

Уровень жизни работников железнодорожного транспорта как фактор эффективного развития транспортной отрасли

Квачева Кристина Валерьевна

Студент

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«Ростовский государственный университет путей сообщения»

факультет экономики, управления и права, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: kristina92k@yandex.ru

Несмотря на экономический подъем 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 2010 году среднемесячная зарплата занятых на перевозках сотрудников увеличилась на 17,4% по отношению к 2009 году и достигла 28328 руб., что в 1,4 раза превысило среднероссийский уровень. В 2011 году средняя заработная плата работников железных дорог и основных функциональных филиалов, занятых на перевозках, увеличилась еще на 11% и составила 34 244 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 [5].

Гарантии, льготы и 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 2011 году на научные исследования направлено 5,8 млрд. рублей, что на 21% больше, чем в 2010 году. 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. Баженов С.А. Качество жизни населения: теория и практика // Уровень жизни населения регионов России. 2002. № 10. С.10-53.
2. Биктимирова З.З. Прогноз уровня жизни населения России в 2001-2010 гг. // ЭКО. 2001. № 7. С.56-67.
3. Терёшина В.Г. Экономика железнодорожного транспорта: Учеб. для вузов ж.-д. транспорта / Под ред. Н.П. Терёшиной, Б.М. Липидуса, М.Ф. Трихункова. – М.: УМЦ ЖДТ, 2006.
4. <http://rzd.ru/> (Официальный сайт ОАО «РЖД»)
5. <http://doc.rzd.ru/>(Документы ОАО «РЖД»)
6. <http://www.terkom-rzd.ru/>(Профсоюз работников железнодорожного транспорта)
7. <http://www.ipoteka-rus.ru/>(Жилищная ипотека ОАО «РЖД»)
8. <http://www.gks.ru/> (Федеральная служба государственной статистики России)