

СЕРГЕЕВ Владимир Викторович –

соискатель кафедры политологии, истории и социальных технологий Московского государственного университета путей сообщения (МИИТ).

127994, Россия, г. Москва, ул. Образцова, д. 9, стр. 9

v.v.sergeev@bk.ru

НЕКРАСОВА Алевтина Николаевна –

д.ф.н. профессор кафедры политологии, истории и социальных технологий Московского государственного университета путей сообщения (МИИТ)

ВКЛАД ОАО «РЖД» В РЕАЛИЗАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

CONTRIBUTION OF THE JSC «RR» INTO IMPLEMENTATION OF THE STATE YOUTH POLICY IN THE MODERN RUSSIAN SOCIETY

В статье проводится политический анализ такого механизма государственной молодежной политики в современной России, как социальное партнерство. Раскрывается вклад ОАО «РЖД» в данное партнерство, которое находит выражение в корпоративной молодежной политике ведущей железнодорожной компании нашей страны. Анализ осуществляется с учетом снижения в 2013 г. показателей социально-экономической деятельности РЖД, что неизбежно сказывается на эффективности мер корпоративной молодежной политики, направленных на повышение престижа железнодорожных профессий, закрепление молодых работников на длительный период работы в компании и воспитание собственного кадрового резерва.

Ключевые слова: государственная молодежная политика, социальное партнерство, Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации, ОАО «РЖД», социальная адаптация, социально-экономический кризис

The political analysis of such mechanism of state youth policy in modern Russia as social partnership is done in the article. Contribution of the JSC «RR» into this partnership which reflects in corporate youth policy of the leading railroad company of our country is revealed. The analysis is carried out taking into account decrease of key figures of social and economic activity of «RR» in 2013, which inevitably results in efficiency of measures of corporate youth policy regarding increase of reputation of railroad professions, providing young specialists with long term work in the company and training its own candidate pool.

Keywords: state youth policy, social partnership, Strategy of state youth policy in the Russian Federation; JSC «RR»; social adaptation; social and economic crisis

Государственная молодежная политика в современной России представляет собой одно из приоритетных направлений внутренней политики страны и выступает как система мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах Российской Федерации и, следовательно, на социально-экономическое и культурное развитие страны, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности. Ее основные

цели и задачи определены в Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации¹.

При разработке механизма молодежной политики в Стратегии значительное место уделяется формированию социального партнерства. Современными российскими исследователями оно определяется как особый способ взаимодействия

¹ Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 18.12.2006 N 1760-р. 2007. — *Собрание законодательства РФ*, № 3. Ст. 118.

социальных субъектов на основе диалога и консенсуса по поиску, выявлению и удовлетворению общих и взаимозависимых интересов, для которого свойственны рациональность, добровольность или нормативная закреплённость и симметрия отношений сторон [Ховрин 2010:19].

В процессе политологического анализа феномена социального партнерства при осуществлении молодежной политики среди других его аспектов целесообразно выделить отраслевое измерение данного партнерства. При этом интерес может вызвать исследование практики социального партнерства, сформировавшегося при реализации задач государственной молодежной политики в отрасли железнодорожного транспорта, которое характеризуется своей масштабностью и эффективностью и может тиражироваться как на отраслевом, так и на территориальном уровне.

Анализируя социальное партнерство на железнодорожном транспорте в вопросах государственной молодежной политики, можно выделить следующие его направления:

- формирование и реализация корпоративной молодежной политики железнодорожными компаниями;

- участие железнодорожных компаний в молодежных программах, которые проводят как федеральные, так и региональные государственные органы;

- оказание помощи государственным органам отраслевыми профсоюзами при осуществлении ими молодежной политики.

Рассматривая первое направление, следует проанализировать корпоративную молодежную политику ОАО «РЖД».

Проведение единой корпоративной молодежной политики выступает как одна из 7 функциональных задач стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД». Необходимость в ней обусловлена тем, что на современном этапе перед компанией стоит масштабная задача – построение современного, эффективного, высокотехнологического холдинга. Для решения этой задачи нужны инициативные, инновационно мыслящие и ответственные профессионалы, способные осваивать новые технологии и методы управления, предлагать нестандартные решения, развивать компанию и расти вместе с ней. Именно молодые призваны стать носителями и проводниками новой корпоративной культуры.

О масштабности и сложности задач молодежной политики РЖД свидетельствуют следующие данные. Сегодня в компании работают почти 285 тыс. молодых работников, что составляет 21% численности всего персонала. Около 26 тыс. чел. обучаются по целевым направлениям филиалов компании в железнодорожных вузах. Примерно 27 тыс. чел. являются студентами техникумов (колледжей), с которыми заключены договоры на целевую подготовку. Ежегодно около 9 тыс. выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений начинают трудовую деятельность в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД»¹.

Основным механизмом осуществления корпоративной молодежной политики в ОАО «РЖД» является разработка и реализация целевых программ. Первая целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006–2010 гг.)» разработана с целью детализации и расширения положений стратегической программы развития компании до 2010 г. и основных направлений развития ОАО «РЖД» на период до 2015 г. В рамках этой программы в 2006–2009 гг. реализовано 625 мероприятий по 3 основным направлениям: «молодой профессионал», «корпоративная молодежная культура» и «социальные гарантии». Все проекты реализовывались по 6 направлениям: «молодой профессионал», «молодежная самоорганизация», «нравственно-патриотическое воспитание», «корпоративный досуг», «здоровье и спорт», «молодая семья» и «социальная поддержка». В 2010 г. вступила в действие новая программа, в рамках которой осуществляется корпоративная молодежная политика РЖД².

Для реализации целей корпоративной молодежной политики в отношении молодых работников РЖД намечены и проводятся разнообразные мероприятия, среди которых можно выделить следующие.

1. Проекты, направленные на эффек-

¹ Молодежные корпоративные мероприятия, проводимые на Северной железной дороге в рамках реализации целевой программы «Молодежь холдинга «Российские железные дороги» (2011–2015 гг.)». Доступ: szd.htm

² Целевая программа «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006–2010 гг.)». Одобрена распоряжением президента РЖД В. Якунина № 2072-р от 16.10.2006. Доступ: <http://tzd.ru/>

тивную адаптацию и закрепление молодежи в холдинге:

- совершенствование механизмов профессиональной адаптации молодых работников в холдинге, в т.ч. наставничества;

- развитие программ социальной адаптации молодежи;

- жилье для молодежи.

2. Проекты, нацеленные на вовлечение молодежи в решение корпоративных задач (в т.ч. в инновационную деятельность):

- развитие научно-технического творчества и инновационной деятельности молодежи, поддержка молодых ученых;

- развитие и совершенствование молодежных коммуникационных площадок, развитие системы слетов молодежи;

- развитие системы дистанционного информирования, взаимодействия и обратной связи с молодежью, в т.ч. проекта «Корпоративный клуб “Команда 2030”» (социальная сеть).

3. Проекты, нацеленные на совершенствование условий для развития профессиональных и корпоративных компетенций и карьерного продвижения молодежи в холдинге:

- развитие механизмов повышения профессионализма молодых работников, в т.ч. конкурсов профессионального мастерства;

- развитие корпоративных компетенций у молодых работников холдинга;

- формирование и развитие молодежного кадрового резерва.

Необходимость выработки эффективного механизма профессиональной адаптации молодых работников в холдинге весьма актуальна¹. Основой его создания является «Положение о молодом специалисте», согласно которому работникам предоставляются следующие льготы:

- по прибытии на место работы после окончания обучения молодые специалисты получают подъемные в размере среднемесячного оклада по должности, на которую они трудоустроены, обеспечиваются местом в общежитии;

- в соответствии с концепцией жилищной политики ОАО «РЖД» молодым специалистам предоставляется льготный ипотечный кредит на приобретение жилья в собственность без уплаты первоначаль-

ного взноса (для работников в возрасте до 30 лет ставка по кредиту составляет 2% годовых), а если в семье в период выплаты задолженности по субсидируемому ипотечному кредиту родится ребенок, то компания компенсирует ему сумму за 10 кв. м. приобретенного жилья, за второго ребенка – еще за 14 кв. м., за третьего – за 18 кв. м.;

- предусмотрено возмещение 95% платы за содержание детей в негосударственных дошкольных образовательных учреждениях и образовательных школах-интернатах дороги, а также другие льготы².

Введение статуса молодого специалиста помогло многим молодым работникам РЖД улучшить свои жилищные условия. Так, за 2009 г. было оформлено 1 279 кредитов на покупку жилья работникам до 30 лет, в т.ч. для молодых специалистов – 633. 836 молодым работникам, в семьях которых родились дети, выплачено 232,9 млн руб. на погашение задолженности по приобретенным жилым помещениям. В 2012 г. более 1 000 молодых семей получили безвозмездные субсидии на сумму около 400 млн руб. на погашение части задолженности по ранее полученным ипотечным субсидируемым кредитам в связи с рождением в их семьях детей. На развитие профессиональных и личностных компетенций молодых работников, их активное вовлечение в решение операционных и стратегических задач холдинга направлен ряд проектов, которые реализуются в рамках корпоративной молодежной политики. Один из таких проектов – «Новое звено».

«Новое звено» – ежегодный общесетевой конкурс проектов, направленный на активизацию деятельности молодежи и ее вовлечение в процесс инновационного развития ОАО «РЖД». Конкурс проводится с 2008 г. В 2008–2010 гг. в нем приняли участие более 2 500 молодых сотрудников филиалов и структурных подразделений, дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД», студентов и аспирантов вузов железнодорожного транспорта со всей страны – от Калининграда до Владивостока, от Мурманска до Сочи. Было разработано свыше 850 проектов. За этот период организационную и финансовую поддержку руководства компании

¹ Целевая программа «Молодежь холдинга “Российские железные дороги” (2011–2015 гг.)». Утв. 20.12.2010 распоряжением ОАО «РЖД» № 2692-р. Доступ: <http://rzd.ru/>

² Положение о молодом специалисте. Доступ: <http://gzd.rzd>

получили более 90 проектов. 77 авторов проектов – победителей конкурса прошли стажировку в ведущих железнодорожных компаниях Германии и Испании¹.

Под инновационным проектом понимается комплекс работ, услуг, управленческих операций и/или решений, направленных на создание конкурентоспособного результата инновационной деятельности, предназначенный для реализации и обеспечивающий получение дохода (прибыли) и конкурентных преимуществ для ОАО «РЖД».

Условия проведения конкурса: к участию допускаются команды (от 2 до 3 чел.); участниками могут быть работники ОАО «РЖД», а также студенты, аспиранты и преподаватели вузов железнодорожного транспорта в возрасте до 30 лет.

Конкурс инновационных проектов «Новое звено» проходит в три этапа: региональный, дорожный, общесетевого (финал).

Чтобы стать участником конкурса на региональном уровне, необходимо опубликовать свой проект в системе 4i в разделе «Молодежный конкурс инновационных проектов “Новое звено”». Сформированная экспертная группа определяет лучшие проекты в каждой из номинаций конкурса с целью последующего формирования делегации молодых специалистов/работников из числа команды авторов проекта для участия в научно-технической конференции, а также дорожном слете молодежи. Представление и защита проектов перед региональной экспертной группой состоится на региональном слете молодежи.

Состав дорожной экспертной группы формируется из числа сотрудников управления дороги, филиалов, дочерних и зависимых обществ ОАО «РЖД» (территориально расположенных в границах железной дороги) и утверждается распоряжением начальника дороги. Представление проектов дорожной экспертной группе и их защита происходит в рамках научно-технической конференции. Ее победители определяются решением организационного комитета, им вручаются ценные подарки. Проекты-победители рекомендуются также для участия в общесетевом слете молодежи ОАО «РЖД».

Проектные команды, принявшие участие в научно-технической конференции, одновременно становятся участниками дорожного слета молодежи. В рамках слета проектные команды получают возможность доработать проекты с учетом рекомендаций организационного комитета; для этого им в помощь приглашаются эксперты из числа ведущих специалистов отраслевых служб.

С целью подготовки проектных команд для участия в финале конкурса на дорожном слете молодежи организуется обучение по следующим направлениям: проектный менеджмент; организация презентации проекта (выступление); работа в команде; лидерство и т.д.

Победители конкурса «Новое звено» определяются решением конкурсной комиссии общесетевого уровня на финальном этапе в Москве на ежегодном слете молодежи ОАО «РЖД». Состав конкурсной комиссии общесетевого уровня утверждается вице-президентом ОАО «РЖД».

Для решения задачи совершенствования условий развития профессиональных и корпоративных компетенций молодежи в холдинге молодым специалистам планируется карьера на перспективу, создается корпоративный университет, в котором ежегодно будут обучаться более 200 перспективных молодых руководителей.

Концепция создания корпоративного университета ОАО «РЖД» одобрена на заседании правления ОАО «РЖД» в марте 2009 г. С его помощью компания планирует кардинально изменить подход к формированию кадрового резерва холдинга: отойти от субъективного человеческого фактора и использовать конкретный алгоритм оценки персонала. В корпоративном университете будет вестись обучение руководителей навыкам эффективного управления.

Первые 5 групп общей численностью в 50 чел. приступили к обучению в середине июля 2010 г. В общей сложности по холдингу сформировано 107 групп, в т.ч. 16 групп молодых перспективных руководителей. Всего в 2010–2012 гг. в университете планируется обучить 2 820 чел.²

Наряду с дополнительным образованием в рамках корпоративного университета ОАО «РЖД», молодой работник может

¹ Корпоративный социальный отчет ОАО «РЖД» за 2009 г., с. 102. Доступ: <http://rzd.ru/>

² Корпоративный университет. Доступ: <http://www.rzd.ru>

получить второе высшее образование при помощи принятой в современном обществе практики образовательного кредита, а также пройти обучение по программе MBA в ведущих российских и зарубежных бизнес-школах за счет средств компании.

На реализацию планирования карьеры молодых специалистов в РЖД направлена образовательная программа «Школа лидерства», участники которой получают возможность овладеть передовыми методами и прикладными инструментами управления, развивать стратегическое мышление и лидерский потенциал, что значительно повышает качественный уровень подготовки перспективного резерва.

С целью формирования потребности молодежи в самореализации, стимулирования профессиональной и творческой активности, развития и управления деловой карьерой в подразделениях РЖД организуются конкурсы профессионального мастерства. Так, на Северной магистрали в течение ряда последних лет проводится конкурс «Лучший молодой руководитель»¹. По итогам проведения конкурса комиссия определяет одного лучшего молодого руководителя, которому присваивается звание «Лучший молодой руководитель на Северной железной дороге». Победитель и финалисты конкурса получают ценные подарки и процентные надбавки к должностным окладам.

Таким образом, благодаря практике планирования и реализации мероприятий корпоративной молодежной политики, которую внедряет ОАО «РЖД», достигаются важные цели молодежной политики в нашей стране, включая социальную и трудовую адаптацию выпускников средних и высших учебных заведений, развитие научно-технического творчества и инновационной деятельности молодежи. Вместе с тем вклад компании в реализацию молодежной политики следует рассматривать с учетом того, что в 2013 г. для Российской Федерации ухудшились как внешние, так и внутренние условия развития. В ОАО «РЖД» объемы перевозок пассажиров дальнейшего следования за 9 месяцев 2013 г. снизились по отношению к аналогичному периоду 2012 г. В

дальнейшем также планируется снижение перевозок грузов по отправлению на 6%, грузообороту – на 7,5%. Потери доходов от переноса на 2015 г. индексации тарифов за 3 года составят 235 млрд руб. В этих условиях поставлена задача по снижению эксплуатационных расходов за счет применения антикризисных мероприятий на сумму свыше 80 млрд руб.²

Данные мероприятия включают корректировку фонда оплаты труда, что приводит к снижению заработной платы. При этом следует иметь в виду, что темпы роста реальной заработной платы в ОАО «РЖД» ниже, чем по стране, – 2,7% и 5,5% соответственно³. Все это неизбежно сказывается на мерах корпоративной молодежной политики, направленных на повышение престижа железнодорожных профессий, закрепление молодых работников на длительный период работы в компании и воспитание собственного кадрового резерва.

В первую очередь, отмеченное касается престижа профессий машинистов локомотивов, которому уделяется недостаточное внимание. Машинист когда-то был главной фигурой на железнодорожном транспорте. А теперь все резко изменилось.

Наблюдается неудовлетворительное положение с режимом труда и отдыха локомотивных бригад. РОСПРОФЖЕЛ в своих документах отмечал, что за 8 месяцев 2013 г. часы сверхурочной работы локомотивных бригад выросли по отношению к уровню 2012 г. на 5,2% и составили более 11,6 млн ч, что составляет 97,5 ч на одного работника (рост на 6,5%). Непроизводительные потери (следование пассажиров + общее время превышения нормативного оборота + простой) также продолжают расти и составили 13,8 млн ч (рост на 0,4%), что превышает величину нормативных сверхурочных часов работы на 2,2 млн ч. Бригады используются крайне неэффективно⁴.

На железной дороге машинист и сегодня получает не самую маленькую зарплату,

² Доклад председателя профсоюза Н.А. Никифорова на VI Пленуме ЦК РОСПРОФЖЕЛ 17.10.2013 // <http://www.profgd.ru/pages/page123.html>

³ Там же.

⁴ О состоянии охраны труда и безопасности движения в компании ОАО «РЖД» и ее дочерних зависимых обществах. Решение комиссии по охране труда при ЦК РОСПРОФЖЕЛ 16.10.2013. Доступ: <http://www.profgd.ru/pages/page123.html>

¹ Молодежные корпоративные мероприятия, проводимые на Северной железной дороге в рамках реализации целевой программы «Молодежь холдинга «Российские железные дороги» (20011 – 2015 гг.)». Доступ: szd.htm

если сравнивать с проводниками. Но эта зарплата не адекватна ответственности и риску профессии машиниста, объему нагрузки, которую он выполняет. А если сравнить ее с объемом работы машиниста метрополитена, то последний без всяких переработок и дальних рейсов получает более высокую зарплату.

На железнодорожном транспорте за последнее время производительность выросла на 38%, а зарплата – на 36%. Но рост производительности труда достигнут главным образом за счет сокращения кадров и увеличения интенсивности труда, что сказалось на работе тех же локомотивных бригад. Стали длиннее обслуживаемые участки железной дороги, увеличился вес грузовых поездов. А локомотивы-то остались прежними – устаревшими морально и физически.

Руководители железнодорожного транспорта хотят привлечь молодых машинистов, а в результате происходит отток кадров. В 2007 г., например, в депо «Орехово» Московской железной дороги пришли 164 молодых помощника машиниста, из них 119 чел. почти сразу уволились. Почему? Потому что в Москве можно найти более легкую работу и с более высокой зарплатой. У людей появился выбор, и зачастую его делают не в пользу железнодорожной отрасли [Андреева 2008].

В рамках корпоративной молодежной политики ОАО «РЖД» большое внимание уделяется разработке и проведению информационной кампании, направленной на ознакомление молодых работников с конкурентными преимуществами холдинга на рынке труда, такими как соблюдение социальных гарантий, предусмотренных законодательством, дополнительное социальное обеспечение. С этой целью на корпоративном сайте создан молодежный раздел¹, на котором разме-

щается информация о решении проблем молодых работников компании, обобщающие материалы для молодых сотрудников ОАО «РЖД» о реализации молодежной политики.

В качестве одной из коммуникационных площадок выступают слеты молодежи, которые превратились в масштабную систему выявления активной молодежи и ее последующего обучения и развития, а также генерирования новых идей и обмена профессиональным опытом. Они проводятся как на уровне филиалов, так и на уровне холдинга.

Вместе с тем у многих молодых работников холдинга сложился образ компании, который характеризуется, в первую очередь, слабыми сторонами ОАО «РЖД» на рынке труда. Это представление о недостаточном уровне заработной платы, недостаточной зависимости оплаты труда от его результатов, ограниченные и не всегда прозрачные возможности карьерного роста.

Некоторые из молодых работников также отмечают для себя в качестве слабых сторон холдинга как работодателя корпоративную культуру, одним из элементов которой является «административно-репрессивный» стиль руководства, недостаточное развитие системы и практики нематериальной мотивации. Часть молодых работников с настороженностью воспринимает изменения, проводящиеся в холдинге в связи с проведением политики реструктуризации железнодорожной отрасли. Они чувствуют неопределенность и тревогу, связанную с возможной потерей рабочего места или ухудшением условий труда.

Все сказанное о проблемах проведения корпоративной молодежной политики на нашем железнодорожном транспорте в условиях социально-экономического кризиса позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования ее форм и методов, что обеспечит повышение вклада ОАО «РЖД» в молодежную политику Российского государства на основе социального партнерства и в дальнейшем.

Литература

- Андреева Т. 2008. Порочный круг. – *Транспорт России*, № 29. 17.08.
Ховрин А.Ю. 2010. *Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики*: автореф. дис... д.соц.н. М., 47 с.

¹ Методологическое пособие для молодых сотрудников ОАО «РЖД» о реализации молодежной политики в ОАО «РЖД» в 2009 г.; Информационный сборник «О реализации молодежной политики ОАО «РЖД» в 2011 г.; Информационный сборник «О реализации молодежной политики ОАО «РЖД» в 2012 г. Доступ: <http://tzd.ru/>