

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ В ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

Гагаринская Г.П.¹, Дыкина С.З.², Хоровинникова Е.Г.³, Попов С.В.⁴

⁽¹⁾ Кафедра «ЭиМ» (ПривГУПС, г.Самара), профессор, докт. экон. наук

⁽²⁾ «УСАТиСК» (СамГТУ, г.Самара), канд. экон. наук, доцент

⁽³⁾ Кафедра «ЭиМ» (ПривГУПС, г.Самара), канд. экон. наук, доцент

⁽⁴⁾ Дорпрофжел на Куйб.жел.дор., г.Самара

Аннотация: В статье рассматриваются процедуры глубокого анализа социально-трудовых внутриотраслевых отношений. В роли базовых методов осуществления исследования в статье выступают не только общенаучные методы, но и методы анализа научных литературных источников. В данной статье, с помощью проведенного глубоко анализа данных, акцентировано внимание на направления успешного привлечения молодежи в сферу транспорта.

Ключевые слова: стратегия управления, занятость, молодежь, социально-трудовые отношения, транспортная отрасль.

ТРАНСПОРТ ТАРМАГЫНДА ЖАШТАРДЫН ИШКЕ ОРНУНУШУН БАШКАРУУ СТРАТЕГИЯСЫ

Гагаринская Г.П.¹, Дыкина С.З. Хоровинникова Е.Г.³, Попов С.В.⁴

⁽¹⁾ «ЕиМ» кафедрасы (Самара мамлекеттик темир жол университети) э.и.д., профессор

⁽²⁾ «УСАТиСК» кафедрасы (Самара мамлекеттик темир жол университети), э.и.к., доцент

⁽³⁾ «ЕиМ» кафедрасы (Самара мамлекеттик темир жол университети), э.и.к., доцент

⁽⁴⁾ Дорпрофжель на Куйб.жель.дор., Самара иш.

Аннотация: Макалада социалдык-эмгектик ички тармактык мамилелерге терең талдоо жүргүзүүнүн жол-жоболору каралат. Макалада изилдөө жүргүзүүнүн негизги ыкмаларына жалпы илимий методдор гана эмес, илимий адабий булактарды талдоо ыкмалары да кирет. Бул макалада маалыматтарды терең талдоо аркылуу жаштарды транспорт тармагына ийгиликтүү тартуу багыттарына басым жасалган.

Негизги сөздөр: башкаруу стратегиясы, иши менен камсыз кылуу, жаштар, социалдык жана эмгек мамилелери, транспорт индустриясы.

STRATEGY FOR MANAGING YOUTH EMPLOYMENT IN THE TRANSPORT INDUSTRY

Gagarinskaya G.P.¹, Dykina S.Z.², Khorovinnikova E.G.³, Popov S.V.⁴

⁽¹⁾ professor, doctor. econ. Sciences, Professor of the Department of E&M (PrivGUPS, Samara,

⁽²⁾ candidate econ. Sciences, Associate Professor of the Department of USATiSK (SamSTU, Samara)

⁽³⁾ candidate econ. Sciences, Associate Professor of the Department of E&M (PrivGUPS, Samara)

⁽⁴⁾ Dorprofzhel on Kuyb.zhel.dor., Samara

Abstract: The article examines the procedures for in-depth analysis of social and labor intra-industry relations. The basic methods for conducting research in the article are not only general scientific methods, but also methods for analyzing scientific literary sources. In this article, with the help of a deep analysis of the data, attention is focused on the directions for successfully attracting young people to the transport sector.

Key words: management strategy, employment, youth, social and labor relations, transport industry.

Введение. Актуальность данного исследования будет обусловлена наличием довольно серьезных вызовов, существующих в сфере железнодорожного транспорта, а именно – реализация сложных технологических трансформаций, осуществление инфраструктурной модернизации оказание воздействия комплекса разных внешних факторов. Что же касается научной новизны этого исследования, то она будет заключаться в обеспечении успешного обоснования реализуемых внутри конкретной отрасли изменений на институциональном уровне для определения комплекса резервов, что могут привлечь молодежь и повысить показатели эффективности трудовой деятельности. Предметом же исследования выступает рынок труда, показатели занятости молодежи в сфере транспорта особенности социально-трудовых взаимоотношений.

Базовые, полученные по итогу проведения исследования результаты. С учетом существующего комплекса разного рода преобразований, что были реализованы на территории РФ реальной актуальностью будет обладать проблема, что имеет связь с обеспечением успешной профессиональной социализации сотрудников предприятия с акцентом на то, что сама по себе трудовая деятельность будет обладать человеко-творческими функциями. В рамках реализации процесса подготовки к осуществлению профессиональной трудовой деятельности и в рамках реализации самой такой деятельности, все люди будут получать те или иные знания, навыки, профессиональные умения, находясь в процессе активного взаимодействия с прочими членами конкретной профессиональной сферы, занимаясь всесторонним совершенствованием, формированием индивидуальной и по-настоящему уникальной личности.

Задачи, поставленные в работе:

- рассмотреть текущее состояние управления персонала применяемые в транспортных компаний;
- проанализировать и определить стратегии управлением персонала применяемые в транспортных компаний.

Методы исследования. В работе применялись проективные методики, теоретико-методологические методы научного анализа литературы, методы количественного анализа, общенаучные методы теоретического анализа развития транспортной отрасли.

Основная часть. Т.И. Самсонова в рамках собственных научных трудов рассматривает особенности процесса социализации человека в рамках профессиональной деятельности. Она будет выступать в роли процесса, имеющего непосредственную связь с процессом формирования комплекса профессиональных, специальных деловых качеств обеспечивая при этом возможность совершенствования всевозможных характеристик, а также свойств [1]. Для достижения оптимального уровня эффективности работы, а также практической реализации творческой деятельности нужно будет заниматься регулярно воспроизведением трудовых

способностей, обеспечивать формирование оптимальных условий, комплекс инструментов для осуществления человеческой жизнедеятельности, восстанавливать человеческие силы. Поэтому ТО будет являться определенным набором взаимоотношений трудового характера, основанные на договоренностях, действующих внутри трудового рынка относительно реализации процедуры купли-продажи рабочих ресурсов, использования таких ресурсов в рамках трудового процесса. Все это будет организовываться и реализовываться через контроль, осуществляемый предпринимателями [2]. Если говорить с точки зрения системы институционального управления транспортный бизнес будет проявлять реакции в отношении разных кризисных процессов, реализуемых внутри экономики, что будут динамичным и адекватным образом проявляться в формате рыночных обстоятельств. При применении институционального подхода к осуществлению изучения экономических процессов, явлений производительность труда будет представлять некую меру результативности практического применения трудовых ресурсов. Следует отдельно выделить точку зрения Ю.Е. Волкова. Он выделял один из редких аспектов, характерных СТО, охватывающий процесс из становления на самом начальном этапе, практической реализацией человеком своей трудовой деятельности. На самом деле, сам по себе процесс, что будет связан с формированием трудового потенциала людей с дальнейшим его как рациональным, так и в целом оптимальным производительным практическим применением внутри социума, будет иметь огромное значение, привлекательность. В данном случае будет вестись речь о коллективном формате труда, что и будет вести к актуализации такого рода формулировки. При учете особенностей социальной роли его участников показатель ее целесообразности, общего уровня полезности, будет лишь расти. Особенности, оказываемой транспортной нагрузки РДЖ на отечественную экономику, будут предполагать применение формируемой добавленной стоимости в ВВП государства.

Фактически, в области человеческой профессиональной социализации комплекс показателей сумел оказать непосредственное воздействие на процесс успешного формирования набора как социальных, так и культурных факторов. В рамках текущего времени активизация глобализационных процессов непосредственным образом предполагает необходимость наличия у каждого человека тез или иных навыков, что будут иметь непосредственную связь с оперативной и успешной адаптацией к особенностям формирующихся окружающих реальных условий. В рамках подобного процесса определенная молодая четверть населения будет иметь статус базовой силы, толкающей социум к активному развитию [3].

Решение. В течение 2024 года удалось провести 13 социологических исследований. Они сумели охватить порядка 25 тысяч работников. Наиболее крупным стало исследование под названием «Удовлетворенность персонала работой в компании». Так значение индекса удовлетворенности среди сотрудников Куйбышевской ж/д достиг отметки в 75.1 баллов. Это значение оказалось выше показателя предыдущего года на 1.1.пункт, а также выше среднего показателя по РЖД на 1.6 пункта.

Структура плана на 2025 год будет включать в себя комплекс совершенно новых корпоративных исследований, имеющих выраженный социологический характер:

- осуществление отслеживания показателей практической реализации процесса формирования сообщества под названием «Лидеров культуры безопасности»;

- обеспечение возможности определения показателей удовлетворения от взаимодействия с социальными и кадровыми центрами компании;
- определение уровня удовлетворенности сотрудников как санитарными, так и бытовыми условиями на Куйбышевской ж/д;
- проведение процедуры оценки показателей зрелости культуры безопасности в условиях Куйбышевской ж/д.

В качестве базового документа, использующегося для обеспечения возможности реализации молодежной политики внутри предприятия, выступает Целевая программа под названием «Молодежь ОАО «РЖД». Данный документ проходит процедуру своей актуализации раз в пять лет. При этом в его состав будут входить такие основные направления, как:

1. Обеспечение успешного развития качественной адаптационной системы для основательного закрепления внутри компании молодежи;
2. Обеспечение возможности успешного вовлечения молодежи в процесс практического решения тех или иных корпоративных задач;
3. Оказание поддержки условиям для реализации как непрерывного, так и всестороннего успешного развития молодежи;
 - 3.1. Успешное формирование современной культуры менеджмента, вместе с успешным карьерным развитием молодых работников;
 - 3.2. Стимулирование развития у молодежи набора корпоративных компетенций;
 - 3.3. Обеспечение развития внутреннего творческого потенциала молодежи;
4. Реализация мер в сфере успешного духовного, нравственного, патриотического воспитания молодежи, стимулирование развития волонтерского движения внутри компании, формирование мотивации к соблюдению принципов ЗОЖ, занятию спортом;
5. Успешное развитие молодежного сотрудничества на международном уровне;
6. Обеспечение успешного роста показателей общего уровня вовлеченности молодежи.

Система реализации на практике элементов молодежной политики в компании во многом основана на работе советов молодежи. Такие советы занимаются не только просветительской, пропагандистской работой, но и реализацией на практике специальных мероприятий, что вовлекают молодежь, развивают в ней правильные ценности, понятия, активизируют в молодежи стремление к саморазвитию, повышению показателей трудовой производительности.

Такого рода Советы выступают в качестве проводников молодежной политики компании на различных уровнях. При этом в качестве основных направлений практической деятельности в сфере самореализации молодежи внутри компании будут выступать:

- проведение профориентированных лекций для учащихся, экскурсий ярмарок вакансий, прочих подобного рода мероприятий, ориентированных на выпускников школ, студентов;
- осуществление экскурсий для сотрудников предприятия специальных мероприятий, нацеленных на повышение уровня вовлеченности студентов в структуру молодежной политики компании;

- предоставление содействия молодежи для того, чтобы она смогла лучше погрузится в особенности работы предприятия, обеспечение стимулирования как профессионального, так и личностного роста таких сотрудников;

- реализация мер в сфере совершенствования условий рабочего места вместе с формированием оптимальных предложений для успешного развития оптимальных и комфортных условий для сотрудников;

- осуществление качественного и результативного взаимодействия с молодежью, работающей в рабочих профессиях, формирование сообществ по определенным интересам, осуществление игровых, обучающих мероприятий;

- содействие продвижению малых дел;

- осуществление комплекса специальных мероприятий, реализация патриотических лекций, прочих мероприятий патриотической направленности;

- проведение спортивных, а также культурных, творческих мероприятий, конкурсов;

- модернизация системы информирования для предоставления молодежи актуальной, правдивой, полноценной информации, относительно специфики молодежной политики компании, предоставляемых компанией молодым сотрудникам возможностей в сфере профессионального роста;

- обеспечение возможности успешного и активного взаимодействия с различными молодежными организациями, что будет предполагать реализацию с ними совместных специальных мероприятий, реализация мер взаимодействия с теми или иными региональными органами системы госвласти, занимающимися вопросами практической реализации молодежной политики;

- формирование системы качественного взаимодействия с руководством компании, что будет предполагать формирование регулярных коммуникаций с руководством таких компаний, становление открытых диалогов, обеспечение возможности выхода на руководство с определенными инициативами обеспечение вовлечения представителей руководства компании к решению проблем, существующих у молодежи.

Комплекс базовых молодежных, ежегодных мероприятий, что будут реализовываться молодежью:

Железная команда, представляющая собой проект, ориентированный на стимулирование активного и успешного развития института наставничества в компании. Такой проект дает возможность добиться эффекта налаживания коммуникации между наставниками и стажерами, превращая процесс адаптации новых сотрудников в комфортную и результативную деятельность.

Молодой профессионал, что предполагает организацию и реализации специальных коммуникативных и тренинговых мероприятий для представителей самых разных рабочих профессий компании Такой тренинг будет ориентирован на обеспечение успешной отработки набора навыков командной работы, а также на психологические ловушки, что могут оказывать воздействие на соблюдение правил охраны труда, безопасности процесса движения.

Единый день адаптации, что проводится на уровне региональных центров ж/д. В данном случае речь идет о неких глобальных мероприятиях, в которых принимают участие новые сотрудники, что успели прийти в компанию в текущем году. Главная задача, стоящая

перед такими мероприятиями, заключается в предоставлении информации о возможностях, направления общего развития компании.

Молодежные интеллектуальные корпоративные игры, что проводятся на ежегодной основе, реализуются как на региональном, так и дорожном, сетевом уровне. Победители могут принять участие в финальной игре, что будет проводится в рамках общесетевого молодежного Съезда РЖД.

Авангард магистрали, представляющие собой специальные программы практического развития молодых сотрудников, отличающихся высоким уровнем профессиональной компетенции. Принять участие в подобной программе могут сотрудники, имеющие высшее образование и рабочих стаж в компании от двух лет. Главная цель такого мероприятия заключается в обеспечении успешного развития набора необходимых компетенций в сфере управления командой, разными проектами, а также коммуникации пересоставить реальную практическую возможность молодым специалистам проявить себя и продемонстрировать перед руководством весь свой внутренний потенциал. [4]

«Новое звено» — это специальный конкурс молодых проектов, предполагающий наличие практической возможности для предоставления руководству компании проектов, отличающиеся наличием уникальных, инновационных решений. Каждый год участниками такого конкурса становится свыше 6 тысяч молодых сотрудников компании. Самые лучшие проекты будут подлежать практической реализации. Начиная с 2023 года данный конкурс сумел трансформироваться в некую трековую систему. Сейчас этот конкурс будет предлагать следующие треки:

- новое звено. Проекты - ориентация на обеспечение возможности разрешения набора актуальных бизнес-задач с использованием проектной формы.

- новое звено. Цифра - ориентация на возможность практического решения тех или иных задач в сфере цифровой трансформации компании, осуществления поиска молодых ИТ-специалистов.

- новое звено. Прототипы - ориентация на возможность разрешения задач, связанных с ростом показателей производительности путем разработки «Каракури», представляющего собой механические устройства для упрощения реализации разных видов трудоемких операций и для устранения вероятных потерь.

Новое звено. Идея - обеспечение возможности генерирования инициатив в сфере успешного развития компаний на период до 2040 года.

Все финалисты конкурса под названием «Новое звено» будут принимать участие в общем сетевом молодежном Слете РЖД.

Марафон малых дел представляет собой определенную инициативу или же поступок, реализованный молодежью компании затрагивая те или иные аспекты, связанные с профессиональной деятельностью, реализуемой внутри компании.

По своей сути слет молодежи Куйбышевской ж/д представляет собой мероприятие, что проводится ежегодно. Оно нацелено на объединение молодых сотрудников для обеспечения успешного обмена между ними опыта, а также для обсуждения тех или иных, самых актуальных проблем, перспектив в сфере отраслевого развития. [5]

Заключение. В области обеспечения практического развития тех или иных трудовых ресурсов в РФ наблюдается явная тенденция к оттоку молодежи из промышленного

экономического сектора отечественной экономики. При этом ОАО «РЖД» сейчас занимается практической реализацией комплекса специальных мер, связанных с обеспечением привлечения молодых кадров. Все это помогает сформировать должный уровень и качество мотивации молодежи для работы в ОАО «РЖД», профессионального развития, роста внутри компании.

Результаты проведенного исследования указывают на то, что СО представляет собой особое явление. Оно будет в целом отражать особенности работы субъектов отношении его самого разного социального положения, реализацию с его стороны своей принципиальной роли в рамках социального взаимодействия, жизни. Также особенной совокупностью выступает ТО, что отражает жизнедеятельность человека в рамках трудовой деятельности, предполагающей формирование потребительской стоимости. Что же касаемо СТО, то здесь речь идет об особой, целостной совокупности разного рода норм, различных условий, что будут вести к порождению совершенно новых качеств связи, что будут выходить за пределы суммирования такого рода элементов. Она ориентирована на обеспечение успешной гармонизации методов труда, всех их сторон, рост показателей их

Список использованных источников

1. Мацкуляк И.Д. Иллюзия оплаты труда и реальность его эксплуатации // Уровень жизни населения регионов России. 2024;20(2):172–182. DOI: https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_2_3_172_182 EDN DKRFQG
2. Беззубко Л.В., Нехода Е.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине // под общ. ред. Е.В.Неходы. Томск: Томский государственный университет. 2013. 372 с. ISBN 978-5-9462-1392-9
3. И.Д. Мацкуляк, Н.З. Нагдалиев Система социально-трудовых отношений: резервы дефиниций, вектор развития и меры регулирования // Социально-трудовые исследования. 2024. №3 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-rezervy-definitsiy-vektor-razvitiya-i-mery-regulirovaniya> (дата обращения: 30.03.2025).
4. Официальный сайт ОАО «РЖД» URL: <https://www.rzd.ru/> (дата обращения: 21.04.2025).
5. Гагаринская Г.П., Гагаринский А.В., Дыкина С.З. Конкурентоспособность транспортной компании в условиях цифровизации // В сборнике: Социокультурные факторы консолидации современного общества. Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции . Под редакцией Е.В. Щаниной, отв. секретарь Е.С. Тарханова. - Пенза. 2023. С. 57-62.
6. Гагаринская Г.П., Дыкина С.З., Гагаринский А.В., Игуменов И.М., Куцан О.Л. Влияние цифровой трансформации общества на конкурентоспособность персонала организаций сферы услуг // В сборнике: Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции приуроченной к 55-летию инженерно-экономического факультета. - Донецк. 2024. С. 167-174.
7. Гагаринская Г.П., Дыкина С.З., Гагаринский А.В., Ераносян Э.А., Курочкин Н.О. Развитие человеческого капитала на основе стратегии адаптации молодёжи в компании // Экономика и предпринимательство. 2025. №1(174). С. 781-784.