DOI: 10.17117/na.2016.11.01.506

<http://ucom.ru/doc/na.2016.11.01.506.pdf>

Поступила (Received): 03.11.2016

Павлова В.А.

К вопросу о развитии кадрового потенциала в системе железнодорожного транспорта страны

Pavlova V.A.

The question of the development of human resources in the railway system of the country

Реализация стратегии в сфере основной деятельности в значительной мере определяется эффективностью управления персоналом. Под управлением развитием персонала (УРП) можно понимать совокупность управляющих воздействий на сложную динамическую социально-экономическую систему, осуществляемое в рамках имеющихся ресурсов с целью повышения эффективности деятельности с позиции интересов предприятия. Программа УРП – это важнейший стратегический документ, на основе которого осуществляется целенаправленная работа в отношении повышения эффективности определенных групп персонала

Ключевые слова: персонал, железнодорожный транспорт, управление персоналом, развитие компании

Implementation of the strategy in the core activities is largely determined by the efficiency of personnel management. Under the development management staff (RPL) can be understood as a set of control actions for complex, dynamic socio-economic system, is performed emoe, within existing resources, with the purpose of increase of efficiency of activity from the standpoint of the interests of the company. The URP program is the most important strategic document on the basis of which is carried out purposeful work to increase the effectiveness of certain groups of staff

Key words: staff, railway transport, management of personnel, development of the company

Павлова Виктория Александровна

Начальник отдела

Московский государственный университет путей сообщения

г. Москва, ул. Образцова, 9

Pavlova Viktoria Alexandrovna

Chief of Department

Moscow state university of railway engineering

Moscow, Obraztsova st., 9

Реализация стратегии в сфере основной деятельности в значительной мере определяется эффективностью управления персоналом.

Персонал предприятия представляет собой сложную динамическую социально-экономическую систему, характеризуемую множеством параметров, которые в большинстве случаев представляют собой качественные оценки; взаимодействием многих факторов в процессе формирования требуемых качеств; нечеткостью и сложностью формализованного представления информации; необходимостью использования экспертной информации, обладающей неопределенностью из-за ее субъективного характера.

При этом требуется выработка *управления* как обобщенной модели действий, направленных на определение целей в отношении управления персоналом, путей и средств их достижения, а также на формирование совокупности требуемых характеристик персонала, необходимых для качественного обеспечения процессов основной деятельности предприятия в соответствии с принятой стратегией.

Изменчивость внешнего окружения и динамичность внутренних процессов, характерные для современного предприятия, определяют объективную необходимость повышения эффективности управления за счет придания ему стратегической направленности, характерной чертой которой является ориентация на развитие.

Под управлением развитием персонала (УРП) можно понимать совокупность управляющих воздействий на сложную динамическую социально-экономическую систему, осуществляемое в рамках имеющихся ресурсов с целью повышения эффективности деятельности с позиции интересов предприятия.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

При издании локальных актов о формах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации полномочные представители работодателя должны пройти процедуру учета мнения представительного органа работников. Нарушение работодателем данной обязанности может стать основанием для признания изданного локального акта недействующим.

Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Принципы названного института вытекают из содержания гл. 31 ТК РФ, где помещены общие нормы:

- 1) определение форм переподготовки, подготовки и повышения квалификации работников непосредственно в организации;
- 2) определение содержания подготовки, переподготовки и повышения квалификации путем добровольного волеизъявления работодателя и лица, проходящего обучение;
- 3) недопустимость ухудшения положения работников в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по сравнению с действующим законодательством.

Современный мир отличается своей динамичностью и постоянными изменениями во всех сферах общества. Меняющаяся ситуация на рынке труда, структурная перестройка российской экономики, прогрессивные изменения во многих сферах общества способствуют тому, что требования к профессиональной подготовленности персонала организаций и к его готовности к нововведениям и инновациям постоянно растут. В связи с этим растет и значение подготовки работников как одного из важнейших факторов производственной деятельности как для экономики, так и для общества в целом.

Предприятия уделяющие должное внимание развитию и обучению собственных сотрудников, имеют преимущество в условиях современной конкуренции. Работники представляют собой самый важный ресурс любого предприятия, ведь именно персонал движет организацию вперед, реализует планы, производит и продвигает товары и услуги. Поэтому, несомненно, обучение сотрудников является необходимым условием для развития организации и повышения ее конкурентоспособности.

Исходя из международного и современного российского опыта развития персонала можно сделать вывод о том, что полученного однажды профессионального образования бывает не всегда достаточно для исполнения менеджерами, специалистами, рабочими своих обязанностей на предприятии. Новейшие разработки, инновации, блага, способы продвижения, и кроме того интеграция отечественных компаний во всемирную финансовую инфраструктуру, требуют для работников многих специальностей постоянного повышения квалификации, освоения современных технологий и методов работы.

В этих условиях внутрифирменное обучение представляется как особая ценность и для сотрудника, которая состоит в способности повышения степени его конкурентоспособности внутри компании и формировании умений и навыков, востребованных на внешнем рынке труда.

Внутрифирменное обучение представляет собой систематическое развитие компетенций, умений, знаний и подходов к профессиональной деятельности, которые требуются работнику предприятия с целью обеспечения эффективности и результативности его деятельности, а также соответствия занимаемой должности, выполняемым операциям и взятой на себя ответственности.

Нововведения затрагивают все сферы жизни, в том числе и те, которые касаются работы. Вводится новое оборудование, технологии, требования, изменяется законодательство. И как бы хороши ни были ваши сотрудники, с течением времени им необходимо восполнять пробелы и получать новые знания.

Данные мероприятия проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение работы сотрудников. При этом периодичность прохождения работниками повышения квалификации устанавливается работодателем.

Трудовым законодательством определены случаи, когда может проводиться повышение квалификации.

Во-первых, непосредственно по инициативе работника путем заключения дополнительного договора между сотрудником и работодателем.

Во-вторых, по инициативе работодателя. В данном случае работодатель, опираясь на показатели производительности, финансовые, технические и организационные возможности, определяет необходимость повышения квалификации. Условия и порядок ее осуществления должны быть закреплены в коллективном или трудовом договоре, соглашении.

В-третьих, законодательством может быть предусмотрено обязательное повышение квалификации. То есть работодатель обязан ее осуществлять, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Несмотря на существующий положительный опыт организации внутрифирменного обучения персонала, в ОАО «РЖД» существует ряд проблем:

- сложно найти компетентных работников;
 - полученные знания остаются актуальными в течение пяти лет, если работник не занимается самообразованием и не повышает уровень квалификации;
 - высоки затраты на поиск и адаптацию вновь поступающих работников.
- Все это должно стимулировать руководство ОАО «РЖД» к созданию системы развития кадрового потенциала.

В свою очередь, возрастают требования к развитию кадрового потенциала непосредственно в системе железнодорожного транспорта.

Современной проблемой развития сети железных дорог является ее высокая плотность в Европейской части России и снижение к северу и на восток, что тормозит социально-экономическое развитие этих регионов и страны в целом. Для выхода из сложившейся ситуации необходимо инвестирование как самой компании в развитие транспортной инфраструктуры регионов Севера, Сибири и Дальнего Востока, так и путем государственной поддержки. При реализации данных проектов компании следует ввести и реализовывать инновации в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Работники железнодорожного транспорта для полноценного его функционирования и решения проблемы импортозамещения должны обладать следующими компетенциями:

- интегративное личностное образование, включающее знания, умения, профессионально значимые личностные качества, определяющие продуктивное выполнение профессиональных задач;
- высокая мобильность работников железнодорожного транспорта;
- ориентация на интересы компании, умение работать в команде, нацеленность на результат;
- ориентация на качество и эффективность, обеспечение безопасности;
- выдвижение инициатив и внедрение инноваций, поддержка инициатив других работников;
- воодушевление и вовлечение других работников, мотивирование и убеждение без воздействия руководства;
- выполнение и соблюдение должностных обязанностей и производственной дисциплины;

– грамотность, владение высокими профессиональными навыками в сфере своей деятельности;

– ориентация на пользу клиентов компании.

В этой связи для ОАО «РЖД» как организатора производственного обучения можно предложить следующие методы:

– сокращение периодичности повышения квалификации персонала.

Производить его не один раз в пять лет, как в настоящее время, а один раз в четыре года, и один раз в два года для рабочих, специалистов и руководителей, связанных с безопасностью движения поездов;

– дистанционное обучение должно внедряться для всех категорий работников повсеместно, начиная с предприятий, учебных центров подготовки кадров, железнодорожных техникумов и вузов железнодорожного транспорта;

– линейные предприятия следует оснащать учебными аудиториями с компьютерной техникой для дистанционного обучения;

– расширять взаимодействие с государственными корпорациями и внедрять нанотехнологии во все сферы железнодорожного транспорта в целях эффективности работы и совершенствования безопасной и экологичной направленности эксплуатационной работы сети железных дорог;

– вводить в систему обучения международные стандарты «OHSAS 18001 Система менеджмента безопасности труда», «ISO 14001 Система экологического менеджмента».

При управлении инновационным развитием кадрового потенциала ОАО «РЖД» в качестве объектов его совершенствования выступают компетенция и мобильность персонала. Инновационные производственные процессы ускоряют процесс воспроизводства знаний, что увеличивает коэффициент их передачи, который в ближайшее время будет возрастать.

Это обусловлено тем, что экономика подошла к такому рубежу, когда ее развитие в целом и развитие отдельных компаний напрямую зависит от ускорения научно-технического прогресса. В целях реализации данного процесса необходимы компетентные высококвалифицированные работники: рабочие, специалисты, руководители, которые гибко реагируют на быстро меняющиеся потребности производительных сил.

Функционирование и развитие компании в возрастающей степени зависит от личных качеств рабочих, специалистов и руководителей всех уровней, от их компетенции, честности, порядочности, преданности общим интересам.

Таким образом, задачи реиндустриализации и импортозамещения российской экономики обуславливают необходимость формирования

новых компетенций как работников ОАО «РЖД», так и предприятий-поставщиков продукции для железнодорожного транспорта. Это вызывает необходимость развития систем обучения в ОАО «РЖД» и предприятиях-смежниках, внедрения инновационных форм и методов обучения, формирования мотивации работников и руководителей к обеспечению эффективности внутрифирменного обучения.

Список используемых источников:

1. Борисов А.В. К вопросу об уголовной ответственности за невыплату заработной платы // Путеводитель предпринимателя. 2014. № 22. С. 256.
2. Власов А.В. Политико-экономические аспекты развития мультимодальных перевозок в российской федерации с использованием зарубежного опыта (на примере а.с.ČESKÉ DRÁHY, ОАО «РЖД»). Ekonomické trendy. 2016. № 1. С. 45-50.
3. Галушкин А.А. К вопросу о модели анализа оценки финансового состояния организации высшего образования. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 1 (25). С. 147-150.
4. Галушкин А.А. К вопросу о роли и месте юридических дисциплин в высшей школе. Образование и право. 2016. № 3. С. 191-193.
5. Рудакова Е.Н. Интеграционные процессы в сфере образования как закономерность развития современного мира. Вестник Университета (Государственный университет управления). 2013. № 6. С. 274-279.
6. Рудакова Е.Н. Глобализация образовательной политики как фактор национальной безопасности Российской Федерации. автореферат дис. ... доктора политических наук: 23.00.02 / Московский государственный областной университет. Москва, 2013.
7. Коровяковский Д.Г., Власов А.В. Справедливость и правовая культура в контексте реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на жилище и высшее образование. Евразийский юридический журнал. 2014. № 11 (78). С. 154-156.
8. Соловьев Е.Н., Власов А.В. Межфирменная кооперация как механизм формирования и развития предпринимательских сетей в России // Наука и образование в XXI веке. 2013. С. 152-160.
9. Шумаев В.А., Власов А.В. Государственное регулирование национальной экономики России. МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 2 (26). С. 160-165.

© 2016, Павлова В.А.

К вопросу о развитии кадрового потенциала в системе железнодорожного транспорта страны

© 2016, Pavlova V.A.

The question of the development of human resources in the railway system of the country