

Оценка мотивационных факторов сотрудников ОАО «РЖД»

П.А. Шерстнева

Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия

Обоснование. В данной статье рассматривается критическое исследование удовлетворенности сотрудников ОАО «РЖД», одной из крупнейших транспортных компаний России. Ожидается, что результаты этого анализа дадут ценную информацию специалистам по управлению человеческими ресурсами и руководителям организаций, стремящимся повысить вовлеченность и производительность сотрудников на аналогичных крупных предприятиях.

Цель — определить удовлетворенность сотрудников на предприятии ОАО «РЖД» для повышения вовлеченности и производительности сотрудников.

Методы. Количественный и качественный анализ данных.

Результаты. В ходе написания работы были проведены опросы, по результатам которых стало ясно, что работники недостаточно удовлетворены оплатой труда, что очень сильно влияет на мотивацию работать.

В 2023 году среди сотрудников Куйбышевской железной дороги был проведен опрос по их удовлетворенности работой и системой мотивации. В ходе данного исследования было опрошено 226 человек, среди которых 10 занимают руководящие должности.

Результаты опроса по уровню удовлетворенности размером заработной платы отображены на рисунке 1.

Ответы сотрудников ОАО «РЖД» на вопрос: «Удовлетворены ли Вы размером своего заработка?» показали разногласия. Большинство руководящих сотрудников (примерно 90 %) довольны своей зарплатой, но 8 % из них считают ее недостаточной. В то же время 85 % остальных сотрудников выразили неудовлетворенность уровнем заработной платы из-за различных причин, таких как неравенство оплаты по сравнению с отраслевыми стандартами и высокие ожидания. Это недовольство может повлиять на моральный дух и эффективность сотрудников, так как они могут быть менее мотивированы и вовлечены в работу.

Далее сотрудникам был задан вопрос о том, что их не устраивает в работе. В результате были получены следующие данные, представленные на рисунке 2.

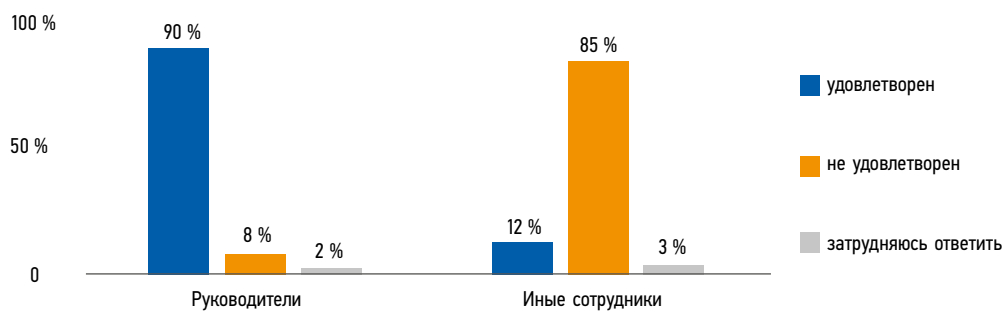


Рис. 1. Ответы на вопрос: «Удовлетворены ли Вы размером своего заработка?»

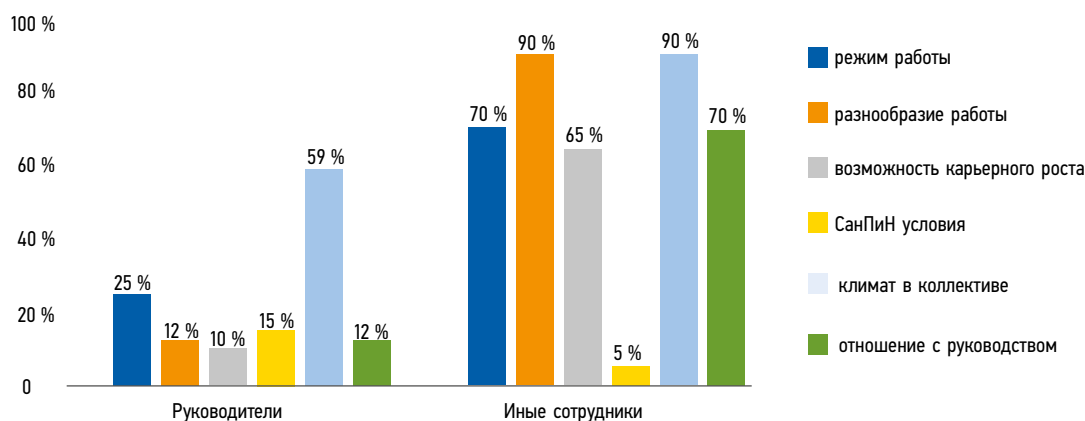


Рис. 2. Ответы на вопрос: «Что не удовлетворяет Вас в работе?»

В целом ответы сотрудников подчеркивают многогранный характер неудовлетворенности работой в ОАО «РЖД», охватывающий различные аспекты — от оплаты труда и карьерного роста до условий труда и организационной культуры. Решение этих проблем имеет важное значение для формирования позитивной культуры на рабочем месте, повышения вовлеченности сотрудников и повышения эффективности работы организации.

Далее, исходя из полученных данных опроса, были составлены следующие рекомендации для поддержания высокого уровня мотивации сотрудников:

- 1) увеличение заработной платы;
- 2) система бонусов;
- 3) предоставление возможности работникам профессионального развития.

Кроме этих аспектов, были выявлены нематериальные факторы, которые также играют важную роль в мотивации труда:

- 1) признание и похвала;
- 2) предоставление возможности участия в принятии решений;
- 3) командная работа и межличностные отношения.

Касательно компании ОАО «РЖД» также можно взять за мотивацию социальный пакет работника.

Компания помогает строить карьеру и уверенно смотреть в будущее, поэтому предлагает следующее:

- 1) бесплатный ежегодный проезд ж/д транспортом общего пользования работникам и находящимся на их иждивении детям до 18 лет;
- 2) финансовая поддержка материнства и детства;
- 3) добровольное медицинское страхование работников;
- 4) корпоративная пенсионная система;
- 5) материальная помощь при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Выводы. Таким образом, в процессе реализации данной работы был проведен ряд опросов, по результатам которых можно сделать вывод, что правильная мотивация сотрудников важна для компании ОАО «РЖД», поскольку от этого зависит эффективность и производительность работников, сокращение текучести кадров, улучшение рабочей атмосферы, а также привлечение и удержание талантливых и способных сотрудников.

Ключевые слова: оценка мотивационных факторов; производительность персонала; эффективность; удовлетворенность; железнодорожный транспорт.

Сведения об авторе:

Полина Александровна Шерстнева — студентка, группа УПб-21, Институт управления и экономики; Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия. E-mail: sherstneva.poli@yandex.ru

Сведения о научном руководителе:

Ольга Валерьевна Тарасова — старший преподаватель кафедры «Управление персоналом»; Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия. E-mail: tarasova-olga62@inbox.ru