

А.А. Дмитриева

Иркутск

Сохранение преемственности поколений как условие успешного реформирования железнодорожной отрасли в современной России

В последние годы последовательно осуществляется структурное реформирование одной из важнейших и многофункциональных отраслей экономики в Российской Федерации - железнодорожного транспорта. В начале XXI столетия начался первый этап реформы железных дорог. Вот уже три с половиной года существует крупнейшая в мире транспортная акционерная компания - ОАО «РЖД». Конечно же, такой социальный процесс требует осмысления происходящего и определения факторов, влияющих на развитие отрасли, причин успеха и неудач первых шагов нового акционерного общества, прогноза эффективности реформ и перспектив дальнейшего экономического роста.

Как известно, Компания находится в стадии активных структурных преобразований, предъявляющих особые требования к персоналу. Среди них выделяются инициативность, высокий уровень профессионализма, повышенная адаптивность к новым изменяющимся условиям труда. Согласно прогнозам, негативные демографические тенденции в сочетании с дальнейшим развитием экономики страны в среднесрочной перспективе приведут к дефициту персонала с требуемым уровнем квалификации в большинстве отраслей национальной экономики. Для формирующегося холдинга «РЖД», объединяющего в качестве работодателя около 2,2% общего числа занятых в экономике страны, эта проблема приобретает все большую актуальность уже сегодня, так как конъюнктура внутреннего рынка труда объективно неблагоприятна для Компании. Особенно остро это проявляется в регионах с высоким уровнем экономического развития - крупных промышленных центрах и мегаполисах, предлагающих как вчерашним выпускникам, так и опытным специалистам и квалифицированным рабочим несопоставимые с железной дорогой условия труда и уровень его компенсации. В этой связи ОАО «РЖД» не находится в числе лидеров рейтинга работодателей. В сложившейся ситуации руководство Отрасли разработало «Функциональную стратегию развития кадрового потенциала ОАО «Российские железные дороги», утвержденную распоряжением ОАО «РЖД» 10 мая 2006 г. № 933р. Один из принципов стратегии гласит: «Высококвалифицированный персонал является главным

ресурсом, определяющим успешную работу Компании, ее конкурентоспособность и рыночную стоимость» [9]. По нашему мнению, основные цели разработанной стратегии свидетельствуют о том, что Компания проводит активную кадровую политику, направленную на привлечение и закрепление квалифицированного персонала, обеспечивает эффективное использование каждого работника в соответствии с его квалификацией, способностями и индивидуальными чертами. Основным источником пополнения таких кадров являются молодые работники отрасли. Необходимо отметить, что в системе стратегического управления ОАО «РЖД» одним из главных ресурсов в развитии кадрового потенциала является опыт пенсионеров, ветеранов, необходимый для воспитания молодой смены, поддержания преемственности традиций. Одновременно эта категория людей «...является ближайшим вспомогательным резервом при возникновении экстремальных кадровых ситуаций на производстве [9]. Следовательно, реализация целей развития Компании в сфере управления персоналом основана на преемственности опыта и системной организации работы с людьми.

По нашему мнению, все более определяющее значение в реформировании производства в данной отрасли приобретает процесс введения инноваций, основанных на сохранении положительного опыта предшествующего развития, несущего конструктивные тенденции в развитии предприятия. Основным источником инициативы и развития в процессах, касающихся организационных преобразований, как показывает мировая практика, является молодежь. Очевидно, что проблема нехватки молодого кадрового потенциала является одной из причин, тормозящих экономический рост железнодорожной монополии. Последствия социально-экономических реформ в России, острый демографический кризис ежегодно приводят к сокращению общей для страны базы молодых работников как экономически активного населения. Негативные социальные явления способствуют выбыванию молодежи из экономики. Ежегодные потери оцениваются до 2,5 млн. человек [1]. Параллельно обозначенной проблеме нарушается процесс преемственности поколений, проявляется тенденция к уменьшению количества профессио-

нальных династий, представители которых максимально ассимилированы к профессиональной среде и являются одним из гарантов развития монополий.

Следует отметить, что интерес к различным аспектам сложных человеческих взаимоотношений «отцов» и «детей», являющихся реальной почвой для разлома общества, дифференциации и взаимного непонимания поколений, становится все более заметным в условиях социально-экономических реформ в России. Вопросам, отражающим конфликт поколений, были посвящены известные работы З. Фрейда, Л. Фойера, К. Кенстона, С. Эйзенштанда, К. Дэвиса, М. Мида, И.С. Кона, В.Т. Лисовского, В.В. Семенов, С.И. Левиковой и др. Изучение системы кадровой политики и взаимоотношений разных поколений в ходе реформирования железнодорожной отрасли затрагиваются в работах Н.М. Бурносова, А.В. Целько, П.А. Шевоцукова, О.И. Шунатова.

Проведенный анализ научной литературы показал, что авторы с различных позиций подходили к этой проблеме и раскрывали многие грани межпоколенческих взаимоотношений. По мнению многих ученых, тревогу вызывает тенденция, ведущая к разрушению системы передачи опыта между старшими и младшими поколениями. В современной российской действительности, переживающей радикальные социально-политические метаморфозы и кризисы, разрушаются механизмы преемственности поколений, в том числе и в профессиональной сфере.

Данная проблема актуальна для современного этапа развития ОАО «РЖД». В связи с этим в данной статье мы ставим своей задачей исследование молодых кадров ОАО «РЖД» как основного ресурса развития отрасли. Известно, что указанный объект является общим для круга проблем, изучаемых такими дисциплинами, как ведомственная социология, социология глобальных процессов, социология труда, социология управления, экономическая социология, социология организаций. Эмпирическую и информационную базу работы составят материалы отраслевых социологических исследований, официальные документы, отражающие структурную реформу железнодорожной отрасли, ее кадровую и профессиональную структуру. Проблема текучести молодых кадров ОАО «РЖД» и нарушения процесса преемственности в железнодорожной отрасли нами видится как основной фактор снижения экономического роста Компании.

Следует отметить, что сегодня в Компании работает почти 285 тысяч молодых работников,

что составляет 21% от численности всего персонала. Из них 20% замещают должности руководителей и специалистов, почти 20% инженерных и 17% технических должностей. Доля молодежи на должностях руководителей среднего звена и мастеров составляет, соответственно, 14% и 18% [6].

Мы предполагаем, что успешное развитие холдинга невозможно без совершенствования системы подготовки молодых специалистов и переподготовки профессиональных кадров. Однако для воссоздания ранее существовавшей единой системы начальной, среднеспециальной и высшей профессиональной подготовки молодых специалистов необходимы не только серьезные инвестиции, но и определение ориентиров и принципов построения новой кадровой политики. В этом плане необходимо применение инновационных подходов к подготовке молодых специалистов и резерва руководителей для решения стоящих перед Компанией ОАО «РЖД» задач.

По данным исследователей, наиболее престижной работа на железной дороге остается в большей степени для тех, чьи родители являются или являлись железнодорожниками, и они реализуют семейный профессиональный сценарий. При этом отмечается, что наиболее интеллектуально успешный и обучаемый студент делает свой выбор, не выбирая профессию железнодорожника как перспективную специальность, что может приводить к существенным различиям между ожидаемой эффективностью работы выпускника железнодорожного вуза и реальной деятельностью дипломированного специалиста.

По последним данным, в 2007 г. работать на Восточно-Сибирскую дорогу пришли 320 выпускников железнодорожных ВУЗов и СУЗов. Из них 200 молодых специалистов подготовил Иркутский государственный университет путей сообщения, 103 человека – Улан-Удэнский институт железнодорожного транспорта. Также в 2007 г. на ВСЖД филиал ОАО «РЖД» приехали работать молодые кадры из Омского ГУПС (6 человек), Сибирского ГУПС (5 человек), Дальневосточного ГУПС (2 человека) и Петербургского ГУПС (1 человек).

Компания продолжает активное сотрудничество с профильными учебными заведениями. Почти 26 тысяч человек обучается по целевым направлениям филиалов Компании в железнодорожных вузах. Около 27 тысяч человек являются студентами техникумов (колледжей), с которыми заключены договоры на целевую подготовку. Ежегодно около 9 тысяч выпускников

высших и средних профессиональных учебных заведений начинают трудовую деятельность в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» [6]. На протяжении многих десятилетий одним из поводов для гордости работников железнодорожного транспорта является преемственность поколений. Так, в штате Восточно-Сибирской магистрали насчитывается более ста династий, в которых четыре поколения железнодорожников [2]. С ранних лет представители поколений железнодорожников овладевают требуемыми правилами поведения и стилистикой мышления, копируя имеющийся перед глазами образец – родителей. Следовательно, продолжатели железнодорожных династий максимально ассимилированы к профессиональной среде и являются одним из гарантов развития Компании. Следует отметить, что в последние годы отмечается тенденция уменьшения количества железнодорожных династий: дети, на протяжении многих десятилетий сменявшие своих родителей в железнодорожной отрасли, теперь ищут работу в других местах. Причины разорванной связи поколений в современной российской действительности и железнодорожной отрасли мы объясняем, в частности, близкой к критической демографической ситуацией в стране, социальными явлениями, способствующими фактическому исключению молодежи из числа экономически активного населения (наркомания, алкоголизм, преступность, иждивенчество и нездоровый образ жизни). Также этому способствуют общественные изменения, связанные с отставанием традиционных институтов воспитания и становления молодежи от темпов социально-экономического развития, опережающее развитие более привлекательных для молодых специалистов компаний, конкурирующих с ОАО «РЖД» на рынке труда в борьбе за высококвалифицированных работников, падение престижа рабочих профессий, в том числе и железнодорожных. Следует отметить, что не менее актуальной проблемой кадровой политики предприятия является нехватка молодых специалистов.

Внедрение системы распределения молодых специалистов в 90-е годы XX века не разрешило основной проблемы кадровой политики ОАО «РЖД» – закрепление молодых специалистов на местах. В связи с этим, в последние годы в отрасли начал прерываться процесс преемственности поколений – проблема, актуальная для холдинга и в наши дни. Учитывая вышесказанное, заметим, что важной задачей современной кадровой политики Компании стало создание единой Комплексной системы непрерывной подготовки и переподготовки специалистов всех

уровней. Целевая подготовка специалистов будет более результативной, если по данному набору будет осуществляться обучение детей из семей потомственных железнодорожников, точнее, детей из сельских линейных станций. По нашему мнению, для более успешного поступления в высшие заведения выпускников из сельских школ необходимо организовывать центры довузовской подготовки, на работу в которых должны быть задействованы преподаватели ВУЗов ОАО «РЖД». Скорее всего, потомственным железнодорожникам необходима поддержка и в первые два года обучения в ВУЗе. Возможно, это будет дополнительный курс общеобразовательных наук – в том объеме, что они недополучили в школе. Очевидно, что целевое обучение в вузах ОАО «РЖД» необходимо рассматривать как один из гарантов привлечения молодых кадров в отрасль. Мы считаем, что руководству компании необходимо разработать комплекс мер, стимулирующих обучение студентов, обучающихся по целевому набору: установление доплаты к ежемесячной стипендии в зависимости от курса и успеваемости студента; учреждение именных стипендий в филиалах Компании; присуждение студентам грантов за дипломное проектирование по задачам производства; введение в действие положения «О молодом специалисте ОАО «РЖД», утвержденное президентом ОАО «РЖД» В.И. Якуниным 27.12.2005 года.

Данное положение направленно на привлечение молодых специалистов на работу, закрепление их в ОАО «РЖД», расширение предоставляемых им социальных гарантий. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными документами ОАО «РЖД», коллективным договором ОАО «РЖД», определяет статус и обязанности молодого специалиста, предоставляемые ему гарантии и компенсации, а также обязанности ОАО «РЖД» по отношению к молодому специалисту. Следует отметить, что, в соответствии с документом, «...к молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в ОАО «РЖД» в год окончания учебы в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста или на основании направления, выданного учебным заведением по согласованию с ОАО «РЖД» [7]. Признавая значительную роль молодых специалистов в

деятельности Компании, ОАО «РЖД» в конце 2005 года приняло на себя обязательства, способствующие скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков, среди которых: «...создание условий для производственной и профессиональной адаптации молодых специалистов; способствование развитию деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний, деловых и личностных качеств; предоставление льготных условий для участия молодых специалистов в ипотечном строительстве и жилищной программе ОАО «РЖД»; создание условий, обеспечивающих формирование у молодых специалистов гражданско-патриотической позиции, воспитание уважения к ветеранам, традициям и культуре железнодорожного транспорта; организации наставничества на срок до шести месяцев в соответствии с положением о наставничестве и т.д.» [7].

В дополнение к сказанному отметим, что система стимулирования обучения студентов целевого набора (большой части состоящего из детей потомственных железнодорожников) позволяет решать не менее актуальную проблему кадровой политики ОАО «РЖД» - проблему естественного оттока молодого персонала Компании. Ежегодно около 14% вновь прибывших молодых специалистов увольняется в течение первого года (из них по собственному желанию – 24%, в ряды Российской армии – 75%). Общая статистика показывает, что более 20% от числа работников, ежегодно увольняющихся с предприятий Компании по собственному желанию, – это молодые люди в возрасте до 30 лет [6]. Отметим, что, закончив целевое обучение, молодые люди возвращаются к родителям, привычному образу жизни семьи железнодорожной династии. В таких условиях, при наличии гарантированного заработка адаптация молодых специалистов ОАО «РЖД» будет проходить намного успешнее.

В дополнение отметим, что выходом из сложившейся ситуации также может стать реализация программы ОАО «РЖД» «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006 - 2010 гг.)», утвержденная распоряжением ОАО «РЖД» от 16.10.2006 г. В своих принципиальных положениях Программа опирается на «Функциональную стратегию развития кадрового потенциала ОАО «РЖД». Приоритетными направлениями Программы являются: содействие профессиональному росту молодых работников, становлению и развитию профессиональных лидерских качеств, активной жизненной позиции и производственной инициативы; ока-

зание молодежи Компании экономически обоснованной, сбалансированной социальной и материальной поддержки, обеспечивающей конкурентоспособность ОАО «РЖД» на рынке труда; совершенствование систем профориентации, обучения и профессионального роста, учитывающее реальные потребности Компании и ее экономические возможности; трудовая социализация и адаптация молодых работников в корпоративной среде Компании; оптимизация и качественное укрепление материально-технической базы, закрепляющей решения Компании в области молодежной политики в качестве обязательной и неотъемлемой части стратегического развития; совершенствование взаимодействия ОАО «РЖД» с учебными заведениями железнодорожного транспорта в области подготовки специалистов для Компании [6]. Основой идеологии целевой молодежной программы ОАО «РЖД» являются принципы и положения приоритетных национальных проектов: «Здоровье», «Образование» и «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», Послания президента Федеральному Собранию Российской Федерации на 2006 год в части, касающейся молодежи России, проекта Федеральной целевой программы «Молодежь России» на 2006 -2010 гг. и проекта стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации. Опираясь на основные государственные документы, Программа определяет молодежь как основного носителя потенциала развития и направлена на увеличение и реализацию этого потенциала в интересах компании и страны. На наш взгляд, молодежная программа направлена на сближение интересов молодого работника и Компании и проектные решения, связанные с повышением персональной конкурентоспособности молодых специалистов. Именно молодежь способна осуществить необходимые структурные преобразования, внедрить достижения научно-технического прогресса в повседневную практику экономической и социальной деятельности.

Очевидно, что на оптимизацию процесса сохранения преемственности поколений направлен проект «Профессионализм молодежи Компании», одним из механизмов реализации которого является: «Обеспечение ускоренной адаптации молодых работников на производстве через развитие и совершенствование института наставничества» [6]. Кроме этого, в рамках Программы планируется изучение истории отечественных железных дорог, лучших традиций железнодорожников на основе принципа преемственности поколений, посещение музеев железнодорожного транспорта железных дорог. В

сложившейся ситуации Компании важно обеспечить обратный процесс проникновения в молодежную среду позитивных производственных традиций, уважения к истории железнодорожной отрасли и ветеранам, воспитания патриотических ценностей и внутрикорпоративной культуры, способствующих повышению престижности железнодорожных рабочих профессий. В этом видится важная для ОАО «РЖД» задача.

Руководство Компании также разработало ожидаемые конечные результаты реализации Программы ОАО «Российские железные дороги» (2006 -2010), основными из которых стали: увеличение совокупной доли молодых работников в трудовых коллективах Компании до 25%; сокращение текучести молодых кадров в первый год после устройства на работу на 50%; увеличение количества молодых специалистов до показателя 15% от всего молодежного коллектива; рост уровня производительности труда в Компании к 2010 г. выше прогнозируемых показателей ускоренного роста в среднем на 5-7%; повышение показателей удовлетворенности молодых работников своим экономическим и соци-

альным статусом в Компании по отношению к базовым показателям не менее чем на 20%; устойчивая гражданско-патриотическая позиция в коллективе, характеризующаяся уважением к ветеранам, традициям и культуре железнодорожного транспорта [6].

На наш взгляд, обозначенная перспектива развития монополии будет успешно реализована, если руководство монополии будет готово работать в условиях реформирования. Данная характеристика является достаточно сложной, так как под ней подразумевается, с одной стороны, развитие корпоративной традиции, преданность отрасли и стремление к развитию производства, с другой стороны, руководитель должен быть включен в новую систему отношений, где на поверхность выходят совсем иные отношения, построенные на принципах корпорации новой формации. Именно такой подход сможет вернуть и закрепить на предприятиях железнодорожной отрасли молодые, хорошо подготовленные и перспективные кадры. И, следовательно, способствовать развитию и процветанию монополии.

1. Апатенко С.Н. О концепции Федеральной целевой программы Молодежь России на 2006-2010 годы // [Электронный ресурс] / С.Н. Апатенко. - Электрон. ст. - Режим доступа к ст.: <http://cszum.bmstu.ru/index.php?id=51>

2. Авдошин А. Семьсот лет стажа [Текст] / А. Авдошин // Гудок. - 2006. - 25 дек.

3. Выборнова В.В. Социальная поддержка молодежи в контексте модернизаций образования / В.В. Выборнова, Е.А. Дунаева // Социологические исследования. - 2004. - № 10. - С. 136-139.

4. Зубок Ю.А. Риск в социальном развитии молодежи / Ю.А. Зубок // Социально-гуманитарные знания. - 2003. - № 1. - С. 147-162.

5. Левикова С.И. Молодежная субкультура [Текст]: учебное пособие / С.И. Левикова. - М.: «Файр-пресс», 2004. - 608с.

6. Молодежь ОАО РЖД Российские железные дороги (2006-2010 гг.): [Электронный ресурс] : [Утверждена распоряжением ОАО «РЖД» от 16.10.2006 г.] / Режим дост.: http://www.rzd.ru/static/index.html?he_id=1446

7. Положение «О молодом специалисте ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.rzd.ru/static/index.html?he_id=1446

8. Стратегия государственной молодежной политики: [Электронный ресурс]: [Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г.] : офиц. текст : по состоянию на 26 января 2006 г. / М-во образования Российской Федерации. - Режим дост.: <http://mon.gov.ru/children/osnapr>

9. Функциональная стратегия развития кадрового потенциала ОАО «Российские железные дороги [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.rzd.ru/static/index.html?he_id=1446

Д.Ш. Цырендоржиева, О.Б. Бальчиндоржиева

Улан-Удэ

Особенности реформирования органов государственной власти КНР

Национальная доктрина формирования современной китайской государственности складывалась под влиянием целого ряда факторов – традиционной политической культуры Китая, насчитывающей многовековую историю, и новых, западных теорий, носителями которых были китайские демократы первой волны, и китай-

ские коммунисты, взявшие на свое идейное вооружение марксизм – ленинизм. Фактически в новой политической культуре произошел сплав представлений, составленный китайскими идеологами в процессе классического (конфуцианского) и западного образования и попыток приспособления их к современным реалиям Китая.