

успешно осваивать новые профессиональные и управленческие области, гибко и динамично реагировать на изменяющиеся социально-экономические условия в современном обществе.

Тенденция развития образования в современных условиях требует быстрого реагирования на современные направления развития транспортной системы и спроса на новые специальности.

Список литературы

1 **Кажиакпарова, Ж. С.** Тенденции развития современного образовательного процесса / Ж. С. Кажиакпарова // Современные наукоемкие технологии. – 2012. – № 7. – С. 64–66.

2 **Кузнецова, Н. Н.** Переход к новым образовательным технологиям по дисциплине «Инженерная графика» для обучения студентов факультета перерабатывающих технологий / Н. Н. Кузнецова // Инновационные технологии в учебном процессе как ресурс повышения уровня подготовки специалистов : сб. тез. межфакультетской учеб.-метод. конф., Краснодар : ФГБОУ ВПО КубГАУ, 2013. – С. 337–340.

3 **Хейфец, А. Л.** Концепции нового учебного курса «Теоретические основы 3D-компьютерного геометрического моделирования» / А. Л. Хейфец // Проблемы геометрического моделирования в автоматизированном проектировании и производстве: сб. материалов 1-й Междунар. науч. конф. / под ред. В. И. Якунина. – М. : МГИУ. 2008. – С. 373–377.

УДК 331

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Н. В. ЯШКОВА

*Филиал Самарского государственного университета путей сообщения, г. Нижний Новгород,
Российская Федерация*

В современных условиях развития железнодорожного транспорта остро встает вопрос внедрения эффективной кадровой политики.

Кадровая политика – совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления человеческими ресурсами, поэтому её считают ядром системы работы с человеческими ресурсами. В настоящее время кадровая политика предприятий железнодорожного транспорта имеет несколько направлений. Они представлены на рисунке 1.

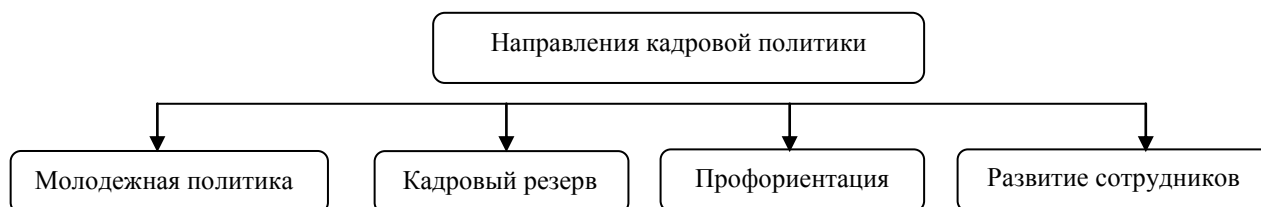


Рисунок 1 – Направления кадровой политики

На текущий момент в компании трудоустроено около 295 000 молодых работников в возрасте до 35 лет, что составляет примерно 40 % от общей численности персонала ОАО «РЖД».

В настоящее время трудовой коллектив компании в основном представлен поколением X и Y. На их долю приходится 96,8 % всего коллектива. У каждого из этих поколений свои требования к работодателям. Сравнительная характеристика поколений представлена в таблице 1 [2].

Таблица 1 – Сравнительная характеристика поколений X и Y

Критерии сравнения	Поколение X (1965–1980 г. р.)	Поколение Y (1981–1996 г. р.)
Профессиональная потребность	Опасаются потери работы, активно продвигаются по карьерной лестнице, отличаются своими лидерскими качествами. Они понимают, как правильно организовать свое рабочее пространство и подобрать необходимых исполнителей, чтобы своевременно выполнять задачи для достижения поставленных целей	Признание заслуг, которое определяет уровень их удовлетворенности компаний
Условия труда	Фиксированный режим работы для того, чтобы они могли грамотно распределять время на построение карьеры и семью	Гибкий график работы, комфортная рабочая обстановка, четко определенные карьерные траектории и стремительный карьерный рост

Одним из направлений кадровой политики железнодорожной отрасли является профориентационная работа, которая проводится на малых магистралях – детских железных дорогах.

Малая магистраль – это важная ступень в профориентационной системе компании. По статистическим данным более половины выпускников детских железных дорог выбирают железнодорожные специальности и продолжают свое обучение в профильных техникумах и вузах.

Всего в стране создано и функционирует 25 детских железных дорог. На детских железных дорогах открываются технопарки «Кванториумы». В настоящее время открыто 6 технопарков.

Мы считаем, что одним из направлений кадровой политики ОАО «РЖД» должно стать взаимодействие с профильными учебными заведениями в плане развития научного потенциала и исследовательской деятельности будущих выпускников. Это эффективно реализуется путем создания совместных студенческих бизнес-инкубаторов. На базе ряда учебных заведений созданы данные научные объединения. В научное объединение входят, как правило, студенты старших курсов, обучающиеся по программам высшего образования. Участники студенческого бизнес-инкубатора делятся на группы – команды по сфере научных интересов. За каждой командой закрепляется научный руководитель со стороны учебного заведения и куратор со стороны железной дороги. Участники студенческого бизнес-инкубатора разрабатывают проекты по актуальным для железной дороги проектам. Для повышения эффективности научной деятельности данного образования проводятся рабочие встречи с представителями железнодорожных предприятий. Раз в год проходят отчетные сессии, на которых студенты представляют свои проекты и получают рекомендации по дальнейшей работе над проектами.

Для развития научного потенциала сотрудников ОАО «РЖД» проводит ежегодный конкурс «Новое звено». Конкурс «Новое звено» – это уникальная возможность представить руководству холдинга «РЖД» проекты с новыми инженерными и управленческими решениями, способствовать повышению эффективности ОАО «РЖД», а также развить личные и профессиональные качества. За 13 лет существования данного конкурса в нем приняли участие 32800 участников, было представлено 16 тыс. проектов.

Достаточно эффективным направлением кадровой политики ОАО «РЖД» является целевая программа «Молодёжь ОАО «РЖД» (2021–2025 гг.)», которая утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 15 декабря 2020 г. № 2767 [1].

Основные цели молодежной политики, на которые ориентирована целевая программа «Молодёжь ОАО «РЖД», представлены на рисунке 2 [1].

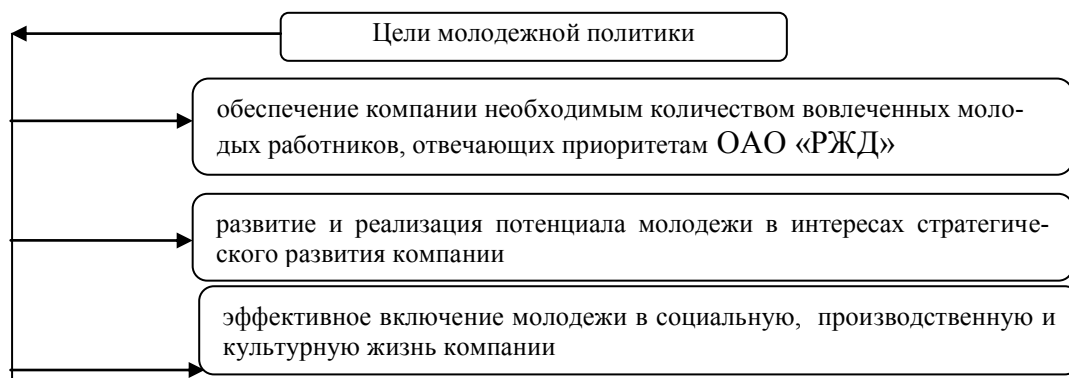


Рисунок 2 – Цели молодежной политики

Рассмотренная кадровая политика оказывает большое положительное влияние на кадровый потенциал компании. По нашему мнению, к нему относятся сокращение периода адаптации сотрудников, формирование лояльности персонала, улучшение кадровой безопасности, повышение сплоченности коллектива.

Список литературы

1 Целевая программа «Молодёжь ОАО «РЖД» (2021–2025 гг.)» : утв. распоряжением ОАО «РЖД» от 15 декабря 2020 г. № 2767.

2 **Ожгова, Е. М.** Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения / Е. М. Ожгова // Бизнес-образование в экономике. – № 1. – С. 94–97.