

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Система материального стимулирования человеческих ресурсов как один из элементов стратегии управления в ОАО "РДЖ"**

**Научный руководитель – Бутова Светлана Валерьевна**

**Темникова Ирина Вячеславовна**

*Студент (магистр)*

Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия

*E-mail: ira.temnikova22@gmail.com*

Новая стратегия определяет цели и приоритеты развития транспорта на долгосрочную перспективу. Основная цель системы - удовлетворение потребностей инновационного социально ориентированного развития экономики и общества в конкурентоспособных качественных транспортных услугах [1].

В планах компании с 2016 - 2030 годы есть необходимость выстроить целостный мотивационный механизм, который поможет создать условия для развития и активизации качественной трудовой деятельности работников. Новый мотивационный механизм будет регулировать то, насколько активно и результативно будет действовать сотрудник при организации производственного процесса [2].

При создании механизма мотивации необходимо учитывать следующие принципы: простота и понятность всем абсолютно работникам; наличие необходимых, справедливых условий для его реализации; декомпозиция ключевых показателей деятельности и индикаторы мотивационных инструментов; направленность на инициативу, разработка новейших технических и технологических решений; сбалансированность, взаимосвязь и взаимозависимость элементов при их обособленности [3].

Разработанная департаментом новая система премирования трудовой деятельности состоит из трёх уровней. Первый и второй будут зависеть в целом от показателей работы структурного подразделения (филиала), третий уровень уже непосредственно от персональной лепты работника либо группы работников. Основным и принципиально важным моментом при этом является распределение нагрузки между всеми участниками.

Руководитель филиала ОАО «РЖД» теперь имеет возможность изменять (исключать) не более двух показателей - в зависимости от приоритетности установленных задач производственно-хозяйственной деятельности. Это было сделано для того, чтобы вся корпоративная система действующего премирования стала гибкой и в то же время учитывала принцип целостности.

Кроме выстраивания эффективной системы текущего премирования, департамент уделяет особое внимание внедрению мотивационных инструментов на стыке хозяйств, то есть там, где особенно важно обеспечить эффект синергии, нацеленный на единый результат и реализацию взаимных обязательств по выполнению общей задачи.

Мотивация в ОАО «РЖД» представляет собой четыре модуля. Первый модуль - премия за основные показатели производственно-хозяйственной деятельности (текущее премирование), второй - производственные упущения, которые влияют на снижение премии, третий модуль - дополнительные выплаты премии, четвёртый - разовые поощрения и вознаграждения. Сформированная мотивационная модель позволит гибко изменять систему материальной мотивации с учётом меняющихся производственных и финансово-экономических задач [4].

При внедрении были учтены все показатели премирования на соответствие ключевым показателям деятельности филиалов, на основе этого исключили все возможные дублирующие показатели премирования.

Все показатели в новой системе были классифицированы по группам: «Безопасность и надёжность», «Охрана труда и техника безопасности», «Экономика и финансы», «Персонал и развитие», «Клиенты и рынок», «Объёмные показатели», «Качественные показатели».

После проверки все актуальные показатели премирования с учётом их распространения, чувствительности (сумма, процент к тарифу), а также статистика их выполнения были загружены в виде справочников в автоматизированную систему «Корпоративная система премирования работников» (АС КСПР).

На финальном этапе реализации Мотивационной модели ОАО «РЖД» планируется создание интеллектуальной системы анализа и прогнозирования материальной мотивации. Это необходимо для определения эффективности системы материальной мотивации работников, оптимального списка показателей премирования, направленных на выполнение ключевых показателей деятельности и организации производственных процессов, их автоматизации за счёт интеграции объёмов по выполнению показателей премирования из различных автоматизированных систем [4].

В долгосрочных целях в рамках Стратегии компания ОАО «РЖД» видит необходимость дальнейшей трансформации новой мотивационной модели с учетом изменения рынка и потребностей сотрудников.

#### Источники и литература

- 1) Министерство транспорта российской федерации: <https://www.mintrans.ru>
- 2) Постановление Правительства РФ от 20 декабря 2017 г. N 1596 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие транспортной системы»: <http://www.consultant.ru>
- 3) Официальный сайт ОАО «РЖД»: <https://www.rzd.ru>
- 4) Гудок.ру / Мотивация труда сотрудников ОАО «РЖД»: <https://www.gudok.ru>