

Рунихин В.М.

студент

Научный руководитель: Задворнова Е.Е., к.п.н

Челябинский институт путей сообщения

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В КОМПАНИИ ОАО «РЖД» В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются гендерные аспекты трудового поведения сотрудников ОАО «РЖД» в контексте масштабных проектов цифровой трансформации отрасли. На основе анализа академических источников 2024–2026 гг. и макростатистики сформированы рекомендации по повышению вовлеченности, адаптации и удержания кадров в условиях индустриального кадрового голода.

Ключевые слова: Цифровая трансформация, железнодорожный транспорт, кадровый потенциал, гендерные особенности, трудовое поведение, гибкие модели занятости.

Runikhin V.M.

GENDER DIFFERENCES IN LABOR BEHAVIOR WITHIN JSC "RZD" AMID DIGITAL TRANSFORMATION

Abstract: The article examines the gender aspects of labor behavior among JSC "Russian Railways" employees within the context of large-scale digital transformation projects in the industry. Based on an analysis of academic literature from 2024–2026 and macro-statistical data, recommendations were developed to improve employee engagement, adaptation, and retention amidst an industrial labor shortage.

Keywords: Digital transformation, railway transport, human resources, gender differences, labor behavior, flexible employment models.

Введение

Современный этап развития железнодорожного транспорта в России неразрывно связан с масштабной цифровой трансформацией — от предиктивной аналитики инфраструктуры до автоматизации систем диспетчерского управления. Однако успешность этих технологических преобразований напрямую зависит от человеческого фактора. В условиях нарастающего кадрового голода в транспортной отрасли ключевым приоритетом становится модернизация подходов к вовлеченности, адаптации и удержанию специалистов [2, с. 15]. Переход от жестких эксплуатационных вертикалей к кросс-функциональному проектному взаимодействию актуализирует развитие у сотрудников универсальных гибких навыков (soft skills), таких как адаптивность, эмоциональный интеллект и командная коммуникация [1, с. 91]. При этом важным вектором кадровой политики становится учет гендерного разнообразия. Исторически сложившиеся паттерны трудового поведения мужчин и женщин на транспорте под воздействием цифровизации претерпевают изменения, открывая новые возможности для оптимизации производственных процессов.

Цель исследования: Анализ влияния гендерных факторов на специфику трудового поведения персонала ОАО «РЖД» и разработка научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию кадровой политики на основе современных HR-технологий и гибких моделей занятости.

Методы и исследования.

Для достижения поставленной цели и обеспечения достоверности полученных результатов в работе был использован комплекс взаимодополняющих исследовательских методов. Базовым инструментом послужил компаративный анализ, направленный на сопоставление общероссийских макроэкономических данных о занятости в транспортном секторе с внутренней отраслевой статистикой железнодорожного холдинга. Методология кабинетного исследования (Desk Research) позволила осуществить критический анализ актуальных теоретических моделей профессиональной подготовки кадров, специфики стилей лидерства и механизмов принятия решений руководителями на железнодорожном транспорте. Кроме того, в работе активно применялись методы моделирования и кейс-стади (Case Study), ориентированные на изучение передового опыта внедрения платформенных решений и моделей распределения рабочих мест (Job Sharing) в промышленном секторе с последующей экстраполяцией и оценкой рисков их адаптации к российскому правовому и организационному полю.

Результаты исследования

Формирование устойчивых паттернов трудового поведения закладывается еще на этапе обучения в профильных отраслевых вузах, где интеграция гибких навыков в образовательные программы выступает ключевым предиктором успешного преодоления стрессовых нагрузок на реальном производстве [1, с. 94]. В процессе адаптации молодых специалистов и их последующего карьерного трека в холдинге ОАО «РЖД» гендерная специфика наиболее рельефно проявляется в двух аспектах, первым из которых выступают стили принятия решений в эксплуатационном секторе. На уровне среднего менеджмента железных дорог фиксируются устойчивые различия, выражающиеся в том, что руководители-мужчины в кризисных ситуациях чаще прибегают к

авторитарно-директивным стратегиям, что оправдано жестким регламентом ликвидации нештатных ситуаций, но снижает внутреннюю мотивацию подчиненных в рутинный период, в то время как женщины-руководители демонстрируют склонность к демократическому и партисипативному стилям, существенно повышающим качество кросс-функционального взаимодействия и стабилизирующим социально-психологический климат в коллективе [4, с. 115]. Вторым аспектным различием является мотивационный профиль, где женская часть персонала в большей степени ориентирована на социально-профессиональные ценности, включающие содержательность труда, комфортную корпоративную культуру и признание заслуг, тогда как у мужчин чаще доминирует инструментальный тип мотивации, завязанный на KPI и прямые материальные бонусы [2, с. 19]. Данные особенности проявляются на фоне общего статистического контекста, согласно которому транспортная отрасль в Российской Федерации сохраняет умеренную гендерную сегрегацию [5, с. 42]. В ОАО «РЖД» доля женщин стабильно составляет около 30%, однако высокий показатель их представленности среди руководителей (31,4%) обеспечивается преимущественно поддерживающими, финансово-экономическими и HR-блоками, в то время как в чисто производственных дирекциях тяги, пути, автоматики и телемеханики доля женщин на руководящих постах остается минимальной. Внедрение таких инноваций, как появление полностью женских локомотивных бригад на электропоездах типа «Ласточка», выступает важным маркером размывания традиционных стереотипов, но требует создания поддерживающей инфраструктуры наставничества.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать единый фундаментальный вывод, согласно которому цифровая трансформация

холдинга ОАО «РЖД» выступает главным катализатором размывания традиционных гендерных стереотипов на производстве, позволяя заместить тяжелый физический труд интеллектуальной деятельностью в сфере удаленной диагностики инфраструктуры. Преодоление кадрового дефицита и успешное развитие компании в современных условиях возможны только через синергию управленческих стилей и ценностных ориентаций, при которой высокая скорость реагирования в экстремальных ситуациях, свойственная мужскому паттерну, сбалансирована развитыми soft skills, эмпатией, системным контролем деталей и способностью к коллаборации, демонстрируемыми женщинами-руководителями. В качестве практического решения данной научной проблемы авторами рекомендуется внедрение гибких организационных моделей и платформенных HR-инструментов. В частности, предлагается пилотный запуск модели разделения одной штатной позиции уровня Senior между двумя инженерами-проектировщиками в дирекциях инфраструктуры, что позволит удержать в штате сотрудниц в период декретного отпуска и привлечь экспертов старшего возраста в качестве наставников [6, с. 514]. Развертывание данной практики сопряжено с нормативными ограничениями ПТЭ и ТК РФ, требующими четкой фиксации персональной ответственности за безопасность движения [6, с. 521]. Параллельно должна осуществляться цифровизация процессов адаптации посредством геймифицированных внутренних ИТ-платформ, ускоряющих адаптационный период молодых специалистов [3, с. 48], и интеграция модуля «Цифровая биржа смен» в корпоративное приложение для самостоятельного балансирования нагрузки работниками. Развитие систем дистанционной диагностики состояния пути и контактной сети переводит процессы контроля в аналитическое поле, расширяя гендерное разнообразие в традиционно мужских производственных дирекциях без рисков для здоровья сотрудников [7, с. 35]. Предложенные результаты

могут быть применены Департаментом управления персоналом (ЦКАД) ОАО «РЖД» при формировании долгосрочной HR-стратегии холдинга, а также администрациями профильных транспортных вузов для корректировки программ развития универсальных навыков студентов.

Использованные источники:

1. Васильева И. М. Развитие универсальных гибких навыков (soft skills) у студентов технических вузов как фактор успешной карьеры в транспортных корпорациях // Высшее образование в России. 2025. Т. 34, № 1. С. 89–98.
2. Кузнецова О. С. Управление вовлеченностью и удержанием персонала в условиях дефицита кадров на железнодорожном транспорте // Вестник транспорта. 2024. № 8. С. 14–22.
3. Рачек В. В., Миронова М. А. Цифровые инструменты управления персоналом в холдинге «РЖД»: адаптация молодых специалистов // Корпоративное управление на транспорте. 2025. Т. 11, № 2. С. 45–53.
4. Тихомирова Е. А., Козлов Д. И. Гендерная специфика стилей принятия решений руководителями среднего звена в эксплуатационном секторе железных дорог // Психология труда и управления. 2024. Т. 18, № 3. С. 112–121.
5. Женщины и мужчины России. 2025 : Стат. сб. / Росстат. М., 2025. 214 с.
6. Шмидт А. Н. Модели Job Sharing и гибкие графики на промышленных предприятиях: опыт Германии и возможности адаптации в РФ // Экономика труда. 2025. Т. 12, № 4. С. 511–526.
7. Иванова Т. П., Петров С. А. Удаленный мониторинг и дистанционная диагностика инфраструктуры как фактор расширения гендерного разнообразия на производстве // Автоматика, связь, информатика. 2026. № 2. С. 33–39.