



Синецкая А. А., Кизиль Е. В.
A. A. Sinetskaya, E. V. Kizil'

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

MOTIVATION OF EMPLOYEES OF RAILWAY TRANSPORT

Синецкая Алина Александровна – бакалавр направления «Техносферная безопасность» Дальневосточного государственного университета путей сообщения (Россия, Хабаровск); студентка магистратуры направления 38.04.01 «Экономика» Комсомольского-на-Амуре государственного университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681013, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27; тел.: +7 (924) 319-86-56. E-mail: Sinechkaya_alina@mail.ru.

Ms. Alina A. Sinetskaya – bachelor of «Technosphere safety» direction of far Eastern State transport University (Russia, Khabarovsk); student of the magistracy of the direction 38.04.01 «Economy» of Komsomolsk-on-Amur State University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681013, Khabarovsk territory, Komsomolsk-on-Amur, 27 Lenin str.; tel.: +7 (924) 319-86-56. E-mail: Sinechkaya_alina@mail.ru.

Кизиль Елена Витальевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учёта Комсомольского-на-Амуре государственного университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681013, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27; тел.: +7 (914) 179-42-20. E-mail: kizil_ev@mail.ru.

Ms. Elena V. Kizil' – PhD in economic sciences, Professor of the Department Economics, Finance and accounting, Komsomolsk-on-Amur State University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681013, Khabarovsk territory, Komsomolsk-on-Amur, 27 Lenin str.; tel.: +7 (914) 179-42-20. E-mail: kizil_ev@mail.ru.

Аннотация. В статье рассматриваются состав, структура и система мотивации, значимость материального и нематериального стимулирования работников железнодорожного предприятия.

Summary. The article considers the composition, structure and system of motivation, the importance of material and non-material incentives for employees of the railway enterprise.

Ключевые слова: мотивация, мотивация труда, управление персоналом, материальное и нематериальное стимулирование, готовность к труду, ОАО «РЖД».

Key words: motivation, labor motivation, personnel management, material and non-material incentives, willingness to work, JSC «Russian Railways».

УДК: 331

Железные дороги Российской Федерации являются связующим звеном между огромным количеством финансово-экономических субъектов, тем самым гарантируя надёжную и своевременную поставку ресурсов и сбалансировано-стабильную работу большинства предприятий. На сегодняшний день ОАО «Российские железные дороги» (ОАО «РЖД») – это предприятие, содержащее в собственном активе более 85 тыс. км. железнодорожных путей, свыше 43 тыс. км. электрифицированных направлений. Доля железнодорожной транспортной системы России в грузообороте страны составляет 42,3 %, в пассажирообороте – 32,7 %.

Сложившаяся система мотивации труда на предприятии имеет особенности.

1. Производительность труда и заработная плата.

Коэффициент производительности труда в ОАО «РЖД» показывает позитивную динамику. В январе – сентябре 2018 г. эффективность труда возросла на 6,2 % (к аналогичному периоду 2017 года). Среднемесячная заработная плата сотрудников, занимающихся железнодорожными транспортировками, в январе – сентябре 2018 г. составила 55 471 р. (+10,9 % к аналогичному периоду 2017 года, +19,3 % к аналогичному периоду 2016-го). Согласно результатам 2018 года компания

определяет проблему, которая решается гарантированным увеличением производительности труда на уровне 5 %. Данный показатель планируется достигнуть рациональной организацией труда, поддержанием среднесписочной численности работников в соответствии с объёмом выполненных работ, проведением координационно-организационных и технико-технологических мероприятий [4].

2. Система материальной мотивации на предприятии.

По данным статистики, в 2018 году в компании работало 1 275 700 чел. Формирование концепции общей системы мотивации труда затруднено из-за большого штата сотрудников с различным уровнем доходов и общественно-социальных убеждений. Система мотивации в ОАО «РЖД» должна учитывать характерные черты железнодорожного транспорта: размах, масштабность, непрерывность научно-технического и производственно-технологического процессов, массовость и территориальную разрозненность филиалов компании, использование автоматизированных систем управления, высокую динамику перевозочного процесса, большое количество различных видов деятельности, обеспечение мер технической безопасности движения и т. д. [1, 384].

Основополагающие принципы социального партнёрства в ОАО «РЖД» гарантируют сотрудникам устойчивую работу, внутреннее и внешнее урегулирование общественных и индивидуально-личных трудовых споров. Сотрудники компании обладают двумя социальными пакетами, один из которых обеспечивает государство.

Положения основного социального пакета (на основе законодательства РФ) [2]:

- индексация зарплаты работников;
- предоставление дополнительного отпуска сотрудникам, задействованным на работах с вредными или опасными условиями труда;
- ежегодный отпуск (согласно трудовому кодексу РФ);
- профессиональная переподготовка и подготовка кадров;
- форменная одежда.

Положения дополнительного социального пакета:

- медицинское обслуживание в специализированных больницах и поликлиниках ОАО «РЖД»;
- частичное возмещение затрат на участие и занятия в спортивных секциях, классах, высших учебных заведениях;
- субсидии работникам, получившим высшее образование с помощью кредита, данного компанией на образовательные цели.

Помимо основных положений, социальный пакет содержит немало положений о пособиях и основан на едином подходе к решению жилищных проблем сотрудников. Концепция жилищной политики РЖД направлена на решение следующих приоритетных задач:

- предоставление квартир сотрудникам;
- оказание помощи в оплате ипотечных кредитов;
- предоставление безвозмездных субсидий работникам.

В сфере материальной мотивации труда сотрудников существуют проблемы, требующие особого внимания. Главнейшая из них – недовольство сотрудников размером своей заработной платы. Один из факторов недовольства – твёрдая убеждённость руководящего состава в том, что увеличение заработной платы не должно превосходить и опережать рост производительности труда.

Ещё одна проблема заключается в низкой результативности премирования и существенном разрыве в заработной плате сотрудников. Для рационального решения проблемы необходимо регулярно преобразовывать и реформировать систему мотивации труда.

3. Нематериальная система мотивации.

Невозможно управлять штатом сотрудников с численностью свыше миллиона чел., основываясь только на заработной плате и различного рода выплатах. Из-за огромных масштабов компании общая корпоративная культура в ОАО «РЖД» не сформировалась несмотря на функционирование во всех отделениях (филиалах) компании корпоративного телевидения.

Охрана труда тоже считается одним из основных направлений работы компании, нацеленной на нематериальную мотивацию работников. Работа на железнодорожном транспорте обуслов-



лена несколькими факторами, оказывающими отрицательное влияние на здоровье человека: напряжённостью труда, шумом, вибрацией, недостаточной освещённостью, химическими условиями. В этой связи в аппарате компании создано специальное управление охраной труда, промышленной безопасностью и экологическим контролем, а на железных дорогах – соответствующие службы.

Выделим пункты, которые предприятие реализует в рамках этой программы [3]:

- 1) улучшение условий труда на местах;
- 2) обеспечение работников современным оборудованием и средствами защиты;
- 3) сокращение производственного травматизма;
- 4) снижение уровня заболеваемости, связанного с работой на железных дорогах.

Таким образом, в системе ОАО «РЖД» формируется и развивается концепция обновлённой системы мотивации сотрудников. Несмотря на основательную проработку отдельных компонентов, её эффективность сегодня чрезвычайно низка. Это происходит из-за внутренних, скрытых проблем, главной из которых является отсутствие обратной связи. Во всех отделениях и департаментах прослеживается субъективизм в оценке сотрудников, не всегда ощущается комфортная морально-нравственная атмосфера в коллективах, наблюдается незаинтересованность сотрудников в результативности труда. Решение этой проблемы заключается в дальнейшей разработке комплекса взвешенных мер по развитию системы мотивации и стимулирования труда работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ачкасов, С. О. Учёт движения денежных средств в процессе финансирования структурных подразделений ОАО «РЖД» / С. О. Ачкасов // Молодой учёный. – 2014. – № 3. – С. 373-377.
2. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Г. Н. Гогина, Е. В. Никифорова, С. Л. Шиянова [и др.]. – М.: ГИОРД, 2010. – 192 с.
3. Калинина, А. П. Комплексный экономический анализ предприятия / А. П. Калинина, И. И. Мазурова. – СПб.: Питер, 2011. – 256 с.
4. Пресс-центр «Российские железные дороги»: производительность труда в ОАО «РЖД» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://press.rzd.ru>.