

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

Квачева К.В.

Научный руководитель канд. экон. наук., доц. Русакова Н.В.

Ростовский государственный университет путей сообщения

Несмотря на экономический подъём в стране уровень жизни россиян все же остается сниженным. Это обусловлено отсутствием качественного механизма трудовой мотивации; резкой дифференциацией уровня заработной платы работников по отраслям и категориям персонала; недостатком условий среды и безопасности труда.

Достойного уровня жизни можно достичь высокоэффективным использованием трудового потенциала производственных отраслей России в целом и каждого предприятия в отдельности. По такому пути идет к своему развитию и совершенствованию железнодорожная транспортная отрасль.

Железнодорожный транспорт – основа транспортного комплекса России, вносящая огромный вклад в укрепление экономики страны и способствующая расширению региональных и зарубежных экономических связей. Железнодорожный транспорт имеет преимущество перед другими видами транспорта, обладая способностью к бесперегрузочным массовым перевозкам в экстремальных условиях в любой пункт Российской Федерации, функционируя как целостный, непрерывный во времени и пространстве производственно-технологический комплекс [3].

На железнодорожный транспорт России приходится 80% грузовых и 41% пассажирских перевозок. При этом численность работников отрасли достигает 2,5% от общей численности занятых в экономике, а удельный вес производственных фондов железнодорожной отрасли в основных фондах страны – порядка 11,1%. Эффективная работа железнодорожных магистралей является необходимым условием подъема экономики, улучшения условий и уровня жизни населения страны [4].

Повышение уровня жизни работников железнодорожного транспорта – одна из основных задач ОАО «РЖД». Выполняя условия коллективного договора, Компания производит ежеквартальную индексацию заработной платы в соответствии с уровнем роста цен на потребительские товары и услуги. Так в 2011 году среднемесячная зарплата занятых на перевозках сотрудников увеличилась на 17,4% по отношению к 2010 году и достигла 33485 руб., что в 1,4 раза превысило среднероссийский уровень. В 2012 году средняя заработная плата работников железных дорог и основных функциональных филиалов, занятых на перевозках, увеличилась еще на 11% и составила 36835 рублей [8].

Руководством ОАО «РЖД» внесен ряд поправок в положение о новой системе оплаты труда, принято Положение о дополнительных выплатах работникам «за преданность Компании», разработана новая трехуровневая система премирования. Успешно реализуется система адресной корпоративной поддержки с предоставлением компенсируемого социального пакета (КСП). На сегодняшний день число получателей КСП – 13640 человек, и это число ежегодно планируется увеличивать [5].

Система корпоративной поддержки, гарантии, льготы, компенсации предоставляются также работникам, вышедшим на пенсию, студентам ВУЗов, обучающимся по программе целевой подготовки и членам семей работников железнодорожного транспорта.

ОАО «РЖД» эффективно решает проблему обеспечения работников жильем. С помощью отраслевой жилищно-ипотечной программы более 17 000 человек приобрели

квартиры по кредитам на льготных условиях: без первоначального взноса, сроком на 15 лет и ставкой 12 %. Для молодых специалистов процентная нагрузка по субсидируемому ипотечному кредиту составляет всего 2% [7].

Приоритетным для ОАО «РЖД» является формирование инновационной среды, поддержка перспективных исследований и научных школ. Создан Объединенный ученый совет «РЖД», осуществляется плодотворное сотрудничество с РАН, разработана стратегия инновационного развития Компании, реализуется комплексная программа перехода к «интеллектуальному» транспорту на основе спутниковых технологий. В 201 году на научные исследования направлено около 6,0 млрд. рублей. К 2015 году инвестиции в науку превысят 1% от доходов Компании [5].

ОАО «РЖД» не останавливаясь на достигнутом стремится к высоким мировым стандартам. Несмотря на это в отрасли все же сохраняются некоторые проблемы: существующая система мотивации недостаточно стимулирует инновационность; рост производительности труда, заинтересованность проявляется только на уровне созданной элиты руководства; молодые специалисты не могут полностью реализовать свои профессиональные компетенции.

В такой ситуации необходимо переходить на новые принципы кадрового менеджмента, реформировать систему мотивации, активно использовать преимущества акционирования на принципах «коллективного капитала», развивать систему социально-инвестиционного корпоративного перераспределения.

Данные меры могут способствовать мультипликативному воздействию на экономическое развитие доминирующей фирмы железнодорожного транспорта, ее дочерних предприятий и частных компаний. Это приведет к более устойчивому и эффективному функционированию железнодорожной отрасли, от которой во многом зависит стабилизация, подъем российской экономики и улучшение уровня жизни населения страны.

Литература

1. Биктимирова З.З. Прогноз уровня жизни населения России в 2001-2010 гг. // ЭКО. 2001. № 7. С.56-67.
2. Терёшина В.Г. Экономика железнодорожного транспорта: Учеб. для вузов ж.-д. транспорта / Под ред. Н.П. Терёшиной, Б.М. Лapidуса, М.Ф. Трихункова. – М.: УМЦ ЖДТ, 2006.
3. <http://rzd.ru/> (Официальный сайт ОАО «РЖД»)
4. <http://doc.rzd.ru/> (Документы ОАО «РЖД»)
5. <http://www.terkom-rzd.ru/> (Профсоюз работников железнодорожного транспорта)
6. <http://www.ipoteka-rus.ru/> (Жилищная ипотека ОАО «РЖД»)
7. <http://www.gks.ru/> (Федеральная служба государственной статистики России)