DOI
УДК 331

Сорокина О.Г., к.э.н.
доцент
Лохмотов Д.А.
студент
ФГБОУ ВО РГУПС
Россия, г. Ростов-на-Дону

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННО-АКТИВНОЙ РОССИЙСКОЙ КОРПОРАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются особенности системы управления персоналом в отраслевой корпорации, раскрыты принципы развития персонала ОАО «РЖД». Проанализирован процентный состав работников по уровню образования в ОАО «РЖД» и методы внутрифирменного обучения различных специальностей и структурных подразделений на основе компетентностного подхода.

Ключевые слова: управление персоналом, корпорация, цель, кадровая политика, компетентностный подход.

Sorokina O. G.
docent
Lokhmotov D.A.
student
IN RSTU
Russia, Rostov-on-don

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN AN INNOVATIVE AND ACTIVE RUSSIAN CORPORATION

Abstract: The article discusses the features of the personnel management system in an industry corporation, reveals the principles of personnel development of JSC "Russian Railways". The percentage composition of employees by the level of education in JSC "Russian Railways" and methods of in-house training of various specialties and structural units based on the competence approach are analyzed.

Key words: personnel management, corporation, goal, personnel policy, competence approach.

https://wordlyknowledge.uz

АО «РЖД» динамично развивающаяся общенациональная транспортная организация, эффективное функционирование которой является одним из основополагающего фактора инновационного пути развития и постоянного роста российской экономики. Сформирована уникальная корпоративная система непрерывного образования для всех уровней и категорий персонала, на основе формирования системы профессиональных компетенций у работников и компетентностного подхода. Члены коллектива отраслевой корпорации – главный ресурс компании, который определяет результаты работы предприятия, конкурентоспособность и его рыночную стоимость. Обеспечение профессиональными кадрами и мотивация работников – важнейшие цели социальной политики компании.

Основные принципы системы развития персонала ОАО «РЖД» наглядно представлены на рисунке 1.

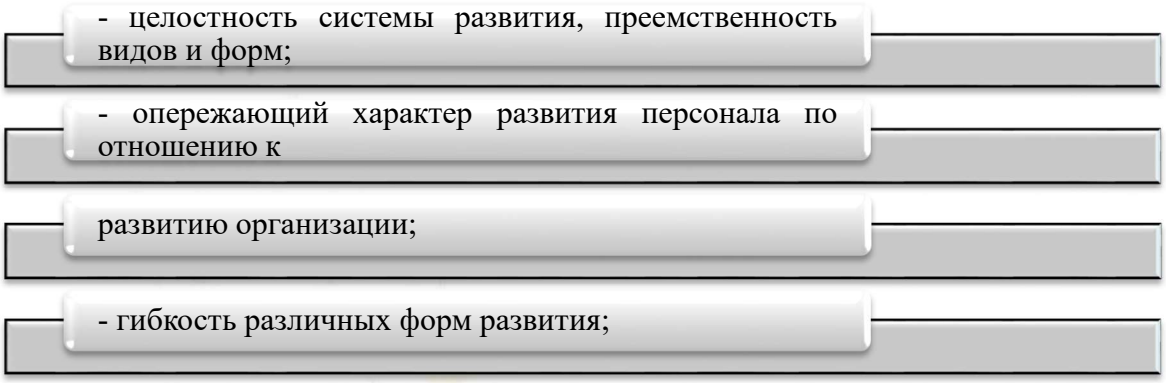


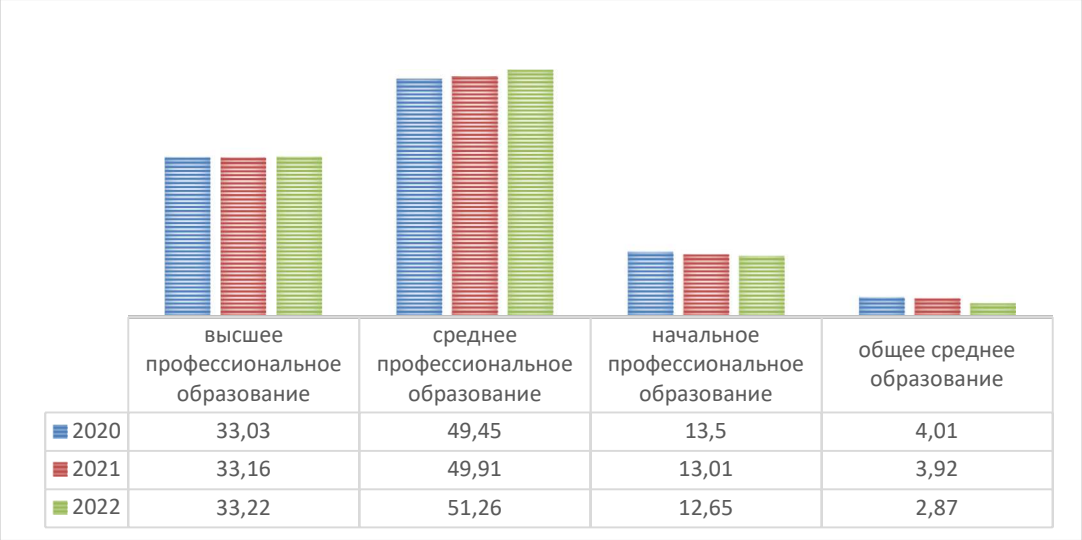
Рисунок 1 – Принципы развития персонала отраслевой корпорации

Важнейшим ресурсом компании, определяющим фактором достижения ее стратегических целей является персонал, повышение эффективности, деятельности которого и его роль в решении стратегических задач – основной приоритет кадровой политики ОАО «РЖД». Решение этих задач идет по многим направлениям:

- повышение конкурентоспособности предприятия;
- привлечение и закрепление квалифицированного персонала;
- непрерывное обучение и развитие кадров;
- проведение молодежной политики;
- укрепление корпоративной культуры.

С 2013 года основным направлением деятельности кадрового блока холдинга стали структурные преобразования, ориентированные на совершенствование самой системы управления персоналом. В частности, разработаны регламенты взаимодействия между кадровыми подразделениями, программы оптимизации численности персонала и роста производительности труда. Рассмотрим уровень образования работников ОАО «РЖД», который представлен на рисунке 2.

https://wordlyknowledge.uz



	высшее профессиональное образование	среднее профессиональное образование	начальное профессиональное образование	общее среднее образование
2020	33,03	49,45	13,5	4,01
2021	33,16	49,91	13,01	3,92
2022	33,22	51,26	12,65	2,87

Рисунок 2 – Процентный состав работников по уровню образования в ОАО «РЖД»

Данные рисунка 2 показывают, что большинство работников, занятых на производственных работах, имеют среднее профессионально-техническое образование, достаточно высокий процент сотрудников с высшим образованием, что указывает о высокой квалификации персонала и стремление к повышению своего профессионального уровня. Повышение квалификации – обучение с целью роста уровня компетентности требуется при изменении компетенций в связи с карьерным ростом. Внутрифирменное обучение в ОАО «РЖД» использует разнообразные методы обучения, среди которых теоретическое и производственное обучение (в рабочее время для работников соответствующих специальностей); производственная подготовка (в структурных подразделениях); производственно-технические курсы на базе образовательных учреждений для повышения разрядов и категорий); курсы целевого направления (обучение с целью изучения новых технологий, техники, законодательства). Процессы обучения персонала компании тесно взаимосвязаны со всеми процессами управления и влияют на повышение компетенций сотрудников компании.

ОАО «РЖД» проводит большую работу по привлечению молодых работников, имеющих профессиональные навыки и компетенции, отвечающие требованиям стратегий холдинга. В компании регулярно проводятся конкурсы, конференции, создаются программы, направленные на обучение, развитие, закрепление молодых специалистов. Одним из важнейших направлений социальной ответственности ОАО «РЖД» является забота о ветеранах – железнодорожниках. Ветераны ежемесячно получают поддержку от Благотворительного фонда «Почет».

В холдинге разработаны мотивационные положения для поощрения за достижения общекорпоративных и персональных результатов труда: вознаграждение за внедрение бережливого производства; поощрение руководителей и работников участков, добившихся положительных

https://wordlyknowledge.uz

результатов; экономия топливно-энергетических ресурсов. Ежегодно проводится мониторинг результативности развития кадрового потенциала (в рамках реализации стратегического планирования).

Таким образом, кадровая политика, являясь одним из важнейших направлений деятельности холдинга, направлена на подбор, развитие, использование профессионального и личностного потенциала. Формирование системы управления человеческими ресурсами проявляется не только в программах развития человеческих ресурсов, но и в особом качестве функций управления и управленческих решений, в требованиях к действующему персоналу.

Использованные источники:

1. Стратегия развития холдинга ОАО «РЖД» до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://doc.rzd.ru (дата обращения 12.03.2023).

WORDLY
KNOWLEDGE

https://wordlyknowledge.uz