**Шнитуленко Александр Александрович,**

**студент 4 курса напр. «Управление персоналом»,**

**КрИЖТ ИрГУПС, г. Красноярск,**

**Российская Федерация**

**науч. рук.: А.А. Малахова канд.эконом.наук, доцент КрИЖТ ИрГУПС, г. Красноярск,**

**Российская Федерация**

# АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ АО «ФПК

**Аннотация** В данной статье представлен анализ системы трудовых показателей Федеральной пассажирской компании АО «ФПК», которая играет ключевую роль в обеспечении эффективного функционирования железнодорожного транспорта в России. Исследование охватывает основные аспекты, связанные с оценкой производительности труда, мотивацией сотрудников и управлением человеческими ресурсами.

В работе рассматриваются существующие методики и показатели, применяемые для оценки эффективности работы персонала, а также их влияние на общую производительность компании. Особое внимание уделяется анализу текущих трудовых показателей, выявлению их сильных и слабых сторон, а также формированию рекомендаций по улучшению системы оценки и управления трудом.

Результаты исследования показывают, что оптимизация системы трудовых показателей может существенно повысить эффективность работы АО «ФПК», улучшить мотивацию сотрудников и создать более комфортные условия труда. В заключение подчеркивается необходимость дальнейших исследований в этой области для разработки инновационных подходов к управлению трудовыми ресурсами в условиях меняющегося рынка пассажирских перевозок.

**Ключевые слова**

Трудовые показатели**,** Федеральная пассажирская компания**,** АО «ФПК»**,** производительность труда**,** мотивация сотрудников**,** управление человеческими ресурсами**,** оценка эффективности**,** оптимизация**,** корпоративная культура**,** пассажирские перевозки

**Введение**

Современные условия функционирования транспортной отрасли в России требуют от компаний постоянного совершенствования методов управления и повышения эффективности работы. Федеральная пассажирская компания АО «ФПК» занимает ключевую позицию в сфере железнодорожных перевозок, обеспечивая не только транспортировку пассажиров, но и развитие инфраструктуры, что напрямую влияет на экономику в целом. В условиях растущей конкуренции и изменяющихся потребностей рынка, эффективное управление трудовыми ресурсами становится важнейшим фактором успешного функционирования компании.

Система трудовых показателей представляет собой комплекс инструментов, позволяющих оценивать производительность труда, выявлять сильные и слабые стороны работы персонала, а также разрабатывать стратегии для повышения мотивации сотрудников. Однако, несмотря на наличие различных методик и подходов, многие компании, в том числе АО «ФПК», сталкиваются с трудностями в применении этих инструментов на практике.

Цель данной статьи заключается в анализе существующей системы трудовых показателей в АО «ФПК», выявлении ее недостатков и сильных сторон, а также формировании рекомендаций по оптимизации процессов оценки и управления трудом. В результате исследования предполагается, что улучшение системы трудовых показателей поможет не только повысить общую производительность компании, но и создать более комфортные условия труда для сотрудников, что в конечном итоге отразится на качестве предоставляемых услуг

В приведенных ниже таблицах показаны трудовые показатели АО «ФПК», проведен анализ и сделаны выводы

Таблица 1 - Распределение сотрудников по возрасту

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа сотрудников по возрасту | 2023 | |
| Численность работников на конец года | Процент обеспеченности, % |
| До 30 лет | 341 | 19 |
| 31-35 лет | 167 | 9,3 |
| 36-45 лет | 456 | 25,4 |
| 46-50 лет | 288 | 16,1 |
| Старше 50 лет | 542 | 30,2 |
| Итого | 1749 | 100 |

Исходя из таблицы 1 видно, что больше всего сотрудников имеют возраст старше 50 лет. Это свидетельствует о значительном опыте и накопленных знаниях, что может положительно влиять на стабильность и качество работы. Значительная группа сотрудников находится в возрастной категории 36-45 лет, что позволяет говорить о наличии кадрового резерва для замещения уходящих на пенсию опытных сотрудников. Недостаток сотрудников в возрасте до 30 лет может сигнализировать о недостатке свежего взгляда и новых идей, а также о рисках «кадрового голода» в будущем.

Таблица 2 - Распределение персонала по образованию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| По уровню образования | 2023 | |
| Численность работников на конец года | Удельный вес, % |
| Средне профессиональное | 413 | 23,1 |
| Высшее | 469 | 26,1 |
| Другое | 912 | 50,8 |
| Итого | 1794 | 100 |

Анализируя данные таблиы 2 , можно сделать вывод, что в компании наблюдается преобладание сотрудников с "другим" уровнем образования над теми, кто обладает средним профессиональным или высшим образованием.

Таблица 3 **-** Распределение сотрудников по трудовому стажу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| По трудовому стажу, лет | 2023 | Удельный вес, % |
| До 1 года | 320 | 17,8 |
| 1-3 года | 357 | 19,8 |
| 3-5 лет | 115 | 6,4 |
| 5-10 лет | 340 | 19 |
| Более 10 лет | 662 | 37 |
| Итого: | 1794 | 100 |

Больше всего сотрудников имеют стаж работы более 10 лет. Это говорит о значительном опыте работы и накопленных знаниях, что может положительно влиять на стабильность и качество работы. Большое количество сотрудников с 5-10 летним стажем указывает на наличие «золотого резерва» – сотрудников с определенным опытом и знаниями, которые могут передать свой опыт молодым сотрудникам. Относительно небольшое количество сотрудников с опытом работы менее 3 лет может сигнализировать о недостатке «свежего взгляда» и «новых идей».

Таблица 4 - Распределение сотрудников по половому признаку

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| По половому признаку | 2023 | |
| Численность работников на конец года | Удельный вес, % |
| Мужчины | 1297 | 72,3 |
| Женщины | 497 | 27,7 |
| Итого: | 1794 | 100 |

Анализируя данные о гендерном составе сотрудников, можно сделать вывод о значительном преобладании мужчин над женщинами. Это указывает на неравномерное гендерное представительство в компании, где мужчины занимают значительно больше позиций, чем женщины.

Таблица 5 - Состав и структура кадрового состава

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | 2023 | | |
| План | Факт | Процент обеспеченности,% |
| Среднесписочная численность работающих, чел | 1989 | 1794 | 90,2 |
| Рабочие | 1788 | 1597 | 89,3 |
| Руководители | 106 | 102 | 96,2 |
| Специалисты | 63 | 63 | 100 |

Исходя из проведенного анализа кадрового состава АО «ФПК», можно сделать несколько прогнозов о его дальнейшей судьбе и предложить рекомендации для оптимизации управления трудовыми ресурсами.

1) Устойчивость и опыт: Преобладание сотрудников старше 50 лет и наличие значительного стажа работы создают основу для стабильности и качества выполнения задач. Однако, для обеспечения долгосрочной устойчивости компании необходимо разработать стратегии по передаче знаний и опыта от более опытных сотрудников к молодым специалистам. Внедрение программ наставничества и менторства будет способствовать сохранению ценного опыта и подготовке новых кадров.

2) Привлечение молодежи: Недостаток сотрудников до 30 лет может привести к дефициту свежих идей и инновационных подходов. Для исправления этой ситуации АО «ФПК» следует активно работать над привлечением молодых специалистов, предлагая им конкурентоспособные условия труда, возможности карьерного роста и программы стажировок. Это поможет не только обогатить кадровый состав новыми идеями, но и решить проблему «кадрового голода» в будущем.

3) Образование и квалификация: Преобладание сотрудников с "другим" уровнем образования указывает на необходимость пересмотра требований к квалификации и активного инвестирования в обучение и развитие персонала. АО «ФПК» должно рассмотреть возможность внедрения программ повышения квалификации и переподготовки, чтобы соответствовать современным требованиям рынка и обеспечить сотрудников необходимыми знаниями и навыками.

4) Гендерное равенство: Неравномерное гендерное представительство может негативно сказаться на корпоративной культуре и репутации компании. АО «ФПК» следует разработать стратегии по повышению гендерного разнообразия, например, путем создания программ по привлечению женщин в технические и управленческие профессии. Это не только улучшит имидж компании, но и обогатит коллектив разнообразием мнений и подходов.

**Вывод**

В заключение, АО «ФПК» имеет все шансы на успешное развитие и повышение своей конкурентоспособности, если активно займется решением выявленных проблем в кадровом составе. Оптимизация управления трудовыми ресурсами, привлечение молодежи, инвестиции в образование и создание условий для гендерного равенства помогут компании не только сохранить стабильность, но и обеспечить инновационное развитие в будущем.