Шаравина Ю.В., Володина О.В.
*Иркутский государственный университет путей сообщения
Иркутск, Россия*

doi: 10.18411/lj2016-4-51

Оценка удовлетворенности работников Восточно-Сибирской дирекции инфраструктуры предоставляемым компенсируемым социальным пакетом

В целях повышения привлекательности рабочих мест и мотивации работников к труду, закрепления персонала, снижения текучести кадров в ОАО «РЖД» некоторым категориям персонала с высоким показателем текучести, а также значимым категориям персонала предоставляется компенсируемый социальный пакет (далее КСП или «кафетерий»). КСП предоставляет работнику возможность компенсировать в пределах определенного лимита свои затраты на социальные услуги, включенные в утвержденный перечень элементов.

КСП предоставляется на основании Коллективного договора ОАО "РЖД" на 2014 – 2016 гг. в порядке, определенном Положением о компенсируемом социальном пакете, предоставляемом работникам ОАО "РЖД", утвержденным распоряжением ОАО "РЖД" от 4.03.2011 № 465р.

В состав КСП входят одиннадцать элементов:

- Компенсация отдыха и санаторно-курортного лечения;
- Компенсация детского отдыха детей;
- Компенсация дополнительных (личных) взносов в НПФ «Благосостояние»;
- Компенсация страховых продуктов;
- Компенсация оплаты медицинских услуг;
- Компенсация оплаты услуг образовательных учреждений;
- Компенсация оплаты детских садов;

- Компенсация оплаты услуг учреждений культуры;
- Компенсация оплаты услуг спортивных учреждений;
- Компенсация оплаты проезда общественным транспортом к месту работы;
- Компенсация оплаты Интернета и сотовой связи;

Размер базового лимита КСП составляет 13800 рублей.

В 2014 году количество получателей КСП в Восточно-Сибирской дирекции инфраструктуры составило 4330 человек, а бюджет – 62,3 млн. рублей.

С целью изучения удовлетворенности работников предоставляемым Компенсируемым социальным пакетом в январе – феврале 2015г. был проведен опрос сотрудников Восточно-Сибирской дирекции инфраструктуры. В опросе принимали участие работники хозяйств пути, вагонного, автоматики и телемеханики, электрификации и электроснабжения. Количество участников исследования – 2301 человек или 53 % от количества получающих КСП.

Распределение респондентов по возрасту: до 30 лет – 20%, 31-40 лет – 45,9%, 41-50 лет – 23,8 % и выше 50 лет – 10,3%.

Семейное положение опрошенных работников: 86,6% женаты (замужем), 13,4% не женаты (не замужем). 84,3% респондентов указали, что у них есть дети, 15,7% - не имеют детей.

В ходе опроса была оценена общая удовлетворенность работников предоставляемым пакетом КСП. Оценка проводилась по 5-балльной шкале, средний балл удовлетворенности составил – 4,23.

Наиболее часто респонденты указывали, что они «скорее удовлетворены» пакетом КСП – 45,9%, то есть работников в целом устраивает предоставляемый им пакет КСП, однако отдельные моменты в нем вызывают у них неудовлетворенность.

Высокую удовлетворенность проявили 36% респондентов, данную группу полностью устраивает индивидуальный социальный пакет по всем параметрам. В целом же, большинство сотрудников – 81,9% удовлетворены (оценка степени удовлетворенности в 4 и 5 баллов) компенсируемым социальным пакетом.

Низкую удовлетворенность (1 и 2 балла) показали 6,5% сотрудников и 11,6% затруднились дать ответ.

Респондентам также было предложено оценить удовлетворенность элементами КСП (т.е. видами услуг, которые может компенсировать работник). Большую часть респондентов 61,6% устраивает текущий набор услуг в составе КСП, однако существует доля работников, которые не вполне, либо совсем не удовлетворены перечнем элементов КСП – 38,4%.

По итогам опроса 17,4% работников внесли свои пожелания в изменение перечня элементов КСП:

Большинство респондентов (75% от числа работников, высказавшихся за изменение перечня КСП) высказали недовольство отменой наиболее востребованных в 2013 году элементов – «Компенсация расходов на ГСМ» и «Компенсация расходов на приобретение продуктов питания» и предложили вернуть данную льготу, 13% предложили дополнить перечень компенсацией расходов на оплату коммунальных услуг, 10% – компенсация расходов на приобретение строительных материалов, 2% - компенсацией налогообложения, компенсация расходов на оплату кредитов и др..

Для изучения степени важности для работников возможности получения компенсации социальных услуг получателям был предложен оценить ее по 5-й шкале. Для 81,4% респондентов возможность компенсации является в большей степени важной и всего для 18,6% она не имеет весомого значения, либо работник затруднился определить, какую ценность она для него представляет.

Для определения мотивационной направленности пакета КСП участникам опроса были представлены некоторые обобщенные варианты стимулов, согласие или несогласие с которыми позволило оценить на какую именно группу стимулов внедренная социальная услуга влияет в большей мере.

В результате были получены следующие выводы:

Для большего числа респондентов (65,4%) КСП является материальной поддержкой, что в целом положительно сказывается на повышении привлекательности рабочих мест, а соответственно и на удержании персонала.

В 20,9% случаев КСП для работников это еще и повышение заинтересованности в выполнении своих обязанностей, т.е. реализация мотивации к труду.

В 13,7% ответов наблюдается негативное и нейтральное отношение к КСП, из чего следует, что для данной группы респондентов КСП не несет особой значимости и не оказывает какого-либо влияния на мотивацию и удержание их на рабочих местах.

При этом следует отметить, что работники, оценившие возможность использования КСП, как важную для себя услугу (81,9% отметили позиции «очень важно» и «скорее важно») в большей мере воспринимают КСП как материальную поддержку – 72%. Использование КСП повышает заинтересованность работников в выполнении своих обязанностей в 24% случаях, и лишь в 4% услуга для респондентов является лишь дополнительными льготами, не играющими особой роли.

Для категории работников, которой данная услуга не представляет ценности (18,6% отметившие «скорее не важно» или «совсем не важно») в 62,5% КСП – это просто дополнительные льготы, не играющие особой роли, в 25% – это лишняя беготня и никакой пользы и только, и лишь в 12,5% – материальная поддержка.

Таким образом, КСП оказывает влияние на мотивацию работников, только если он является важным для них элементом, в обратной ситуации КСП в большей степени воспринимается негативно как ненужные и нецелесообразные льготы. Однако таких респондентов сравнительно немного среди персонала, пользующихся КСП и в целом КСП имеет достаточную ценность для работников и положительно влияет на мотивацию к труду.

По итогам опроса 92,4% участника отметили, что планируют воспользоваться услугой КСП далее, 7,6% дали отрицательный ответ либо затруднились ответить. При изучении факторов влияния на потребность в услуге была выявлена тенденция к тому, что для большинства работников, которые планируют использовать КСП, данная возможность является важной и актуальной (94,5%), при этом среди тех, кто не планирует воспользоваться, чаще встречались ответы о незначимости и нецелесообразности для них КСП – 72,7%.

Также была выявлена некоторая зависимость между желанием воспользоваться индивидуальным социальным пакетом и удовлетворенностью составом КСП (набор элементов КСП). Среди тех, кто планирует воспользоваться правом на КСП, наиболее часто встречались респонденты, удовлетворенные существующим перечнем услуг в КСП – 65,8%, среди тех же, кто не планирует реализовать данную возможность, в большей мере встречались ответы о неполной удовлетворенности составом КСП – 60%.

Таким образом, потребность в реализации права на получение КСП зависит от значимости данной социальной услуги для работника и предложенных ему видов услуг, т.е. от того, насколько существующие возможности в содержании КСП отвечают потребности и особенностям мотивации целевой аудитории. В целом же следует отметить, что для большинства работников КСП имеет ценность в виде социальной поддержки (81,4%) и многие получатели КСП удовлетворены существующим набором элементов КСП (61,6%).

Литература:

1. Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2014-2016гг.
2. Положение о компенсируемом социальном пакете, предоставляемом работникам ОАО «РЖД», утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 4 марта 2011 г. № 465р;
3. Распоряжение ОАО «РЖД» от 25.11.2013г. № 2548р «О внесении изменений в Положение о компенсируемом социальном пакете, предоставляемом работникам ОАО «РЖД»».