

Шамардина Карина Александровна,
Магистр 2 курса ВЭПИ, Воронеж
Shamardina Karina Aleksandrovna,
Master's degree in the 2 year of the VEPI,
Voronezh

Научный руководитель:
Кузьменко Наталья Ивановна,
кандидат географических наук, доцент ВГПУ, Воронеж
Kuzmenko Natalia Ivanovna,
candidate of Geographical Sciences, Associate Professor at VSPU,
Voronezh

**ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ
BUILDING AN ORGANIZATION'S PERSONNEL
MANAGEMENT SYSTEM**

Аннотация: В данной статье рассматриваются аспекты построения системы управления персоналом в ЦДИ ЮВЖД филиале АО «РЖД». В статье рассматривается текущее состояние кадровой политики, включая структуру персонала, демографические данные, систему мотивации и выявленные проблемы, такие как текучесть кадров, недостаточный охват программами повышения квалификации и слабая обратная связь между руководством и сотрудниками.

Предлагаются меры по оптимизации процессов обучения, совершенствованию мотивации, улучшению условий труда, развитию корпоративной культуры и цифровизации кадровых процессов. Оценка экономической эффективности показывает, что реализация этих мероприятий потребует значительных затрат, но принесет существенные выгоды, включая снижение текучести кадров, рост прибыли и повышение производительности труда.

Abstract: This article discusses the aspects of building a personnel management system in the Central Department of the Southern Railway branch of JSC Russian Railways. The article examines the current state of personnel policy, including personnel structure, demographic data, motivation system, and identified problems such as staff turnover, insufficient coverage of professional development programs, and weak feedback between management and employees.

Measures are proposed to optimize learning processes, improve motivation, improve working conditions, develop corporate culture and digitalize personnel processes. The cost-effectiveness assessment shows that the implementation of these measures will require significant costs, but will bring significant benefits, including reduced staff turnover, increased profits and increased productivity.

Ключевые слова: Управление персоналом, мотивация, обучение, цифровизация, кадровая политика, ЦДИ ЮВЖД и АО «РЖД».

Keywords: Personnel management, motivation, training, digitalization, personnel policy, Central Department of Southern Railways and JSC Russian Railways.

Эффективное функционирование организации в современных условиях невозможно без создания динамичной системы управления кадрами. Ключевыми задачами такой системы являются обеспечение предприятия квалифицированными сотрудниками, создание условий для высокой производительности труда, формирование устойчивого коллектива и поддержание корпоративного духа. Система управления персоналом представляет собой



комплекс методов, направленных на достижение целей организации через управление человеческими ресурсами [2, с. 49]. Она включает подсистемы правового, информационного обеспечения, мотивации, оценки и развития персонала, которые взаимодействуют для обеспечения устойчивого развития предприятия [1, с. 11].

Теоретические исследования подчеркивают, что качество персонала и межличностные отношения внутри коллектива напрямую влияют на конкурентоспособность организации. Современные подходы к управлению персоналом требуют учета индивидуальных потребностей сотрудников, их профессионального роста и адаптации к изменениям внешней среды [3, с. 62]. Эффективная система управления персоналом должна быть гибкой, прозрачной и ориентированной на долгосрочное развитие, что позволяет организации сохранять лидирующие позиции на рынке.

Центральная Дирекция инфраструктуры Юго-Восточной железной дороги (ЦДИ ЮВЖД) – филиал АО «РЖД», расположенный по адресу: ул. Богдана Хмельницкого, д. 19. Организация является частью крупнейшей железнодорожной компании России и занимается ремонтом подвижного состава, содержанием социальной сферы, а также управлением службами пути, автоматики, телемеханики и электроснабжения.

ЦДИ ЮВЖД имеет линейно-функциональную структуру управления, где линейные руководители реализуют принцип единоначалия, а функциональные подразделения обеспечивают поддержку. Основные функции дирекции включают обеспечение безопасности движения, содержание инфраструктуры и развитие кадрового потенциала. Управление персоналом осуществляется через отдел кадров, который занимается подбором, адаптацией, обучением и мотивацией сотрудников [4].

Персонал ЦДИ ЮВЖД подразделяется на четыре категории:

1. Административно-управленческий персонал (руководители высшего и среднего звена).

2. Специалисты (инженеры, мастера).

3. Служащие (бухгалтеры, кадровики).

4. Рабочие (монтеры пути, ремонтники).

Также стоит раскрыть демографические данные:

– Гендерный состав: 78% мужчин, 22% женщин.

– Возрастная структура: 33% сотрудников – 36–45 лет, 19% – до 30 лет.

– Образование: 49% – специальное, 31% – среднее профессиональное, 20% – высшее.

АО «РЖД» реализует комплексную программу мотивации, включающую:

– Регулярную индексацию заработной платы (в 2023 году – три индексации).

– Дополнительные премии за безопасность, экономию ресурсов и рационализацию.

– Социальные льготы, включая жилищные программы и негосударственное пенсионное обеспечение.

Проблемы, выявленные в ходе анализа системы управления:

1. Текучесть кадров, особенно среди молодых специалистов.

2. Недостаточное охват программами повышения квалификации.

3. Необходимость усиления обратной связи между руководством и персоналом.

Вывод: Система управления персоналом в ЦДИ ЮВЖД АО «РЖД» является эффективной, но требует совершенствования в области адаптации молодых специалистов, цифровизации процессов и усиления мотивационных механизмов.

Для устранения выявленных проблем предлагается ряд мероприятий:

1. Оптимизация процессов обучения и развития персонала:

2. Внедрение дистанционных платформ для обучения и переподготовки сотрудников.



3. Регулярный аудит квалификации персонала для выявления потребностей в обучении.

4. Развитие программ наставничества для молодых специалистов.

Совершенствование системы мотивации:

– Внедрение нематериальных методов поощрения, таких как признание заслуг, карьерное продвижение и участие в корпоративных мероприятиях.

– Разработка индивидуальных планов развития для ключевых сотрудников.

Улучшение условий труда и охраны труда:

– Повышение прозрачности в информировании сотрудников о проводимых мероприятиях.

– Регулярные опросы для оценки удовлетворенности персонала условиями труда.

Развитие корпоративной культуры:

– Укрепление общих ценностей через внутренние коммуникации и вовлечение сотрудников в принятие решений.

– Проведение мероприятий для формирования командного духа.

Цифровизация процессов управления персоналом:

– Автоматизация рутинных операций, таких как учет рабочего времени и расчет заработной платы.

– Использование аналитических инструментов для оценки эффективности кадровой политики.

Оценка экономической эффективности предложенных мер показала, что их внедрение потребует затрат в размере 4,068 млрд. руб., но принесет доход в 6,442 млрд. руб.

Основные выгоды:

– Снижение текучести кадров на 50%, что сократит расходы на подбор новых сотрудников.

– Рост чистой прибыли за счет повышения квалификации персонала (на 10%).

– Улучшение мотивации и вовлеченности сотрудников, что положительно скажется на производительности.

Экономический эффект от реализации мероприятий составит 2,374 млрд. руб., а их эффективность – 36,85%. Наиболее результативными станут программы переподготовки кадров и внедрение кадрового аудита.

Таким образом, совершенствование системы управления персоналом в ЦДИ ЮВЖД АО «РЖД» требует комплексного подхода, включающего оптимизацию процессов обучения, мотивации и цифровизации. Предложенные мероприятия не только повысят эффективность работы организации, но и укрепят её позиции на рынке за счет создания устойчивого и мотивированного коллектива. Реализация этих инициатив позволит компании соответствовать современным требованиям и вызовам, обеспечивая долгосрочное развитие.

Список литературы:

1. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т. Управление персоналом. Модели управления. Уч. пос. Гриф УМЦ «Проф. уч-к». М.: ЮНИТИ., 2021. 287 с.

2. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом. – М.: Издательский центр «Академия», 2023. 736 с.

3. Дятлов В.А. Актуальные вопросы управления персоналом. М.: ГУЛ Изд. «Нефть и газ», 2021. 126 с.

4. Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2008–2010 годы (Распоряжение ОАО «РЖД» от 28.12.2007 г. № 2488р, в ред. Распоряжений ОАО «РЖД» № 1718р от 14.08.2008 г. и № 2872р от 29.12.2008 г.).

