

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОАО «РЖД».

Щеткова В. Д. , Жигарева А.Ю.

ГАПОУ ТО «Тюменский колледж транспортных технологий и сервиса», Россия,
Тюмень

e-mail: a.zhigareva72@gmail.com

В ОАО «РЖД» работают те, для кого жизненно важно идти вперед и приносить пользу – люди дела, которые предпочитают настоящее дело громким словам. Стремление к стабильности и созиданию сочетается в нас, работниках ОАО «РЖД», с оптимизмом, который подкрепляется практикой малых дел и ежедневных свершений. Именно дела, а не слова могут лучше всего рассказать о нас. Мы движемся вперед уверенно, методично, не теряя из виду целей компании.

Ключевые слова: персонал, общество, руководитель, мотивация, удовлетворение потребностей

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT AT JSC Russian Railways.

Shchetkova V.D., Zhigareva A.Yu.

GAPOU TO "Tyumen College of Transport Technologies and Service", Russia, Tyumen

e-mail: a.zhigareva72@gmail.com

JSC "Russian Railways" employs those for whom it is vitally important to go forward and make a difference - people of action who prefer real action to big words. The desire for stability and creativity in us, the employees of Russian Railways, is combined with optimism, which is supported by the practice of small deeds and daily achievements. It is actions, not words, that best tell about us. We move forward confidently, methodically, without losing sight of the company's goals.

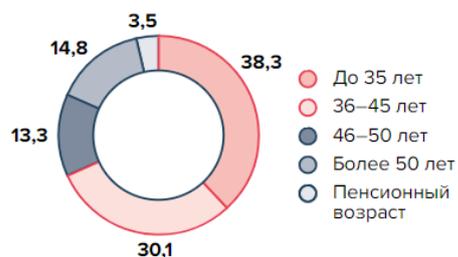
Key words: personnel, society, manager, motivation, satisfaction of needs

Главным приоритетом социально-кадровой политики является развитие человеческого капитала ОАО «РЖД» за счет проведения комплекса мероприятий, направленных на непрерывное обучение, мотивацию, сохранение здоровья работников и социальной стабильности, а также формирование благоприятной рабочей среды в трудовых коллективах.

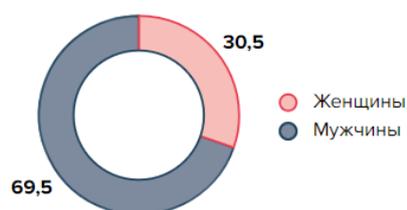
На конец 2022 года списочная численность работников ОАО «РЖД» составила 701,2 тыс. человек.

Состав персонала ОАО «РЖД»

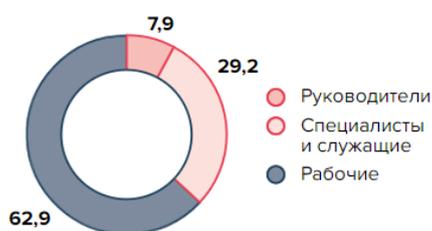
Возрастной состав, %



Гендерный состав, %



Категории персонала, %



Уровень образования, %

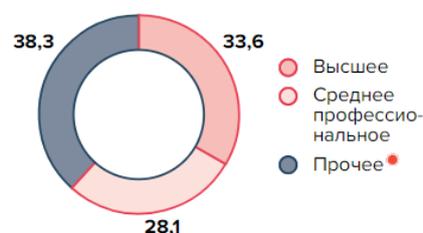


Рис. 1 Состав персонала ОАО «РЖД»

Доля молодых работников до 35 лет – 38,3%, доля работников с высшим образование – 33,6%, со средним профессиональным образованием 28,1% все показатели соответствует целевым параметрам, установленной Программой развития человеческого капитала ОАО «РЖД» на период до 2025 года.

Конкурентоспособная заработная плата работников компании повышает престиж железнодорожных профессий и снижает отток квалифицированных кадров. Среднемесячная заработная плата работников ОАО «РЖД» в 2022 году составила 75579 руб., что на 14,9% выше уровня 2021 года (в 2021 году – 65770руб.) при этом реальная заработная плата возросла на 1,0%.

Таблица 1.

Динамика заработной платы

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Среднемесячная заработная плата работников, занятых во всех видах деятельности, руб.	54934	58504	61375	65770	75579
Рост к уровню предыдущего года, %	109,0	106,5	104,9	107,2	114,9

Заработная плата работников на 18% выше средней заработной платы по стране и превышает уровень заработной платы практически во всех субъектах Российской Федерации (за исключением Ямало-Ненецкого автономного округа, Сахалинской области)

Компания продолжает поощрять работников за внедрение экономически эффективных проектов. В 2022 году на эти цели было направлено 318,2 млн руб. для вознаграждения 16,7тыс.человек.

В ОАО «РЖД» построена и функционирует целостная система развития и обучения персонала — от линейного уровня до топ-менеджмента. Система обучения и развития персонала ОАО «РЖД» в 2022 году была отмечена наградами профессионального сообщества:

Гран-при в номинации «Лучший проект корпоративного образования» премии «СМАРТ пирамида»;

Первое место в номинации «EdTech платформа года для массового обучения» премии «СМАРТ пирамида»;

Второе место в номинации «Корпоративное обучение года» премии «Хрустальная пирамида»;

Третье место в номинации Digital Transformation с проектом «Цифровая образовательная среда для реализации программ обучения в учебных центрах ОАО «РЖД» (помощников машинистов и машинистов локомотивов);

Специальный приз «Выбор сообщества» в номинации «Вклад в будущее» премии Graduate Awards 2022

Таблица 2

Затраты ОАО «РЖД» на обучение работников за 2018-2022 годы, млн.руб.

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022
Руководители и специалисты	1487,4	1496,99	1526,90	1568,97	1722,55
Рабочие и служащие	2542,01	2727,60	3044,66	3249,58	3537,78
ИТОГО	4029,41	4224,59	4571,56	4818,55	5260,33

Для обучения и саморазвития работников функционирует система дистанционного обучения. В 2022 году улучшена функциональность ее использования и администрирования. Увеличено количество дистанционных курсов, доступных всем сотрудникам ОАО «РЖД», - теперь их более 200.

Для обеспечения непрерывного развития работников ОАО «РЖД» через самообучение на платформе дистанционного обучения проведены подготовительные работы проекта «Час знаний». Создано более 200 дистанционных курсов.

Основа корпоративной системы профессионального обучения – 15 учебных центров профессиональных квалификаций (УЦПК) с 67 подразделениями, охватывающими всю страну

– от Калининграда до Сахалина.

Работников в учебных центрах обучают по планам и программам, разработанным на основе требований профессиональных стандартов. В 2020 году разработано восемь профессиональных стандартов в области железнодорожного транспорта, а еще 15 актуализировано. Всего в ОАО «РЖД» действует 92 профессиональных стандарта, которые охватывают 203 должности и профессии работников железнодорожного транспорта.

В особых условиях в 2022 года встала новая главная задача – гарантировать благополучие и защищенность людей, обеспечить социальную стабильность в коллективах Компании. Для ее реализации были приняты следующие меры поддержки работников:

проведена индексация заработной платы, общий размер которой в 2022 году составил 14,9 %;

в течение продолжительного периода для обеспечения занятости населения были приостановлены любые оптимизационные мероприятия и процедуры по сокращению штата работников;

сохранены все действующие льготы, гарантии и компенсации для работников;

в плановом режиме реализованы программы обучения и подготовки как рабочих кадров, так и студентов целевиков с высшим и средним профессиональным образованием;

проведены пульс-опросы для отслеживания уровня тревоги и взволнованности работников в связи с текущей ситуацией;

адаптированы имеющиеся каналы обратной связи, чтобы работники в любом удобном формате (по телефону корпоративной горячей линии или через виртуальный личный кабинет) могли напрямую задать интересующий их вопрос.

Более трети железнодорожников, а это сотни тысяч человек, – работники в возрасте до 35 лет. Для них действует специальный комплекс программ образования и карьерного роста.

Одно из приоритетных направлений — улучшение условий труда, отдыха и социальной поддержки женщин. Уже более 80 сотрудниц после законодательных изменений смогли стать машинистами и успешно водят пассажирские поезда.

Особенное внимание уделяется молодым мамам, для которых установлены дополнительная корпоративная надбавка при рождении ребенка, материальная помощь и детские пособия, широко применяется режим гибкого графика и дистанционной работы.

РЖД не забывают о поддержке и старшего поколения железнодорожников. «Заботу о неработающих пенсионерах и ветеранах компании рассматриваем как социальную миссию и нашу ответственность перед поколениями, которые создавали мощь Российских железных дорог»

Основные этические принципы ОАО «РЖД» ставить на первое место человека. Люди –

главный актив Компании, за цифрами статистика всегда стоит человек – работник, пассажир, клиент. Все, что делает ОАО «РЖД», делается для удобства и блага человека.

Каждый работник гордится, что ему выпала честь работать в компании с уникальной историей, богатыми традициями и масштабными планами.

Список литературы

Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. СПО. – М.: ИЦ «Академия», 2013,

Зубович О.А. Организация работы и управление подразделением организации: учебник. — М.: ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2016. — 518 с.

Драчева Е.Л. Менеджмент: учебник для студ. СПО - М.: ОИЦ «Академия», 2017.

Карпов А. В. Психология менеджмента. Учебник. — М.: Юрайт. 2019. 482 с.

Коргова М. А. Менеджмент. Управление организацией. — М.: Юрайт. 2019. 198 с

Резник С. Д., Игошина И. А. Карьерный менеджмент. Учебное пособие. — М.: Инфра-М. 2016. 240 с.