

Андропова Татьяна Сергеевна

Магистрант

1 курс, факультет «Экономика и управление на железнодорожном

транспорте

ФГБОУ ВО «Уральский Государственный Университет Путей

Связи»

Россия, г. Екатеринбург

**МЕСТО И РОЛЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В
ОРГАНИЗАЦИОННОМ КАПИТАЛЕ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ
ОАО «РЖД»)**

Аннотация: данная статья посвящена анализу места и роли трудовых ресурсов в организационном капитале предприятия ОАО «РЖД». В ходе работы была выявлена актуальность рассматриваемой проблемы, изучены работы различных авторов относительно данной тематики, выявлена важность человеческого капитала в деятельности предприятия, изучены элементы актуальной системы управления персоналом в ОАО «РЖД», и предложены мероприятия, направленные на повышение эффективности механизма управления трудовыми ресурсами на предприятии.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, железнодорожное предприятие, персонал, система мотивации, финансовая поддержка.

Annotation: this article is devoted to the analysis of the place and a role of human resources in the organizational capital of the JSC «Russian Railways» enterprise. During work the relevance of the considered problem was revealed, works of various authors of rather this subject are studied, importance of the human capital in activity of the enterprise is revealed, elements of a relevant personnel management system in JSC "Russian Railways" are studied, and the actions directed

to increase in efficiency of the mechanism of human resource management at the enterprise are offered.

Key words: human resources, railway enterprises, personnel, system of motivation, financial support.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что трудовые ресурсы имеют весомое значение в организационной системе предприятия, поскольку представляют собой основную часть, которая является одним из трех элементов организационного капитала. Совокупность знаний, умений и навыков, которыми обладает персонал, складываются в человеческий капитал организации, оптимальное использование и управление которым оказывает положительное влияние на конечные результаты деятельности предприятия. В рамках кадровой политики, с учетом особенностей деятельности предприятия, определяется место и роль трудовых ресурсов, по результатам чего разрабатывается система, включающая в себя мероприятия, направленные на повышение эффективности их использования. На железнодорожных предприятиях персонал обладает высокой степенью важности, обусловленной непосредственным участием работников в осуществлении основной деятельности данных организаций.

На сегодняшний день данный вопрос является объектом изучения большого количества авторов. Так, Боброва В.Е. в своей работе изучает инструменты формирования кадрового потенциала ОАО «РЖД», говоря о том, что большую роль в данном процессе выполняет человеческий капитал, который представляет собой «...совокупность профессиональных способностей сотрудников, позволяющих осуществлять деятельность максимально эффективно, обеспечивая компании стратегическое преимущество на рынке» [1, с. 2]. Попова Е.С., рассматривая управление трудовыми ресурсами в ОАО «РЖД», считает, что «...развитие трудового потенциала выступает одним из основных условий реализации

стратегических задач в рамках Стратегии развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 г.» [3, с. 3]; а Штыбина К. А. и Сырбу А. Н. в своей статье говорят, что одним из основных инструментов управления трудовыми ресурсами на ОАО «Российские железные дороги» является заработная плата [5, с. 1].

Железнодорожная отрасль, являясь одной из приоритетных отраслей развития национальной экономики, подвергается изменениям и нововведениям, основная цель которых заключается в использовании инновационных методов управления [4, с.4.]. В процессе реализации системы управления трудовыми ресурсами в ОАО «РЖД» также используются инновационные способы управления персоналом, которые направлены, в частности, на увеличение производительности труда железнодорожных работников [2, с. 7]. В настоящее время основными элементами системы управления персоналом являются:

1. Система мотивации, которая включает в себя материальное стимулирование, выраженное, в частности:

– Компенсационными выплатами за работу в ночное время, выходные дни, в период особо сложных метеорологических условий, за участие в производственных командировках.

– Надбавки за высокий уровень квалификации, профессиональное мастерство, классные звания, ученые степени.

– Коллективный договор, использование которого предоставляет работникам дополнительное премирование, индивидуальный и корпоративный социальные пакеты, в также возможность участия в различных конкурсах.

2. Профессиональная ориентация, в рамках которой рассматриваемым железнодорожным предприятием создано более 240 негосударственных образовательных учреждений, 5 из которых общеобразовательные школы с пришкольными интернатами, 5 – образовательные учреждения для детей

младшего и дошкольного возрастов, 30 – школы-интернаты, 202 – детские сады. Основная часть учащихся выше перечисленных учреждений – это дети работников ОАО «РЖД». Данное направление системы управления трудовыми ресурсами способствует повышению ценности рабочего места у сотрудников и увеличению отдачи его рабочей силы.

3. Развитие персонала. В ОАО «РЖД» система обучения персонала с целью повышения их уровня квалификации и улучшения качественных характеристик человеческого капитала имеет высокий уровень развитости, обусловленный большим количеством используемых способов развития работников. Основными видами обучения сотрудников ОАО «РЖД» являются [6, с. 107]:

- Подготовка.
- Переподготовка.
- Повышение квалификации.
- Производственное и теоретическое обучение.
- Производственно-технические курсы.
- Курсы целевого назначения.

В основе корпоративной системы развития персонала ОАО «РЖД» заложены 15 учебных центров профессиональных квалификаций, которые включают в себя 66 подразделений. Их функционирование обеспечивает удовлетворение потребности ОАО «РЖД» в квалифицированных работниках по основным железнодорожным профессиям на 80 %.

4. Корпоративный университет, основная функция которого состоит в проведении экспертиз, объектами которых являются:

- Оценка персонала.
- Методология разработки образовательных программ.
- Методология обучения и развития руководителей.
- Внедрение дистанционных образовательных технологий.
- Реализация программ по развитию кадрового резерва.

5. Корпоративная пенсионная программа, в рамках которой сотрудникам пенсионного возраста предоставляется возможность являться участником корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения. Данная программа является дополнительным инструментом социальной поддержки сотрудников ОАО «РЖД».

6. Коллективный договор, который направлен на привлечение, развитие, удержание и мотивацию работников. Наиболее важным инструментом действия данного договора является предоставление ипотечных субсидируемых кредитов для приобретения жилья, в частности, молодым и многодетным семьям, а также одиноким родителям, воспитывающим детей.

7. Молодежная политика, в рамках которой реализуется целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» на 2016 – 2020 гг. Основная цель данной программы заключается в привлечении, профессиональном становлении и на этой основе развитии молодых работников, которые считаются важным элементом трудовых ресурсов, так как обладают такими качествами, как мобильность, инициативность, энергичность.

8. Жилищная политика, на основании которой предоставляется финансовая поддержка работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий.

9. Политика здравоохранения, на основании которой ОАО «РЖД» созданы более 100 больниц и 70 поликлиник. Также в рамках функционирования данной политики сотрудникам железнодорожного предприятия предоставляется возможность отдыха и прохождения оздоровительных курсов в лечебных санаториях.

10. Охрана труда, которая имеет непосредственное влияние на результативность труда работников железнодорожного транспорта, поскольку деятельность данных предприятий имеет риски, вызванные непредвиденностью ситуаций на железных дорогах. Реализация данного метода системы управления персоналом заключается в:

- Проведении инструктажа о правилах поведения на железных дорогах.
- Достижении соответствия рабочих мест нормативным требованиям.
- Предоставлении сотрудникам ОАО «РЖД» современной спецодежды.

На основании выше изложенного можно сказать, что персонал занимает весомое место в организационном капитале ОАО «РЖД», поскольку для его использования и управления им применяется большое количество методов, направленных на увеличение их производительности путем повышения у сотрудников желания максимальной отдачи своей рабочей силы. Сотрудники, имеющие социальную и материальную поддержку со стороны предприятия, готовы увеличивать свою производственную работоспособность, которая также будет отмечена организацией с помощью материальных и моральных методов поощрения. ОАО «РЖД», рассматривая трудовые ресурсы в качестве своего главного актива, осуществляют финансовые инвестиции, направленные на развитие персонала, их финансовую поддержку и социальное обеспечение.

Как известно, главным инструментом повышения производительности труда является система мотивации, исходя из этого, следует, что для повышения ее эффективности, в рамках кадровой политики, необходимы мероприятия, направленные на совершенствование человеческого капитала ОАО «РЖД», основными примерами которых могут быть:

- Надбавки к заработной плате за работу всех членов семьи на железнодорожном транспорте;
- Надбавки к заработной плате молодым специалистам, чей возраст не превышает 30 лет;
- Надбавки за отсутствие прогулов;
- Надбавки за соответствие образования требованиям профессии железнодорожного работника;

– Предоставление возможности обучения в различных учебных заведениях на основании целевых договоров между ОАО «РЖД» и образовательными учреждениями;

– Материальное поощрение за победу в конкурсах на знание истории российского железнодорожного транспорта;

– Предоставление кредитов по льготным ставкам;

– Предоставление субсидий работникам с целью компенсации оплаты детских садов, услуг спортивных залов и других небольших семейных затрат;

– Совместное празднование дня работника железнодорожного транспорта, и выделение наиболее результативных сотрудников;

– Использование системы тимбилдинга, который представляет собой организацию совместных поездок в санатории или дома отдыха, участие в совместных экскурсиях и различных конкурсах.

Предполагается, что выше перечисленные методы мотивации сотрудников ОАО «РЖД» будут способствовать повышению эффективности механизма управления трудовыми ресурсами на предприятии.

Подводя итог, стоит отметить, что как показал проведенный в работе анализ, ОАО «РЖД» трудовые ресурсы рассматривает как главный нефинансовый актив, так как в системе управления ими данное предприятие использует различные методы, направленные на привлечение и удержание работников необходимого уровня квалификации, непрерывное развитие персонала, его мотивацию, на предоставление социальной и финансовой поддержки. Из выше изложенного следует, что ОАО «РЖД» трудовым ресурсам отводит особое место в организационном капитале предприятия, используя различные способы управления человеческим капиталом, оптимальное использование которого является фактором успешной деятельности железнодорожного предприятия.

Список литературы

1. Боброва В. Е. Инструменты формирования кадрового потенциала ОАО «РЖД» // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-formirovaniya-kadrovogo-potentsiala-oao-rzhd> (дата обращения: 25.04.2019).
2. Лapidус Б. М. Проблемы и задачи повышения производительности труда в ОАО «РЖД». Бюллетень объединенного научного совета ОАО «РЖД». № 3. 2016. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26696519> (дата обращения: 25.04.2019).
3. Попова Е. С. Управление трудовыми ресурсами в ОАО «РЖД» / Е.С. Попова, Ю.А. Пикалин // Научные исследования: теория, методика и практика. «Интерактив плюс». 2018. № 4. (дата обращения: 25.04.2019).
4. Рачек С.В. Экономические аспекты стратегического управления трудовыми ресурсами на современном этапе развития холдинга ОАО «РЖД». Фундаментальные исследования. 2015. № 11 (часть 6). URL: <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39726> (дата обращения: 25.04.2019).
5. Штыбина К. А., Сырбу А. Н. Анализ использования фонда заработной платы в качестве инструмента управления трудовыми ресурсами на ОАО «Российские железные дороги» // Вестник науки и образования. 2018. №17-2 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-ispolzovaniya-fonda-zarabotnoy-platy-v-kachestve-instrumenta-upravleniya-trudovymi-resursami-na-oao-rossiyskie-zheleznye-dorogi> (дата обращения: 25.04.2019).
6. РЖД. Официальный сайт. [Электронный ресурс] / URL: <http://www.rzd.ru/> (дата обращения: 25.04.2019).