

Приданникова Наталья Вадимовна

магистрант

Рачек Светлана Витальевна

д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

***Аннотация:** в научной статье рассмотрена актуальная проблема управления трудовым потенциалом. Данное явление является центральным звеном в получении высоких результатов работы. Большую часть результата предоставляет не только качественные трудовые ресурсы, а качественное управление кадровым потенциалом.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, кадровая политика, состав персонала предприятия, рабочие.*

Процесс любой предпринимательской деятельности, особенно изготовления продукции, товаров, выполнения работ и оказания услуг, связан с затратами не только овеществленного (в средствах и предметах труда), но и живого труда. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения. Повышением его производительности прежде всего обусловлен рост эффективности производства, а следовательно, его рентабельности и прибыльности.

Конкретная ответственность за общее руководство трудовыми ресурсами в крупных организациях обычно возложена на профессионально подготовленных работников отделов кадров, обычно в составе штабных служб. Вместе с тем, если руководители низшего звена не понимают специфики управления трудовыми ресурсами, его механизма, возможностей и недостатков, то они не могут в полной мере воспользоваться услугами специалистов-кадровиков. Поэтому важно,

чтобы все руководители знали и понимали способы и методы управления людьми.

Основной задачей учета труда и его оплаты в организациях железнодорожного транспорта является правильное определение затрат труда и заработной платы на производство продукции (выполнение работ и оказание услуг).

Учет труда и его оплаты призван содействовать оптимизации использования рабочего времени, укреплению дисциплины труда, росту его производительности, снижению себестоимости продукции (работ, услуг) и повышению качества выполняемой работы.

На железнодорожном транспорте одним из основных направлений научной организации труда считается улучшение условий работы. Однако, включение в сферу организации труда всего комплекса проблем, связанных с совершенствованием его условий, представляется весьма проблематичным, так как техническое обеспечение явно выходит за рамки организационных решений. С этой стороны к нему могут предъявляться только строго определенные требования, как и к другим технико-технологическим системам.

Настоящая функциональная стратегия ОАО «РЖД» разработана в порядке детализации и расширения положений Стратегической программы развития ОАО «РЖД» до 2017 года в области управления персоналом и повышения качества человеческих ресурсов, а также их корпоративной социальной поддержки.

Целью реализации Стратегии является обеспечение потребности холдинга «Российские железные дороги» в квалифицированном персонале и эффективное развитие кадрового потенциала на среднесрочную перспективу.

Развитие кадрового потенциала Компании как вертикально интегрированного холдинга предполагает непрерывно управляемый процесс работы с людьми, в котором неизменно присутствуют допроизводственный, производственный и послепроизводственный этапы. Именно такому подходу в полной мере отвечают современные концепции управления человеческими ресурсами многих ведущих российских и иностранных компаний.

Человеческие ресурсы ОАО «РЖД» с точки зрения формирования кадрового потенциала Компании и как объект корпоративного управления включают:

- всю совокупность работников, состоящих в трудовых отношениях с Компанией на постоянной или временной основе;
- лиц, выполняющих работу для ОАО «РЖД» на основе индивидуальных гражданско-правовых договоров;
- отдельные категории бывших работников железнодорожного транспорта, сохраняющих со структурами ОАО «РЖД» те или иные корпоративные связи (пенсионеры, ветераны);
- участников рынка труда и студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, находящихся в сфере интересов ОАО «РЖД».

Эффективное формирование и развитие холдинга «Российские железные дороги» невозможно без качественного совершенствования стратегии в области управления персоналом.

Согласно прогнозам, негативные демографические тенденции в сочетании с дальнейшим развитием экономики страны в среднесрочной перспективе приведут к дефициту персонала с требуемым уровнем квалификации в большинстве отраслей национальной экономики. Для формирующегося холдинга «РЖД», объединяющего в качестве работодателя около 2,2% общего числа занятых в экономике страны, эта проблема приобретает все большую актуальность уже сегодня – конъюнктура внутреннего рынка труда объективно неблагоприятна для Компании.

Стратегическое управление трудовыми ресурсами базируется на человеческом потенциале как основе предприятия, ориентирует его деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в предприятии, отвечающие требованиям окружения, и позволят предприятию добиваться конкурентных преимуществ, выживать в долгосрочной перспективе. Также стратегическое управление трудовыми – это подход к принятию решений относительно намерений и планов предприятия относительно трудовых

отношений, а также при формировании политики и практики в сфере найма, обучения, развития, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений. Этот подход является одной из основных составляющих корпоративной или деловой стратегии предприятия.

Основными чертами стратегии управления трудовыми ресурсами является: ее долгосрочный характер, что объясняется нацеленностью на разработку и изменение психологических установок, мотивации, структуры персонала, всей системы управления персоналом или ее отдельных элементов, что, как правило, требует длительного времени; связь со стратегией предприятия в целом, учет многочисленных факторов внешней и внутренней среды, поскольку их изменение вызывает изменение или корректировку стратегии предприятия и требует своевременных изменений структуры и численности персонала, его навыков и квалификации, стиля и методов управления.

В целом можно сделать вывод, что стратегическое управление трудовыми ресурсами определяет, как именно будет осуществляться управление трудовыми ресурсами предприятия в процессе достижения его долгосрочных целей. Оно носит двойной характер: с одной стороны, реализуется посредством конкретных функций управления трудовыми ресурсами, направленных на реализацию стратегии управления этими ресурсами, и с этой точки зрения является функциональной составляющей системы управления трудовыми ресурсами, с другой – является одним из функциональных направлений в рамках стратегического управления предприятием в целом. Процесс стратегического управления персоналом является очень важным, поскольку обеспечивает предприятие высококвалифицированными кадрами, создает условия для повышения производительности труда, обеспечивает использование средств мотивации и контроля, сбалансирования интересов предприятия и персонала, что в свою очередь повышает общую эффективность деятельности предприятия. Но, вместе с тем, стратегическое управление трудовыми ресурсами является достаточно сложным и динамичным процессом. При его осуществлении фирма сталкивается с рядом препятствий, которые требуют своевременного выявления и реагирования.

Список литературы

1. Федоров В.К. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / В.К. Федоров, М.Н. Черкасов, А.В. Луценко; под ред. В.К. Федорова. – М.: РИОР: Инфра-М, 2015. – 208 с.
2. Давыдов А.В. Формирование эффективной структуры организации труда на базе качественно «новой» рабочей силы / А.В. Давыдов, Е.А. Косорукова // Научные проблемы транспорта Сибири и Дальнего Востока. – 2014. – №1–2. – С. 6972.
3. Официальный сайт: ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=660 (дата обращения: 11.11.2018).
4. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в вагонном ремонтном депо Челябинск [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=665220> (дата обращения: 14.12.2018).