

Приданникова Наталья Вадимовна

магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

В КОМПАНИИ ОАО «РЖД»

Аннотация: в научной статье рассмотрена проблема управления трудовыми ресурсами. На сегодняшний день данный вопрос является центральным звеном в получении высоких результатов работы. Большую часть результата предоставляет не только качественное управление кадровым потенциалом, а качественное управление трудовыми ресурсами.

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

Эффективное управление трудовыми ресурсами с учетом уровня образования, здоровья, профессиональной подготовки и мотивации труда позволит повысить конкурентоспособность отрасли и занять устойчивые конкурентные позиции. Реформирование железнодорожного транспорта отразилось и на использовании современных методов и технологий в области управления персоналом, ориентированных на максимальное сближение интересов работников с интересами ОАО «РЖД». Компания сохраняет также действующую вертикально интегрированную структуру управления трудовыми ресурсами: подразделение находится в двойном подчинении – вышестоящего функционального руководителя и линейного начальника, полномочия которых закрепляются в организационных схемах управления и должностных инструкциях.

Основу нормативной базы компании в сфере управления трудовыми ресурсами определяют следующие стандарты и нормативные акты: Стандарт управления персоналом; правила внутреннего трудового распорядка; должностные инструкции; коллективные договоры; соглашения и индивидуальные трудовые

договоры; нормативные документы, регламентирующие статус служб управления персоналом и социального развития, вопросы стимулирования работников, их социальной защищенности и социального развития, материальной и моральной ответственности; иные нормативные и правовые акты.

Численный и квалификационный состав работников транспорта должен обеспечивать четкое выполнение стратегических задач, стоящих перед ОАО «РЖД», поэтому важное значение в этой связи приобретает совершенствование системы оплаты труда работников, включающей в себя мотивационные механизмы, обеспечивающие повышение производительности и эффективности труда как основного условия роста заработной платы. Главная задача здесь заключается в том, чтобы в отношении отдельно взятого работника или группы в каждый момент применялись именно те мотивы и стимулы и в таком сочетании, которые считались бы оптимальными с точки зрения соответствия их потребностям и интересам.

Эффективное управление трудовым потенциалом компании предполагает разработку рациональной системы стимулирования труда, под которой понимается совокупность сознательно созданных условий труда, принимающих форму материальных и моральных стимулов для достижения стратегических и оперативных целей компании и влияющих на поведение работника. Основными мотивационными факторами являются: уровень заработной платы и дополнительных выплат; условия труда; гарантия занятости; должность; трудовая политика предприятия; характер межличностных отношений и стиль работы руководителей; содержательность труда; ответственность и самостоятельность; профессиональное продвижение; саморазвитие работника.

Одной из главных задач компаний в области управления трудовыми ресурсами является повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач холдинга «РЖД».

Реформирование транспортной отрасли России ставит перед ОАО «РЖД» жесткие условия, среди которых на главных позициях стоят: модернизация

производства, высокотехнологичное оснащение рабочих мест и обеспечение трудовыми ресурсами высокой квалификации.

В «Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации на период до 2030 г.», одним из ключевых понятий в области развития трудовых ресурсов обозначено содействие созданию корпоративных систем управления персоналом, ориентированных на мотивированный и эффективный труд работников, повышение его качества, производительности, активное участие в технической модернизации и инновационном развитии железнодорожного транспорта.

ОАО «РЖД» находится в стадии активных структурных преобразований, что предъявляет особые требования к управлению трудовыми ресурсами. В ОАО «РЖД» в 2013 г. была принята Программа «По привлечению, удержанию и закреплению кадров ОАО «РЖД» на период до 2030 г.», определяющая цели и задачи компании по удовлетворению потребности в трудовых ресурсах на перспективу, а также, инструменты, используемые в ходе ее реализации.

Основной для совершенствования процессов управления кадровым резервом, повышения эффективности обучения и развития работников Холдинга является внедрение и развитие системы единых корпоративных требований к персоналу и системы дистанционного обучения.

Мощным мотивационным инструментом системы привлечения и удержания персонала является социальный пакет.

Одним из важнейших показателей эффективности работы ОАО «РЖД» является уровень производительности труда. Обеспечение постоянного роста данного показателя способствует оптимизации эксплуатационных расходов и увеличению реальной заработной платы.

Учитывая, что в целом в экономике страны не выдерживается принцип роста заработной платы только при условии опережающего роста производительности труда, и темпы роста заработной платы в стране опережают ее рост в компаниях холдинга «РЖД», в результате Холдинг может оказаться в ситуации, когда для сохранения конкурентоспособной заработной платы будет вынужден

оптимизировать свою численность и повышать заработную плату темпами большими, чем рост производительности труда.

Учитывая, что между соотношением заработной платы железнодорожников к общероссийскому уровню и текучестью персонала существует прямая зависимость, для Холдинга критически важно обеспечить рост реальной заработной платы и ее конкурентоспособность, так как увеличение текучести кадров создает прямые риски по обеспечению технологических процессов и безопасности движения, а также влечет увеличение расходов на подготовку нового персонала.

Трудовые ресурсы ОАО «РЖД» являются основополагающим базисом для успешной реализации миссии компании, важнейшим фактором эффективного использования всех иных видов ресурсов и, в конечном итоге, определяют результативность и финансовое благополучие всей отрасли в целом. В свою очередь, источником материального и социального благополучия работников железнодорожного транспорта являются позитивные результаты деятельности ОАО «РЖД».

Повышение эффективности функционирования компании ОАО «РЖД» и ее структурных подразделений во многом определяется качеством используемых ресурсов. Люди являются наиболее ценным ресурсом страны и предприятий, поэтому основой управления любой экономической системой должно быть управление трудовыми ресурсами. Это усиливает значимость профессионально-квалификационного развития рабочей силы и ее роль в обновлении производства.

Список литературы

1. Дементьева А.Г. Управление персоналом: учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М.: Магистр. 2015. – 287 с.
2. Кибанов А.В. Разработка кадровой политики организации // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2015. – №1. – С. 23–25.
3. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР, 2015. – 255 с.

4. Коллективный договор ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://doc.rzd.ru/doc/public/ru>

5. Официальный сайт ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=660 (дата обращения: 11.11.2018).