

М. В. Самарина¹, В. С. Иванова¹

¹Иркутский государственный университет путей сообщения, г.Иркутск, Российская Федерация

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Аннотация: В данной статье рассматривается повышение эффективности использования человеческих ресурсов, которое является важной задачей любой организации и первоочередной стратегией системы управления персоналом, так как от качества сотрудников, уровня кадрового потенциала, творческого роста персонала, высокой производительности труда в решающей мере зависит успех любой организации.

Совершенствование управления человеческих ресурсов требует высокой ответственности и инициативы предприятия, работников, их четкой организованности, стремления к трудовой самореализации личности, поэтому эффективная система управления человеческими ресурсами, грамотная кадровая работа в организации позволяют оптимально использовать трудовые ресурсы, увеличить производительность труда, повысить кадровый потенциал любой компании.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, кадровый потенциал, кадровая политика, персонал, человеческий ресурс, трудовые показатели.

М. V. Samarina¹, V. S. Ivanova¹

¹Irkutsk State Transport University, Irkutsk, The Russian Federation

THE MAIN AREAS OF THE IMPROVEMENT OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT THE RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES

Abstract: The improving of the efficiency of human resources' using is noted in the article; it is an important topic for any enterprise and the main strategy of personnel management's system, because the success of any organization highly depends on the employees' quality, human resources' level, personnel's creative improvement and high labor productivity.

The improvement of the personnel's management needs takes high responsibility and the initiative of enterprise and employees, their discipline, striving for labor self-realization of people, so that the effective system of human resources' management, competent personnel work on the enterprise allow using labor resources optimally, increase labor productivity and personnel potential of any company.

Keywords: human resources, labor resources, personnel potential, personnel policy, personnel, human resource, labor indicators.

Введение

В современных условиях развития экономики и перехода на новый уровень управления на смену теории, изучающей человеческие ресурсы, с точки зрения издержек, как фактора, работающего по принуждению и влияние которого необходимо минимизировать, приходит другая теория, рассматривающая персонал как важнейший человеческий ресурс компании. Для России, стремящейся войти в число государств с развитой экономикой, оптимальным является подход к изучению человеческих ресурсов, как составляющую основу эффективной деятельности и конкурентного преимущества любого предприятия. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов является важной задачей любой организации и первоочередной стратегией системы управления персоналом, так как от качества сотрудников, уровня кадрового потенциала, творческого роста персонала, высокой производительности труда в решающей мере зависит успех любой организации.

Эффективность организации требует высокой ответственности и инициативы работников, их четкой организованности, стремления к трудовой самореализации личности. Работник дол-

жен быть лояльным к компании и ее руководству, уметь эффективно коммуницировать, работать в команде, непрерывно развиваться, повышать уровень профессиональной и социальной компетентности, со знанием дела участвовать в решении общих, индивидуальных, организационных задач.

Таким образом, эффективная система управления человеческими ресурсами, грамотная кадровая работа в организации позволяют оптимально использовать трудовые ресурсы, увеличить производительность труда, повысить кадровый потенциал компании.

Человеческие ресурсы как фактор повышения конкурентоспособности предприятия

Рациональное использование человеческих ресурсов на предприятии, эффективность использования трудовых ресурсов, повышение производительности труда оказывают значительное влияние на показатели выработки предприятия, объемы его работы, на величину выручки от выполнения работ, что обуславливает актуальность анализа трудовых показателей и поиска резервов повышения производительности труда работников.

Человеческие ресурсы являются важнейшим активом любого предприятия наравне с материальными, финансовыми, информационными ресурсами.

Повышение роли человеческих ресурсов в современном рыночном хозяйстве и изменение к нему отношения связано с глубокими преобразованиями в производстве, толчком к чему послужил научно-технический прогресс. Вследствие внедрения высокотехнологичных средств труда, сокращается численность персонала, повышается удельный вес специалистов, руководителей, рабочих высокой квалификации.

Одной из отличительных черт современного производства выступает его сильная зависимость от качества человеческих ресурсов, форм их использования, степени вовлеченности в дела организации.

Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека [1, с. 315].

Специфика человеческих ресурсов, в отличие от всех других видов ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.), состоит в том, что человек наделен интеллектом, а, следовательно, его реакция на внешнее воздействие (управление) – эмоционально осмысленная, а не механическая; вследствие обладания интеллектом человек способен к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности любого общества или отдельной организации.

От качества человеческих ресурсов и эффективности их использования зависит качество выходного продукта предприятия, его конкурентоспособность, скорость достижения стратегических задач компании, мобилизация внутренних резервов, что особенно важно в условиях кризисной экономики, когда выживаемость бизнеса зависит в большей степени от человеческого фактора.

Использование человеческих ресурсов на предприятиях железнодорожного транспорта

На железнодорожном транспорте уже с момента проведения структурной реформы отношение к человеческим ресурсам начало меняться и меняется по сей день. И для качественного улучшения этого ценного ресурса требуется немало факторов, сил и времени.

Поэтому только за последнее время холдинг ОАО «РЖД» разработал множество документов, в задачи которых входит и развитие человеческих ресурсов в сфере железнодорожного транспорта [3]. Одним из них является документ, который вводит стандарты по качеству в процессе управления персоналом. Компания определяет важными следующие элементы обучения (рис. 1).



Рис. 1. Элементы обучения и повышения квалификации персонала ОАО «РЖД», во взаимосвязи с элементами других процессов управления персоналом

Для обучения и развития потенциала сотрудников важными элементами считаются следующие [5]:

1. Развитие персонала (об этом подробнее будет в описании программ, разработанных во время карантина).
2. Подготовка/переподготовка/повышение квалификации сотрудников.
3. Аттестация сотрудников.
4. Мотивация сотрудников.

Благодаря этим элементам происходит оценка и анализ эффективности обучения, пройденного сотрудниками, улучшение образовательных программ, повышение уровня выполнения работы сотрудниками, а также увеличения возможности большего числа сотрудников решать сложные корпоративные задачи.

Для улучшения человеческого потенциала на предприятиях железнодорожного транспорта необходимо развивать не только образовательные программы, по мнению ОАО «РЖД». Основные направления развития человеческого капитала в данной отрасли представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Актуальные направления развития человеческих ресурсов на железнодорожном транспорте

В последние годы в нашей стране произошли различные преобразования в области обучения специалистов, и главное из них – разделение высшего образования на несколько уровней (бакалавриат и магистратура). Несомненно, многим профессиям стали обучаться по такому принципу; однако для специалистов, деятельность которых связана на дороге с эксплуатационными процессами, сохранили специализированную подготовку. Это позволяет обеспечить более высокую квалификацию для людей, чей труд происходит на предприятиях с повышенной опасностью [5].

Помимо образовательного процесса планируется повысить качество сотрудничества с университетами и компаниями железнодорожного транспорта целью расширения партнёрства и для применения целевых договоров на трудоустройство. Таким образом, более квалифицированные сотрудники всегда будут иметь работу, а также развивать железнодорожную отрасль. Такое решение также связано с тем, что существует необходимость трудоустройства выпускников учебных заведений по необходимым на железной дороге специальностям, поскольку молодым специалистам чаще всего сложно, во-первых, найти работу по профилю подготовки, а во-вторых, адаптироваться на предприятии. В ОАО «РЖД» на данный момент, согласно «Стратегии развития железнодорожного транспорта на период до 2030 года», занимается улучшением условий для работы в холдинге – часто специалисты справляются со сложными задачами и ориентируются в рабочем процессе, обучаются новому лучше и быстрее, чем более старшее и опытное поколение.

Основные мероприятия в области развития человеческих ресурсов представлены на рисунке 3.



Рис. 3. Мероприятия развития человеческих ресурсов ЖД транспорта

Помимо всего перечисленного для сотрудников компании существует множество направлений социальной поддержки, с помощью которых увеличивается уровень вовлечённости людей в дела компании, доля населения с более высоким уровнем жизни и удовлетворённости своим доходом, а также приверженность компании и наиболее долгосрочное сотрудничество [6].

Для развития любой из сфер на железнодорожном транспорте необходимо поддерживать на долгосрочной основе сотрудничество с Министерством образования и всеми подведом-

ственными ему агентствами и службами. Поэтому в стратегическом плане ОАО «РЖД» есть несколько пунктов, касающихся данного вопроса. Прежде всего, это необходимо для повышения престижности железнодорожных профессий – такое сотрудничество позволит намного быстрее утверждать новые программы для новых специальностей на железной дороге. Также благодаря хорошим отношениям с университетами можно строить перспективы в сфере науки – развитие фундаментальных исследований, создание новой техники, инновационных центров на базе университетов и пр. [6]. В конце концов, сотрудничая с университетами, можно обеспечить непрерывное обучение сотрудников, которое так необходимо в условиях постоянных изменений в экономике и науке и при постоянном внедрении новых технологий.

Помимо таких мер для повышения желания молодёжи работать в холдинге предусмотрены следующие меры [7]:

1. Поддержание доли молодых работников в компании не ниже уровня доли молодёжи среди населения России.
2. Путём проведения социологических опросов, центр развития корпоративной культуры принимает меры по увеличению лояльности молодых специалистов по отношению к компании, желая решать насущные задачи компании.
3. Развивать молодых сотрудников по направлениям международного сотрудничества, волонтерства и т.д.
4. Создавать благоприятные условия для участия молодёжи ОАО «РЖД» в спортивных мероприятиях и т. д.

Направление, связанное с внедрением инноваций, это не только новая техника, вагонов, контейнеров и инфраструктуры – на некоторые профессии вводятся дистанционные формы обучения с использованием достижений техники (платформы для выполнения тестирований, видео-конференции и т. д.). Во-первых, изучать весь материал может любой, вне зависимости от места проживания и состояния здоровья; во-вторых, во время обучения происходит взаимодействие с техникой, что очень часто необходимо в работе (например, для проведения международных конференций онлайн). В конце концов, такой метод обучения позволяет получать знания вне зависимости от обстановки в мире. Это очень актуально, особенно в 2020 году, во время карантина и вынужденного дистанционного обучения из-за инфекции Covid-19.

В целом, повышение квалификации, а также обучение сотрудников ОАО «РЖД» в условиях пандемии прошли успешно: частичный переход на дистанционный формат обучения планировался ещё до пандемии и проходил в прошлом, 2019 года [3]. Так, петербургский центр психологического развития и консультирования «Орион-С», организовал несколько программ обучения для железнодорожников возраста старше 50 лет – людей именно этого возраста считают наиболее перспективными, поскольку они привержены идеям и интересам компании больше всех и у них уже нет столько семейных забот, так как дети выросли [2]. Таких сотрудников обучают не только профессии, но и умению пользоваться цифровыми технологиями и работать в команде дистанционно. Такая система обучения, а также работы позволяет взаимодействовать сотрудникам разных сфер деятельности в компании и находить нестандартные решения проблем.

Также, компания активно стала использовать смешанное обучение: изучение теоретического материала проводится дистанционно, а тренажерная подготовка и практические занятия – очно, в мини-группах. Обучение проходит, в основном, на платформе Корпоративного университета РЖД. Причём мастер-классы и различные программы в онлайн-формате предусмотрены не только для людей из России – есть и мастер-классы на английском языке.

Если говорить подробнее о программах обучения в заочном и очно-заочном формате в период пандемии, то стали актуальны курсы, связанные с аудитом, менеджментом, анализом рисков и пр. Поэтому руководители и сотрудники ОАО «РЖД» прошли в апреле-мае этого года курсы от Корпоративного университета РЖД «Картирование потока создания ценности» и «Аудитор систем менеджмента качества». Обучение проходило в формате самостоятельного

изучения лекционного материала, разбора видео-кейсов, работы в мини-группах после изучения теории [4].

А вот в рамках международного сотрудничества Корпоративный университет делает всё, чтобы была возможность развивать проекты ОАО «РЖД» и за рубежом – поэтому и были разработаны программы для иностранных работников железнодорожных компаний в ряде стран Европы (Испания, Германия, Финляндия и пр.), Австралии, в развивающихся и развитых странах Азии (например, Индия, Китай, Япония) [4]. Таким образом, управление и развитие человеческих ресурсов происходит, во-первых, в различных направлениях, во-вторых, развивается не только в России, что способствует холдингу расти не только в рамках государства. А онлайн-формат обучения лишь упростил все эти процессы.

Также для железнодорожников было важно не только повысить профессиональную квалификацию в такой трудный период, но и самосовершенствоваться, развивать в себе положительные личные качества (так называемые Soft Skills). И Корпоративный университет также способствовал этому – он запустил проект «Знания.live», в рамках которого были затронуты такие темы, как особенности восприятия информации, образ мышления, стресс-менеджмент, финансовая грамотность и т.д. [4]. Работников обучают организации работы в онлайн-формате, специально организуют курсы по повышению стрессоустойчивости – словом, развивают в людях всё то, что могло бы пригодиться в период такой ситуации, как сложилась сейчас – пандемия. Причём данные программы удобнее всего организовывать в онлайн-формате, поскольку их сможет пройти любой желающий в удобное время, и это преимущество над очным форматом – обычно лекции подобного формата организованы в определённое время, удобное не для всех, и изучать материал получается не так оперативно, как в удалённом формате.

Для молодёжи, как и для более взрослого поколения, были продуманы специальные программы обучения для повышения квалификации и совершенствованы, адаптированы старые способы обучения. Например, Слёт молодёжи Куйбышевской железной дороги, который проходил в 2020 году уже в десятый раз, состоялся в онлайн-формате. Молодые сотрудники во время слёта проходили интересную программу, в которую были включены и лекции, связанные с инновациями, трендами в технологической сфере, управлением (для разных образовательных потоков предусмотрены были разные интерактивные лектории). А также молодые железнодорожники защищали проекты по той или иной тематике в онлайн-формате. Разработка и защита проектов были запланированы и по программе «Стратегический менеджмент», также разработанной Корпоративным университетом [4]. Преимущество таких программ состоит в том, что молодые специалисты, только усвоившие определённый блок знаний, выдвигают свежие, инновационные идеи по развитию и решению актуальных бизнес-задач холдинга. А дистанционный формат обучения упростил изучение материала, обработку информации и разработку проектов, поскольку всё это происходит в одном месте и в одно время – за личным компьютером.

Ниже приведены примеры применения на практике некоторых мер по реализации стратегических задач холдинга ОАО «РЖД» на 2020 год (рис. 4).



Рис.4. Примеры некоторых мер по реализации стратегических задач ОАО «РЖД» на 2020 год

Заключение

Таким образом, развитие человеческих ресурсов для холдинга ОАО «РЖД» – одна из важнейших задач, которая реализуется как прямо (посредством обучения сотрудников, внедрения новых образовательных программ в практику и др.), так и косвенно (стимулирование работы путём предоставления социальных гарантий, улучшение качества инфраструктуры, поддержание ведения активного образа жизни сотрудниками холдинга, их семьями и пр.).

От качества человеческих ресурсов и эффективности их использования зависит качество выходного продукта любого предприятия, его конкурентоспособность, скорость достижения стратегических задач компании, мобилизация внутренних резервов, что особенно важно в условиях кризисной экономики, когда выживаемость бизнеса зависит в большей степени от человеческого фактора и целеустремленности трудового коллектива.

Высокий уровень развития человеческих ресурсов способствует эффективной деятельности предприятия, является одним из ведущих факторов роста производства товаров и услуг, увеличения доходов, прибыли, повышения конкурентоспособности, престижности компании.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Комиссарова Т. А. Управление человеческими ресурсами / Т. А. Комиссарова. – Москва : Дело, 2018. – 315 с.
2. Опыт дополняет знания // Российская газета, вып. от 27.05.2020 г. – URL: <https://company.rzd.ru/ru/9401/page/78314?id=189185> (дата обращения: 31.10.2020).
3. Официальный сайт ОАО «РЖД». – URL: <http://rzd.ru> (дата обращения: 17.10.2020).
4. Переход в виртуальную реальность открыл новые возможности. / Газета Гудок, вып. № 79 от 06.05.2020 г. – URL: <https://gudok.ru/newspaper/?ID=1503018> (дата обращения: 31.10.2020).
5. О введении в действие стандарта по качеству в процессе управления персоналом «Обучение и повышение квалификации : Распоряжение ОАО «РЖД» от 31.12.2009 г. № 2757р – URL: https://old-doc.rzd.ru/doc/public/ru/json?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&id=3884 (дата обращения: 01.11.2020).
6. Стратегия развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 года. – URL: <http://doc.rzd.ru/doc/public/ru> (дата обращения: 03.11.2020).
7. Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016 - 2020 гг.)» – URL: https://old-doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&refererLayerId=5103&id=6655 (дата обращения: 01.11.2020).

REFERENCES

1. Komissarova T. A. The human resource management / T. A. Komissarova. Moscow: Delo, 2018, 315 p.
2. The experience will be added with the knowledge. / The Rossiyskaya Gazeta, issue from 27.05.2020 [Electronic resource] - access Mode: <https://company.rzd.ru/ru/9401/page/78314?id=189185> - accessed: 31.10.2020.
3. Official website of «Russian Railways» [Electronic resource]: - Access mode: <http://rzd.ru> - accessed: 17.10.2020.
4. The transition to virtual reality has opened up new opportunities. / The Gudok, issue #79 of 06.05.2020 [Electronic resource] - access Mode: <https://gudok.ru/newspaper/?ID=1503018> - accessed: 31.10.2020.
5. Order of «Russian Railways» dated 31.12.2009 No. 2757r «About the introduction of the quality standard in the process of personnel management «Studying and improvement of qualifications» [Electronic resource]: - Access mode: https://old-doc.rzd.ru/doc/public/ru/json?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&id=3884 - accessed: 01.11.2020.
6. The strategy of the development of railway transport in the Russian Federation until 2030 [Electronic resource]: - Access mode: <http://doc.rzd.ru/doc/public/ru> - accessed: 03.11.2020.
7. Target program «Youth of "Russian Railways» (2016-2020)» [Electronic resource]: - Access mode: https://old-doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&refererLayerId=5103&id=6655 - accessed: 01.11.2020.

Информация об авторах

Самарина Мария Владимировна – к. э. н., доцент, доцент кафедры «Экономика и управления на железнодорожном транспорте», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: samarina-mashenka@mail.ru

Иванова Валерия Сергеевна – студент второго курса Э.9-19-1, факультета «Экономика и управление», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: valeriss193@yandex.ru

Authors

Maria Vladimirovna Samarina – Ph.D. in Economics, the Department of Finance and Accounting State Transport University, Irkutsk, e-mail: samarina-mashenka@mail.ru

Valeria Sergeevna Ivanova – second-year student Э.9-19-1, student of the faculty of Economics and Finance, Irkutsk state University of railway transport, Irkutsk, e-mail: valeriss193@yandex.ru

Для цитирования

Самарина М. В. Основные направления совершенствования управления человеческими ресурсами на предприятиях железнодорожного транспорта [Электронный ресурс] / М. В. Самарина, В. С. Иванова // Молодая наука Сибири: электрон. науч. журн. – 2020. – №4. – Режим доступа: <http://mnv.irkups.ru/toma/410-2020>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ. (дата обращения: 17.02.2021)

For citation

Samarina M. V., Ivanova M. S. Osnovnye napravleniya sovershenstvovaniya upravleniya chelovecheskimi resursami na predpriyatiyah zheleznodorozhnogo transporta [The main areas of the improvement of the human resource management at the railway transport enterprises]. *Molodaya nauka Sibiri: ehlektronnyj nauchnyj zhurnal* [Young science of Siberia: electronic scientific journal], 2020, no. 4. [Accessed 17/02/21].