

IMPROVEMENT OF THE LABOR PAYMENT SYSTEM OF JSCo «RUSSIAN RAILWAYS»

Shchegrina K.V. (Russian Federation)
Email: Shchegrina250@scientifictext.ru

*Shchegrina Kristina Vladimirovna – Student,
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND MANAGEMENT, CORRESPONDENCE FACULTY,
ZABAYKALSKY INSTITUTE OF RAILWAY TRANSPORT – BRANCH
FEDERAL STATE BUDGETARY EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION
IRKUTSK STATE UNIVERSITY OF RAILWAY TRANSPORT,
CHITA*

Abstract: *the article discusses the possibility of improving the remuneration of employees of JSC "Russian Railways" as a consequence of the concept of decent work. It is recommended and justified to introduce a flexible remuneration system, as the most motivating system for employees, in order to increase the overall efficiency of the company.*

Keywords: *wages, the concept of decent work, increasing efficiency and productivity, flexible payment system.*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОАО «РЖД» Щегрина К.В. (Российская Федерация)

*Щегрина Кристина Владимировна – студент,
кафедра экономика и управление, заочный факультет,
Забайкальский институт железнодорожного транспорта – филиал
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования
Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Чита*

Аннотация: *в статье рассматривается возможность совершенствования оплаты труда сотрудников ОАО «РЖД» как следствие концепции достойного труда. Рекомендовано и обосновано внедрение гибкой системы оплаты труда, как наиболее мотивирующей системы для работников, с целью повышения общей эффективности работы компании.*

Ключевые слова: *оплата труда, концепция достойного труда, увеличения эффективности и производительности труда, гибкая система оплат.*

Актуальность вопроса совершенствования системы оплаты труда на предприятии является одной из наиболее острых, возрастающей на фоне социально-экономического кризиса в стране, связанного с начавшейся в 2020 году пандемией. Данная ситуация относится к ряду различных предприятий, в их числе и ОАО «Российские железные дороги». Помимо общего спада на рынке услуг и труда, важно учитывать специализацию отраслей на железной дороге и справедливую оплату труда каждого работника, занятого на предприятии.

Международной организацией труда динамично продвигается система достойного труда, поскольку связь экономического и социального частей развития с течением времени становится только теснее. Согласно концепции достойным может называться труд, позволяющий работнику быть увлеченным любимым делом в условиях свободы и социальной безопасности, дающий возможность для личного роста, не ущемляющий права и достоинства человека, объективно оцененный и оплаченный.

На данный момент в России концепция достойного труда реализуется как на региональном, так и на общенациональном уровнях. В то же время для отраслеобразующих предприятий, таких, как ОАО «РЖД», концепция сложно реализуема, поскольку отраслевые аспекты недостаточно изучены, что сдерживает совершенствующие процессы.

В интересах работника, чтобы его труд был оплачен справедливо, т.к. заработная плата является показателем его профессионализма. Важно также условие равенства прав работника и работодателя при определении оплаты труда, поскольку затрагиваются интересы всех лиц, участвующих в договорных отношениях. Кроме того, оплата труда выступает одним из главнейших стимулов увеличения эффективности и производительности труда.

Для ОАО «РЖД» одним из вариантов стимулирования труда возможно принять гибкую систему оплаты. В этом случае заработная плата будет состоять из двух частей – базовой ставки и определенного количества стимулирующих выплат, которые зависят от индивидуальных результатов работника в деятельности компании. Размер выплат обуславливается видом деятельности и целями определенной дирекции.

В ОАО «РЖД» важно рационально использовать трудовые ресурсы, на это направлен уже разработанный комплекс мероприятий. Разделение труда – немаловажный фактор показателя деятельности каждого

работника. Разделение возможно по квалификации работников, технологии производственного процесса, функциональным категориям работников.

Гибкая система оплаты, при которой доля заработной платы зависит от общей эффективности работы предприятия, позволяет учитывать все интересы как работника, так и работодателя. В настоящее время такая система приобретает все большее распространение в коммерческих организациях. Наиболее распространенные модели гибкой системы оплаты труда:

- участие в прибылях (рабочий персонал получает дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли предприятия, выплачиваемое в определенной форме);

- участие в доходах (заработная плата выплачивается за выполненное производственное задание);

- единовременное вознаграждение (единовременная выплата за выполненное задание).

Для гибкой системы оплаты труда в ОАО «РЖД» основой могут служить такие важные принципы, как:

- минимальный размер оплаты труда должен гарантировать им прожиточный минимум;

- формы и системы оплаты труда, масштабы и разновидности доплат, надбавок и премий предприятие разрабатывает по своему усмотрению, но учитывая действующее трудовое законодательство в стране и отраслевую специфику производства;

- любые реформы в организации оплаты труда на предприятии должны быть под контролем коллективного договора;

- оплата труда напрямую зависит от качественного и количественного показателей трудовой деятельности каждого работника.

В ОАО «РЖД» применяются классические виды оплаты труда – сдельная и повременная, повременно-премиальная, сдельно-премиальная, аккордная и др. Также, в последнее время применяются контрактная и договорная формы оплаты.

При разработке системы оплаты необходимо учитывать, что организация труда в ОАО «РЖД» имеет ряд особенностей, которые обусловлены особенностями железнодорожного транспорта.

В процессе реализации социальной политики в ОАО «РЖД» в течение минувших лет проводится непрерывная деятельность по улучшению системы оплаты и мотивации труда работников. Регулярно осуществляется социологический анализ, а также оценка социально-экономических показателей, целью которой является установление эффективности кадрового потенциала и результативности используемой системы оплаты труда при воплощении стратегии роста компании.

В условиях социальной ориентации экономических преобразований важным показателем при выборе системы оплаты является степень удовлетворенности работников трудом. Этот показатель может рассматриваться как измеритель благосостояния работника.

Согласно элементарным опросам работников ОАО «РЖД», они в большей степени довольны социальными гарантиями ОАО «РЖД». Величиной заработной платы работники удовлетворены в относительной мере, но условиями труда большинство остается недовольными.

Компания заинтересована в эффективном и качественном труде. Следовательно, ей следует приложить максимум усилий для достижения результата. В свою очередь, штат должен относиться к работе ответственно, чтобы получить достойную заработную плату. Вывод: у работников и компании должна быть единая задача.

Для достижения этой поставленной цели, рассмотрим предложения по повышению системы оплаты труда:

- нужно разработать гибкую систему оплаты труда;

- изучить психологию своего персонала. По выявленным результатам разработать шкалу оценок и поставить новые установки;

- ввести бестарифную систему оплаты труда.

Таким образом, заработная плата довольно важна среди экономических ресурсов, но не менее значима как основной источник дохода. Она выдается как существенный фактор, показывающий эффективность производства и уровень жизни работника. Улучшение системы оплаты труда поможет поднять внимание работников к высокопроизводительной работе. Получение денежного вознаграждения и приобретение размера выплаченной суммы воспринимаются работником как подтверждение его ценности в организации, то есть те деньги, которые получает работник, представляют также мерку личностной профессиональной самореализации.

Список литературы / References

1. *Костенькова Т.А.* Разработка политики заработной платы на предприятии. DOI 10.18334/et.7.8.110732 // Экономика труда, 2020. Т. 7, № 8. С. 725-734.
2. *Макаридина А.П., Паришина В.С.* Экономика и социология труда: методические рекомендации. Екатеринбург: УрГУПС, 2018. 44 с.
3. *Пуляева В.Н.* Развитие системы оплаты труда работников сферы услуг // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: сб. науч. ст. М., 2016. С. 75-86.
4. Экономика железнодорожного транспорта / Под ред. Н.П. Терешинной, Б.М. Лapidуса, М.Ф. Трихункова. М.: УМК МПС России, 2017.

5. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://zabzd.rzd.ru/ru/2473/> (дата обращения: 16.05.2021).