

## **Проблемы развития железнодорожных династий<sup>1</sup>**

*Дмитриева Анастасия Александровна  
аспирант*

*Иркутский государственный университет путей сообщения, кафедра философии и  
социальных наук, г. Иркутск, Россия  
e-mail: dmitrieva\_aa@iriit.irk.ru*

Известно, что одним из возможных направлений дальнейшего развития молодежной проблематики может стать поглощение ее возрастной социологией или социологией поколений, поскольку в научной среде все более актуальным становится изучение системы взаимоотношений разных поколений, одновременно живущих в обществе. Следует отметить, что интерес к проблеме взаимоотношений «отцов» и «детей», являющейся реальной почвой для разлома общества, дифференциации и взаимного непонимания поколений становится все более заметным в условиях социально-экономических реформ в России. Проблеме конфликта поколений были посвящены размышления и работы З. Фрейда, Л. Фойера, К. Кенстона, С. Эйзенштанда, К. Дэвиса, М. Мида, И.С. Кона, В.Т. Лисовского, В.В. Семеновой, С.И. Левиковой.

Авторы с различных позиций подходили к этой проблеме и раскрывали многие грани межпоколенческих взаимоотношений. По мнению ученых, тревогу вызывает проблема разрушения системы передачи опыта между старшими и младшими поколениями, поскольку молодежь несет функцию социального воспроизводства, отвечает за жизнь предшествующих поколений, за сохранение и преемственность развития общества. В современной российской действительности, переживающей радикальные социально-политические метаморфозы и кризисы, разрушаются механизмы преемственности поколений, в том числе, и в профессиональной сфере.

Указанная проблема актуальна и для ОАО «Российские Железные Дороги». В штате Восточно-Сибирской магистрали насчитывается более ста династий, в которых четыре поколения железнодорожников [1, С. 1.]. Руководители отмечают, что дети, на протяжении многих десятилетий сменявшие своих родителей в железнодорожной отрасли, теперь ищут работу в других местах.

Можно предположить, что причинами разорванной связи поколений в современной российской действительности и железнодорожной отрасли, в частности, можно считать: близкую к критической демографическую ситуацию в стране; социальные явления, способствующие фактическому исключению молодежи из числа экономически активного населения (наркомания, алкоголизм, преступность, иждивенчество и нездоровый образ жизни); 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.

Для разрешения сложившейся проблемы на предприятии были разработаны стратегии целенаправленного и непрерывного формирования кадрового потенциала железнодорожной отрасли, заложенные в целевой Программе ОАО «РЖД» «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006-2010 гг)», утвержденной распоряжением ОАО «РЖД» от 16.10.2006 г. В своих принципиальных положениях Программа опирается на функциональную стратегию развития кадрового потенциала ОАО «РЖД», приоритетными направлениями которой являются: «Содействие профессиональному росту молодых работников, становлению и развитию профессиональных лидерских качеств, активной жизненной позиции и производственной инициативы»; «Совершенствование систем профориентации, обучения и профессионального роста, учитывающее реальные потребности Компании и ее экономические возможности»; «Совершенствование совместной деятельности ОАО «РЖД»

Автор выражает признательность профессору кафедры социальной философии и социологии Иркутского государственного университета, д.с.н. Грабельных Т.И. за помощь в подготовке тезисов.

с учебными заведениями железнодорожного транспорта в области подготовки специалистов для компании» [3, С. 2] Таким образом, основные направления молодежной политики ОАО «РЖД», сформулированные в целевой Программе «Молодежь ОАО «Российские железные дороги» (2006 - 2010 гг.)», способствуют привлечению и закреплению молодых работников в отрасли, с учетом органичного сплетения накопленного профессионального опыта старших поколений и инициатив молодого поколения.

Сегодня в Компании работает почти 285 тыс. молодых работников, что составляет 21% от численности всего персонала. Компания продолжает активное сотрудничество с профильными учебными заведениями. Почти 26 тыс. человек обучается по целевым направлениям филиалов Компании в железнодорожных вузах. Около 27 тыс. человек являются студентами техникумов (колледжей), с которыми заключены договора на целевую подготовку. Ежегодно около 9 тыс. выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений начинают трудовую деятельность в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД» [3, С. 4].

Тем не менее, наряду с положительными тенденциями, тенденции естественного оттока молодого персонала сохраняются. Ежегодно около 14% вновь прибывших молодых специалистов увольняется в течение первого года (из них по собственному желанию – 24%, в ряды Российской армии – 75%) [3, С. 4]. 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 [3, С. 4].

Прогнозируемый общий для всей экономики страны острейший дефицит молодых работников и не менее острая потребность Компании в молодых кадрах, обеспечивающих эффективное развитие в долгосрочной перспективе, обуславливают необходимость привлечения требуемого количества молодых работников с российского и зарубежных (стран СНГ и ближнего зарубежья) рынков труда, а также обеспечения максимального эффекта в экономической и социальной сфере от деятельности, привлеченной молодежи.

Одним из механизмов реализации проекта «Профессионализм молодежи Компании» является: «Обеспечение ускоренной адаптации молодых работников на производстве через развитие и совершенствование института наставничества». В рамках Программы планируется изучение истории отечественных железных дорог, лучших традиций железнодорожников на основе принципа преемственности поколений, посещение музеев железнодорожного транспорта железных дорог.

В заключение отметим, что новая программа, рассчитанная на пять лет, призвана вернуть молодые, хорошо подготовленные и перспективные кадры, в железнодорожную отрасль, следовательно, способствовать развитию и процветанию традиций железнодорожных династий. Об этом свидетельствует огромное внимание со стороны руководства Компании ОАО «РЖД» к настоящим и будущим работникам железнодорожного транспорта.

### **Литература**

1. Богачёв Е. Семьсот лет стажа [Текст] / Е. Богачёв // Гудок. - 2006. – 01 янв.
2. Левикова, С.И. Молодежная субкультура [Текст]: учебное пособие / С.И. Левикова. М. : Фаир-пресс, 2004. -608с.
3. ОАО РЖД Молодежь ОАО Российские железные дороги (2006 – 2010 гг.) : Целевая программа : [Электронный ресурс] / ОАО РЖД. – Режим доступа : <http://terkomrzd.ru/upload/20061204095651-programmaoaoorzd.doc>