

УДК 35:331.108:656.2

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГАХ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ВЫЗОВЫ И ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Николаева А.И.¹, студент гр. Мб-21, IV курс

Научный руководитель: Шмойлова Ю.В.¹ старший преподаватель

¹Приволжский государственный университет путей сообщения, г. Самара

Железнодорожный транспорт России остаётся системообразующей отраслью, от которой зависят связанность территорий и эффективность производственных цепочек. В условиях цифровизации и четвёртой промышленной революции перед отраслью возникают не только технологические, но и социально-трудовые вызовы, требующие адекватной реакции государства как основного регулятора.

Современное состояние управления трудовыми ресурсами на железных дорогах характеризуется комплексом проблем общегосударственного значения. С одной стороны, необходимо повышать производительность труда и внедрять цифровые технологии; с другой – требуется адаптировать систему мотивации и оплаты труда к новым реалиям, учитывать психофизиологические факторы при возрастающей интенсивности работы и улучшать качество трудовой жизни для привлечения и удержания кадров. Решение этих задач невозможно без совершенствования механизмов государственного регулирования и координации усилий федеральных органов власти, субъектов РФ и институтов развития [1].

Особую актуальность приобретает преодоление разрыва между технологическим обновлением и готовностью персонала работать в цифровой среде. Традиционные методы регулирования трудовых отношений уже не дают желаемого эффекта. Необходим междисциплинарный подход, объединяющий государственное управление, социологию, психофизиологию труда и цифровые технологии. Именно на уровне государственной кадровой политики должна обеспечиваться интеграция этих знаний в нормативные и институциональные механизмы.

Отрасль также сталкивается с изменением ожиданий работников: возрастает значимость гибкости графиков и возможности удалённого участия в трудовых процессах там, где это технически осуществимо. Это требует комплексного анализа вызовов и выработки инновационных стратегий управления трудовыми ресурсами, учитывающих как технологические требования, так и социальные приоритеты, закреплённые в государственных программах развития человеческого капитала.

Современный этап экономического развития характеризуется глубинной трансформацией технологического базиса, социально-трудовых

отношений и организационных структур [2]. Ключевой драйвер – четвёртая промышленная революция, меняющая содержание труда, требования к компетенциям и порождающая «гибридные» профессии. Для системы государственного и муниципального управления это означает необходимость пересмотра подходов к прогнозированию рынка труда, стандартизации профессий и формированию государственного заказа на подготовку кадров.

Отмечено, что присутствие конкуренции между рабочими кадрами заставляет руководителей предприятий железнодорожного транспорта искать различные варианты повышения эффективности производственных и технологических операций. Данный процесс проецирует необходимость заниматься развитием человеческого капитала. Жесткая конкуренция в данной области создают предпосылки перехода от вертикальных структур к различным сетевым структурам [3]. Вопросы стажировок и переобучения персонала выходят на первый план в данной ситуации.

Сложившаяся ситуация на железнодорожном транспорте не выдерживает критики в реалиях современной жизни и развития общества.

Железная дорога это важная отрасль экономики которая перевозит много грузов и пассажиров. От того как работают люди на железной дороге зависит безопасность движения и своевременность перевозок.

Проблемы управления трудовыми ресурсами в этой сфере возникают часто. Например, текучка кадров, старение персонала, недостаток молодых специалистов, низкая мотивация работников. Также сложность в том что труд железнодорожников требует высокой дисциплины и ответственности а современные методы управления не всегда подходят для этой отрасли. Как известно из истории, на железнодорожном транспорте всегда пробовали всякие новые методики и технологии по управлению персоналом. Например, еще в царское время там вводили нормирование труда, табель учета рабочего времени, разные системы премирования. Потом в советское время тоже на железной дороге часто внедряли что-то первое, а уже потом это переходило на другие заводы и фабрики. Так что получается, что железнодорожный транспорт был как бы испытательным полигоном для новых методов управления трудом. Об этом говорится во многих учебниках и статьях.

Казалось бы, железная дорога – идеальное место для внедрения новых методов управления трудом. Там много работников, четкая структура, всё регламентировано. Но на практике это вызывает много проблем.

На железной дороге некоторые кардинальные эксперименты не приемлемы. На железной дороге любая ошибка в управлении трудовыми ресурсами может привести к различным авариям, крушениям поездов и вырастает трагическая вероятность жертв среди людей.

Важно отметить, что на железной дороге работают люди, которые привыкли к старой системе. В итоге новые методы не приживаются. Также важно учитывать, что железнодорожный транспорт работает круглосуточно и без выходных. Управлять трудовыми ресурсами на железнодорожном транспорте надо так, чтобы всегда был оперативный персонал на смене и

дежурстве. Многие современные методы (например, удаленный вариант работы, свободный график) просто неприменимы. Машинист поезда просто не может работать из дома, а поездной диспетчер не может сам выбирать себе часы работы. Поэтому когда говорят, что железная дорога – это площадка апробации, то часто забывают, что подходят далеко не все методы.

По данному материалу можно сделать следующий важный вывод: цифровизация на железных дорогах России – это глобальный процесс, в силу современного развития общества и технологий. Но без правильной кадровой политики цифровизация может принести негативные проявления и проблемы. В данном процессе важно уделять внимание вопросам переобучения работников и поэтапному и системному подходу в повышении квалификации работников.

Список литературы:

1. Епишкин, И.А. Социально-трудовые отношения на железнодорожном транспорте: экономические методы управления / И.А. Епишкин // Сборник научных трудов «Актуальные проблемы управления экономикой и финансами транспортных компаний». – Москва: Арт-Бизнес-Центр. – 2016. – С.26-30. EDN: WJLXIV.
2. Шаханов, Д.С. Управление кадровым потенциалом в ОАО «РЖД» / Д.С. Шаханов // Железнодорожный транспорт. – 2017. № 2. – С.54-58. EDN: YICCWV.
3. Кашпунова, О.В. Этапы формирования конфликтологической компетентности руководителя / О.В. Кашпунова // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 11. – С. 1265-1268. EDN: VNHYLS.