

УДК 338.2

## ОПТИМИЗАЦИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ФИЛИАЛЕ ОАО «РЖД» ФЕВРАЛЬСКОЙ ДИСТАНЦИИ ЭЛЕКТРОСНАБЖЕНИЯ (ЭЧ-9)

Плеханова В.А., студент гр. 272-об, III курс

Амурский государственный университет  
г. Благовещенск

В условиях динамично развивающейся транспортной отрасли и возрастающих требований к надежности электроснабжения железных дорог особую значимость приобретает эффективная система материального стимулирования персонала. Филиал ОАО «РЖД» – Февральская дистанция электроснабжения (ЭЧ-9) – важное подразделение, обеспечивающее бесперебойную работу железнодорожной инфраструктуры, сталкивается с необходимостью постоянного совершенствования методов мотивации сотрудников. В настоящее время перед предприятием стоит комплексная задача: с одной стороны, обеспечить высокое качество обслуживания энергетического комплекса, с другой – сохранить кадровый потенциал в условиях высокой конкуренции на рынке труда.

Цель статьи заключается в разработке научно-обоснованных предложений по оптимизации системы материального стимулирования персонала филиала ОАО «РЖД» Февральской дистанции электроснабжения (ЭЧ-9) для повышения эффективности труда, снижения кадровой текучести и обеспечения устойчивого функционирования энергетического комплекса.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Анализ текущего состояния системы материального стимулирования в Февральской дистанции электроснабжения (ЭЧ-9);
2. Выявление причин высокой текучести персонала;
3. Разработка модели компенсируемого социального пакета (КСП);
4. Разработка организационного плана внедрения;
5. Составление прогноза основных показателей;

Персонал дистанции электроснабжения находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнения других работников, изменения содержания труда, его условий, организации, оплаты.

На сегодняшний день с проблемой текучести кадров сталкивается большинство железнодорожных предприятий, в том числе и Февральская дистанция электроснабжения.

Работники увольняются по разным причинам. Вследствие поиска и подбора новых работников, их трудовой адаптации проходит время, в течение которого дистанция несет убытки.

В ЭЧ-9 наблюдается высокая текучесть кадров. По данным таблицы 1 видно, что на предприятии увеличивается количество увольняющихся

работников, что говорит о том, что текучесть кадров сохраняется, не уменьшается.

Из данных таблицы 1 видно, что за 2023 год текучесть кадров составила – 6,9 %, за аналогичный период 2024 года – 11,6 %.

Таблица 1

**Текущесть кадров по Февральской дистанции электроснабжения**

Под-разделение	Среднесписочная численность		Уволено по с/ж (в т.ч. с уходом на пенсию)		Уволено за прогулы и пьянство		Коэффициент текучести 2023 г., %	Коэффициент текучести 2024 г., %
	2023 г.	2024 г.	2023 г.	2024 г.	2023 г.	2024 г.		
ЭЧ-9	143	138	10	16	-	-	6,9	11,6

Причины текучести в дистанции могут быть разными. Работники увольняются по собственному желанию или в связи с уходом на пенсию, переездом на новое место жительства.

Расчёт процента текучести кадров:

$$\frac{\text{уволенные по собственному желанию} + \text{уволенные за прогул}}{\text{среднесписочную численность}} * 100$$

В целях обеспечения материальной заинтересованности работников Февральской дистанции электроснабжения, в повышении эффективной деятельности и качества работы, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников, закрепления профессионального кадрового состава, в дистанции продолжать практику выплаты денежных вознаграждений, пособий, материальной помощи.

Для привлечения человеческих ресурсов и укомплектования имеющихся вакансий, закрепления персонала в дистанции электроснабжения северного широтного хода предлагается внедрить выплату компенсируемого социального пакета абсолютно для всех работников дистанции.

Основной целью, которого является обеспечение повышения эффективности и качества работы, роста производительности труда, снижения текучести кадров, достижения положительных финансово-экономических результатов производственной деятельности.

Компенсируемый социальный пакет предоставляет возможность персоналу восполнять в определенных установленных пределах свои расходы на услуги социального характера, входящие в утвержденный список содержания определенных компонентов.

Компенсируемый социальный пакет сотрудника устанавливается в денежном выражении и сопоставляется с установленным лимитом. Установленный лимит включает в себя минимальную величину компенсируемого социального пакета, а также он является общим для всех структурных подразделений Февральской дистанции электроснабжения.

Сумма в расчете на одного рабочего составляет 13800 рублей в год.

Изменения величины установленного лимита производится при необходимости распоряжением начальника Трансэнерго до установления бюджета на будущий год.

Компенсируемый социальный пакет выделяется сотруднику при подаче его личного заявления. Право на получение пакета реализуется сотрудником в течение календарного года. Остаток денежных средств, оставленный сотрудником по компенсируемому социальному пакету, на следующий год не переносится.

Для внедрения проекта предложено рассмотреть и утвердить график организации работ по предоставлению компенсируемого социального пакета, представленный в таблице 2.

*Таблица 2*

**График организации работ по предоставлению КСП на 2025 – 2026гг.**

Наименование задачи	Срок	Ответственный
1	2	3
Издание распоряжений о назначении ответственных лиц за предоставление пакета, разработка и утверждение положений о КСП	09.01 - 13.01	Ведущий специалист по управлению персоналом
Формирование рабочей группы по предоставлению социального пакета	13.01 – 15.01	Главный инженер дистанции
Определение количества получателей и среднего размера пакета	15.01 – 18.01	Служба управления персоналом Трансэнерго
Заполнение формы по категориям получателей пакета и их коэффициента	18.01 – 20.01	Ведущий специалист по управлению персоналом
Утверждение распоряжением категорий персонала - получателей пакета и их коэффициентов	20.01 – 22.02	Руководитель Трансэнерго
Выдача извещений и бланков заявлений получателям пакета	22.01 – 25.01	Ведущий специалист по управлению персоналом
Сбор заявлений о предоставлении пакета внесение плана в единую корпоративную автоматизированную систему управления трудовыми ресурсами (ЕК АСУТР)	25.01 – 28.01	Ведущий специалист по управлению персоналом
Прием и проверка подтверждающих документов работников, воспользовавшихся социальным пакетом	До 10.11.2025	Ведущий специалист по управлению персоналом
Формирование реестра на оплату компенсации затрат по социальному пакету	2 раза в месяц	Ведущий специалист по управлению персоналом
Передача реестра на оплату компенсации затрат по пакету и подтверждающих документов в бухгалтерию	До 3 числа месяца До 03.02.2025	Ведущий специалист по управлению персоналом, секретарь
Формирование статистической отчетности по подразделению в системе ЕК АСУТР и ее анализ	ежемесячно	Ведущий специалист по управлению персоналом
Подведение итогов предоставления социального пакета, анализ текучести кадров, укомплектованности, состояния дисциплины, основных показателей	До 16.01.2026	Ведущий специалист по управлению персоналом

*Продолжение таблицы 2*

1	2	3
Принятие решений о целесообразности предоставления пакета в следующем году	До 15.01.2026	Начальник дистанции, ведущий специалист по управлению персоналом

Таким образом, в таблице 2 был представлен график по предоставлению компенсируемого социального пакета, рассчитанного на 2026 год. Если выполнить все мероприятия в соответствии с представленным графиком, то на следующие задачи: издание распоряжений, формирование рабочей группы, определение количества получателей, заполнение формы, выдача извещений и бланков заявлений получателям пакета и внесение плана в ЕК АСУТР потребуется 20 рабочих дней.

Данное мероприятие проводится длиною в год, начиная с 2025 и заканчивая 2026 г. Чтобы принять и проверить подтверждающие документы работников, воспользовавшихся социальным пакетом, то до 10 ноября 2024 года они должны предоставить данные для компенсации.

При предоставлении компенсируемого социального пакета всем категориям персонала, определенными в соответствии с данными об укомплектованности кадров всех профессий, будут нести следующие затраты в месяц: компенсация затрат на социальные услуги, включенные в утвержденный перечень элементов компенсируемого социального пакета – 1973400 руб.

Исходя из лимита социального пакета в 13800 руб. на год для предоставления 143 работникам в соответствии со штатным расписанием.

Экономическая эффективность, прибыльность работы Февральской дистанции электроснабжения-филиала ОАО «РЖД» являются источником материального и социального благополучия персонала. Осознание этой зависимости должно способствовать заинтересованности работников в более эффективном труде.

Внедрение проекта по мотивации персонала в Февральской дистанции электроснабжения ОАО «РЖД» имеет положительную будущую перспективу, было установлено, что при вычислении показателей и анализе текучести кадров ввод компенсируемого социального пакета хоть и несет дополнительные материальные затраты, но тем не менее позволяет окупиться предстоящим расходам. Вклад в сотрудников, особенно квалифицированных кадров, которые являются ценным ресурсом для предприятия любого вида, несет свой экономический эффект в будущее развитие.

Для оценки экономической эффективности предлагаемых мероприятий был составлен прогноз на 2024 и 2025 гг. Были спрогнозированы следующие показатели: среднесписочная численность, коэффициент текучести кадров, себестоимость и выручка Февральской дистанции электроснабжения. Данные представлены в таблице 3.

*Таблица 3*  
**Прогноз основных показателей Февральской дистанции электроснабжения на 2026-2027гг.**

Показатели	2026г.	2027г.
------------	--------	--------

*Продолжение таблицы 3*

1	2	3
Среднесписочная численность, чел. Уволено: - 2026г. – 8 чел. - 2027г. – 5 чел.	135	130
Коэффициент текучести, %	5,9	3,8
Себестоимость, тыс.руб./млн.тн * км.бр	270,6	283,4
Выручка, тыс.руб.	20,3	25,6
Выплаты по КСП, руб.	25000	30000

Результаты таблицы 3 показали, что среднесписочная численность снизилась на 5 человек, и снизился коэффициент текучести кадров на 2,1 %.

Себестоимость, выросла на 12,8 %, а выручка на 5,3 %.

Предполагается, что КСП выплачивается для всех категорий работников и в 2026 году составляет 25000 руб., и в 2027г. увеличится на 5000 руб.

При внедрении компенсируемого социального пакета для всех работников дистанции текучесть кадров уменьшает свои обороты, люди будут заинтересованы в более продуктивной деятельности. Материальное стимулирование всегда имеет свой приоритет, особенно в современной рыночной экономике, а гарантии перспектив на будущее подпитывают развитие рабочих навыков и продуктивности. Разработанный график проведения организации работ по внедрению компенсированного социального пакета, дает возможность своевременно организовать все необходимые действия и четко закрепить обязанности по принятию необходимых решений и формированию социальных выплат. Организованность в данном вопросе носит надежный характер и играет свою немаловажную роль.

Основной задачей компенсируемого социального пакета является стимулирование успешной деятельности на предприятии, снижение текучести кадров и стремление к наибольшей производительности.

Проведенное исследование системы материального стимулирования в филиале ОАО «РЖД» Февральской дистанции электроснабжения (ЭЧ-9) выявило необходимость оптимизации существующих подходов к мотивации персонала. Анализ показал устойчивый рост текучести кадров с 6,9% в 2023 году до 11,6% в 2024 году, что свидетельствует о недостаточной эффективности действующей системы стимулирования.

Расчеты показали, что внедрение компенсируемого социального пакета с годовым лимитом 13800 рублей на сотрудника позволит:

1. Снизить коэффициент текучести с прогнозируемых 5,9% в 2025 году до 3,8% в 2026 году;
2. Повысить стабильность кадрового состава;
3. Увеличить производительность труда.

Таким образом, оптимизация материального стимулирования через внедрение КСП представляет собой эффективный инструмент кадровой политики, который позволит Февральской дистанции электроснабжения: улучшить эко-

номические показатели, повысить надежность электроснабжения и создать конкурентные преимущества на рынке труда.

**Список литературы:**

1. Алексейчева, Е. Ю. Экономика организаций (предприятия) : Учебник для бакалавров / Е. Ю. Алексейчева, М. Д. Магомедов, И. Б. Костин // 5е изд., стер.. – Москва, Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2021 – 290 с.
2. Зверева, Е.В. Формирование системы мотивации труда и оценка результатов деятельности персонала предприятия / Е.В. Зверева // Изд. Международный журнал гуманитарных и естественных наук, 2022 – 4с.
3. Мясоедов С.А. Экономика и право: монография. – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – С.55-71.
4. Щеглова, Е.С. Совершенствование системы мотивации персонала в организации / Е.С. Щеглова, В.Н. Елкина // Изд. Экономика и социум, 2021 – 4с.