



Рубежанский Петр Николаевич — кандидат экономических наук, депутат Государственной Думы России. Автор 12 научных работ, 5 из них внедрены в производство. Специалист в области управления, эксплуатации и ремонта локомотивов, организации работы локомотивных бригад. С 1982 г. работал на рабочих и более 15 лет на руководящих должностях в локомотивном хозяйстве Западно-Сибирской железной дороги. До объединения Кемеровской и Западно-Сибирской железных дорог занимал на протяжении ряда лет должности заместителя начальника дороги по вопросам безопасности движения поездов и главного инженера Кемеровской железной дороги.

УДК 331.58

П.Н. РУБЕЖАНСКИЙ

МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ МАШИНИСТА

Внедрение на железнодорожном транспорте, и в особенности в локомотивном хозяйстве корпорации ОАО «РЖД» интенсивных технологий, по мнению специалистов, не сопровождается в полной мере адекватными мерами по регулированию условий, организации и оплаты труда локомотивных бригад.

Возрастающая интенсификация перевозочного процесса, увеличение скоростей движения на железнодорожном транспорте обуславливают преобладающее значение роли машиниста в обеспечении перевозочного процесса, эффективность которого оценивается целым спектром показателей и измерителей. Но в то же время имеется ряд ограничений и допущений, вызванных предельными нормами интенсивности работы локомотивных бригад в новых условиях функционирования железнодорожного транспорта и неравномерностью перевозочного процесса.

Системный анализ эффективности работы локомотивных бригад за последние три года, по данным ОАО «РЖД», свидетельствует об имеющихся значительных внутренних резервах повышения эффективности перевозок за счет устранения негативных тенденций в управлении организацией работы локомотивных бригад грузового движения, а именно:

1. Перевозки во всех видах движения осуществлены явочным контингентом локомотивных бригад в количестве около 80 % от общей численности, т. е. в среднем за год недоиспользуется примерно около 2040 работников локомотивных бригад.

2. Издержки на заработную плату возрастают в год в среднем на 28,8 %.

3. В среднем на одну локомотивную бригаду в грузовом движении приходится 194 поездки в год, в том числе с оборотом выполняется лишь около 17 % от общего количества поездок.

4. Каждая поездка, выполненная локомотивной бригадой в грузовом движении, завышена по продолжительности рабочего времени по отношению к норме Трудового кодекса России примерно на 1,5 ч.

Изменившиеся эксплуатационные условия сети железных дорог в период проведения экономических реформ в стране выявили негативное влияние на организацию использования локомотивных бригад в грузовом движении следующих производственных факторов:

1) большая протяженность или удлинение участков обслуживания локомотивными бригадами основных и оборотных локомотивных депо;

2) низкий коэффициент использования участковой скорости движения грузовых поездов с учетом наличия ограничений в пропускной способности участков;

3) завышенные (заниженные) размеры движения грузовых поездов на двухпутных участках железной дороги;

4) увеличение продолжительности рабочего времени локомотивных бригад в нарушение Трудового кодекса РФ.

Научное обоснование методики определения затрат труда в реальном режиме рабочего времени, сохранения работоспособности локомотивной бригады на длительный период времени требует проведения мониторинга по выявлению зависимости реализации факторов производственной среды и эффективности труда машиниста.

В целях предупреждения появления негативных факторов, о которых говорится в статье «Машинистов попросили остаться» («Гудок» от 24 апреля 2007 г.), автором статьи проведено специальное исследование на 4-х отделениях К-й железной дороги среди работников локомотивных бригад. В исследовании участвовали:

помощники машинистов — 430 чел.,

машинисты — 489 чел.,

машинисты-инструкторы — 30 чел.

Анализ результатов исследования показал, что возраст у 47,1 % машинистов превысил 45 лет, в пределах же наибольшей трудоспособности (31–45 лет) работают лишь 36,7 % машинистов. Это подтверждает вывод о том, что в ближайшее время ожидается массовый уход машинистов на пенсию.

Факторный анализ мотивов, вызывающих неудовлетворенность работников локомотивных бригад результатами труда относительно их ожиданий, показал следующее.

Фактор 1. «Моя зарплата не соответствует объему выполняемой работы»

Помощники машинистов	Машинисты	Машинисты-инструкторы
33 %	28 %	22 %

Фактор 2. «Непосильный объем работы для меня»

Помощники машинистов	Машинисты	Машинисты-инструкторы
5 %	4 %	7 %

Фактор 3. «Желание сменить работу» в целом среди л/бригад (потенциальная или скрытая текучесть кадров)

Помощники машинистов	Машинисты	Машинисты-инструкторы
14,8 %	24,1 %	13,6 %

Фактор 4. «Ожидаемый результат действия», т. е. согласие работников приложить большее усилие к выполнению определенных действий, даже если они не уверены, что эти действия приведут к положительному результату:

Помощники машинистов	Машинисты	Машинисты-инструкторы
5 %	4 %	7 %

Фактор 5. «Неудовлетворенность зарплатой»

Первая причина — низкая величина заработной платы, не позволяющая работникам удовлетворять их физиологические, социальные потребности и потребности безопасности.

Вторая причина — отсутствие взаимосвязи между объемом выполняемой работы и величиной заработной платы, т. е. отсутствует связь между усилиями труда, прикладываемыми к достижению результатов труда, и последствием результатов труда — заработной платой.

Третья причина — слишком большой объем работы, который приходится выполнять, чтобы получать заработную плату, позволяющую удовлетворять физиологические, социальные потребности и потребности безопасности. При этом наступает слишком высокий уровень усталости, вызывающий неудовлетворение этих же потребностей.

Выводы

С увеличением скоростей движения, интенсификацией перевозочного процесса человеческий фактор имеет возрастающее и превалирующее значение в реорганизации эксплуатационной деятельности компании. Огромные потенциальные возможности для роста эффективности и формирования качественно «новой» рабочей силы в крупнейшей корпорации России ОАО «РЖД» заключены в совершенствовании организации труда, в первую очередь, работников ведущих профессий, таких как локомотивные бригады. Низкая и неэффективная организация их труда в отрасли — во многом объясняется не только недостатками технического характера, но и является следствием ослабления регулирующего воздействия социальных и мотивирующих факторов на результаты их труда и отношение к нему. Но даже при существующем уровне технической оснащенности железнодорожного производства только за счет одного фактора — улучшения отношения к труду — можно повысить его производительность примерно на 18–23 %.

Литература

1. Антропов В.А., Нестеров В.Л. Кадровое обеспечение железнодорожной отрасли / РАН. М., 2003. 112 с.
2. Ахметова Х.Ш. Институт лицензирования как один из механизмов обеспечения государственной безопасности // Актуальные проблемы социологической науки и социальной практики. М., 2003. Т. 1.
3. Экономика железнодорожного транспорта / И.В. Белов, Н.П. Терешина, В.Г. Галабурда и др. М.: УМК МПС России, 2001. 600 с.
4. Белов В.И., Персианов В.А. Экономическая теория транспорта в СССР: Исторический опыт, современные проблемы и решения, взгляд в будущее. М.: Транспорт, 1993. 413 с.
5. Берндт Т., Власенко С.В. Железные дороги Германии: десять лет реформ // Ж. д. мира. 2004. № 9.