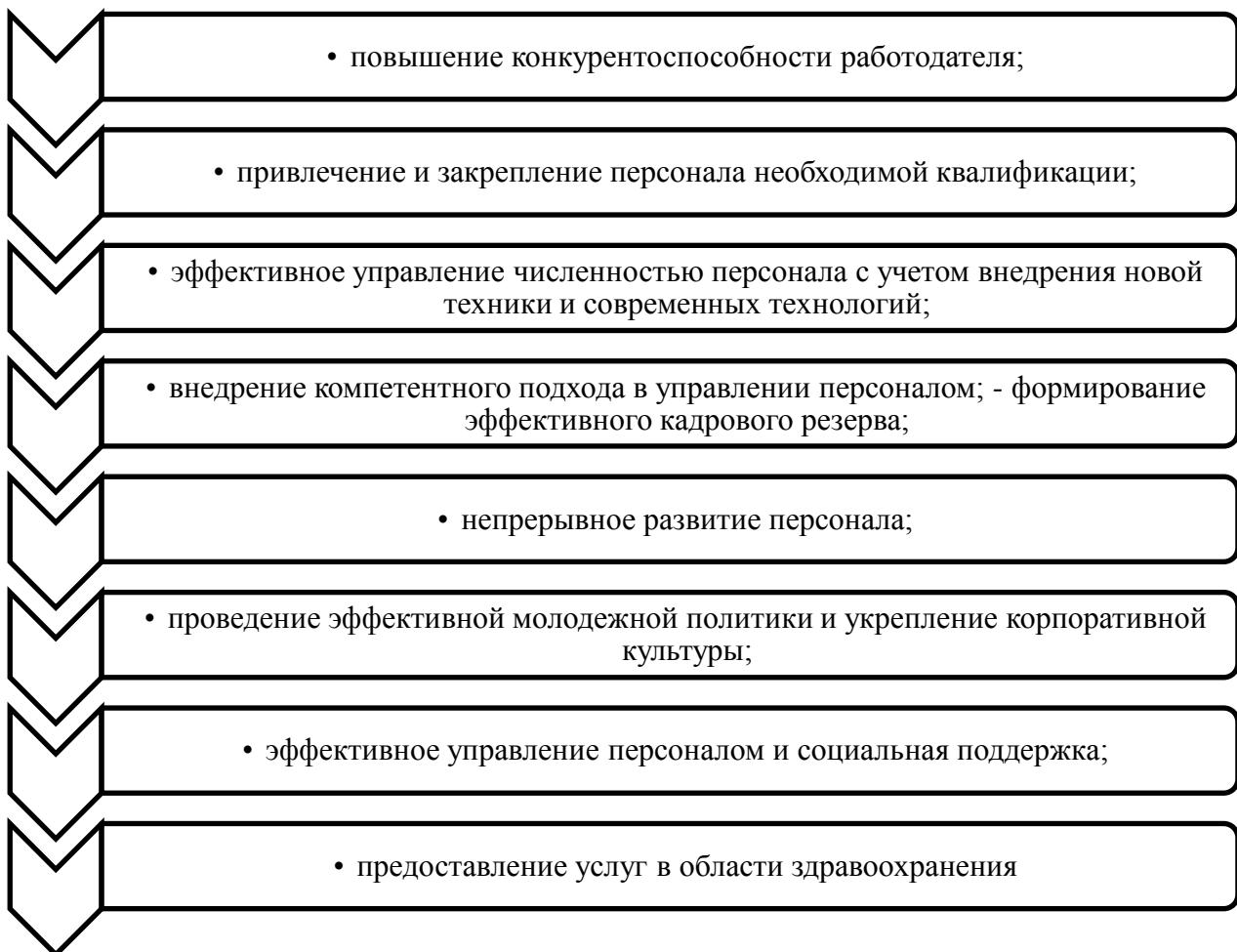


Рис. 2. Задачи социальной политики ОАО «РЖД»

Основным приоритетом деятельности Дирекции социальной сферы ОАО «РЖД» является развитие персонала. В рамках социальной политики ОАО «РЖД» разработана и ежегодно модернизируется комплексная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Рабочие кадры со средним специальным и высшим образованием проходят систему подготовки и обучения, как на базе учебных центров, так и на базе ведущих вузов страны, с которыми заключены партнерские договоры. В качестве резервов модернизации программ образования в рамках социальной политики ОАО «РЖД» рассматривается

внедрение и развитие системы единых корпоративных требований к работникам и системы целостного функционального дистанционного обучения.

Рассматривая инструменты социальной политики ОАО «РЖД», можно выделить социальный пакет как один из приоритетных инструментов. Социальный пакет направлен на формирование ответственности работника за результаты труда и свое будущее, включает в себя негосударственное пенсионное обеспечение, реализацию концепции жилищной политики, мероприятия, направленные на оздоровление и отдых работников и членов их семей, доступ к объектам социальной инфраструктуры.

Обеспечение работников ОАО «РЖД» возможностью пользоваться социальным пакетом, является главным мотивирующим фактором, способствующим привлечению, закреплению и удержанию персонала, что, в свою очередь влияет на эффективность итоговых показателей деятельности ОАО «РЖД», финансовые результаты, рентабельность и является ключевым фактором стратегического развития ОАО «РЖД» [5].

В качестве текущих мероприятий Дирекции социальной сферы ОАО «РЖД» можно выделить следующие:

- проведение индексации заработной платы персонала 2 раза в год по коллективному договору;
- единоразовая выплата молодому специалисту;
- льготные ипотеки для молодых специалистов;
- выплата материальной помощи к отпуску;
- льготный проезд для сотрудников;
- денежная компенсация спортивных абонементов в объектах ОАО «РЖД»;
- денежная компенсация отдыха на объектах ОАО «РЖД»;
- выплата за преданность компании (3 года, 5 лет и т. д. каждые 2 года);
- выплата за возвращение на работу в ОАО «РЖД» после увольнения в размере 20000 рублей;
- выплаты за разные инструкции и статьи.

Таким образом, можно отметить достаточно эффективную проводимую социальную политику Дирекцией социальной сферы ОАО «РЖД» для своих сотрудников.

Направления совершенствования социальной политики ОАО «РЖД».

Рассматривая показатели Дирекции социальной сферы ОАО «РЖД», можно отметить, что на сегодняшний день отсутствует системы оценки эффективности персонала. Не зависимо от объема выполняемой работы, условий труда и качества работы, у сотрудников фиксированный процент премии, одинаковый для всех, равный 20%, что является снижающим фактором для стимулирования труда и желания выполнять максимальный объем работы. Таким образом, в качестве оптимизации управления персоналом в организации, рассмотрим внедрение системы оценки эффективности труда.

В обновленной системе процент премии работников будет зависеть от коэффициента выполнения задач Кэф, на основе которого будут варьироваться итоговые показатели. По итоговым результатам вводим градацию премии сотрудника: до 40% – процент премии остается стандартный 20%; от 41% до 70% – процент премии составит 25%; выше 71% – процент премии составит 30%. Так, при одинаковом окладе в размере 57501 руб., пример итогового премирования по градации методики Кэф, будет выглядеть следующим образом (рисунок 3).

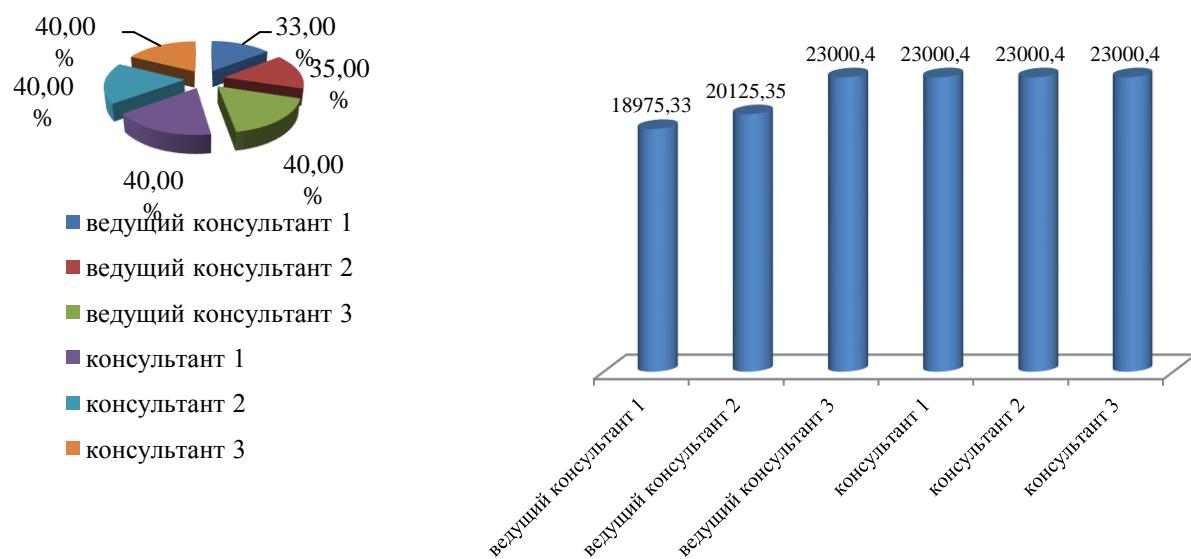


Рис. 3. Процент премии и размер премии сотрудников ОАО «РЖД»

Таким образом, получаем, что после внедренной методики, процент премии у сотрудников будет разный и будет зависеть от их выполненной работы, что повысит стремления персонала получать более высокий процент премирования

и увеличит производительность труда. В свою очередь, рост производительности труда повысит итоговую выручку и показатели деятельности ОАО «РЖД». Таким образом, можно резюмировать, что социальная политика ОАО «РЖД» является одним из ключевых факторов стратегического развития организации.

Заключение.

Оптимизация социальной политики позволит повысить эффективность работы персонала, что, в свою очередь, приведет к положительному результату для организации, к существенному росту показателей ОАО «РЖД», а также улучшению социально-экономических условий труда. Обновленная методика социальной политики даст возможность ОАО «РЖД» более эффективно управлять персоналом и более грамотно распределять денежное вознаграждение сотрудников, повысить их мотивацию к работе, улучшить социально-экономический климат в целом в коллективе, и является основным фактором стратегического развития, направленного на повышение эффективности деятельности ОАО «РЖД».

Список литературы

1. Абазиева К.Г. Архаические черты новых трендов управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации российской экономики / К.Г. Абазиева, С.В. Бурмистров, С.И. Самыгин // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2021. – №2. – С. 77–82. DOI 10.22394/2079-1690-2021-1-2-77-82. EDN KPDDTX
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – М.: Юрайт, 2020. – 381 с. EDN WLICYY
3. Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2023. – №5. – С. 23–26.
4. Дворянсков И.В. Управление персоналом в российских компаниях / И.В. Дворянсков // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020. – №9 (220). – С. 10–16. EDN AJBUQV
5. ОАО «РЖД». Официальный сайт. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sr2022.rzd.ru/ru/social-aspect/employee-development/hr-management> (дата обращения 01.12.2024).