

УДК 65.00:656.2

МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ УКРАЇНИ

Токмакова І.В., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Соціально-господарська відповідальність є добровільним внеском підприємств у розвиток суспільства в соціальній, економічній і екологічній сферах. Це відповідальність перед діловими партнерами й співробітниками, перед місцевими співтовариствами та населенням у цілому. Вищою формою соціально-господарської відповідальності підприємств є включення його до системи соціального партнерства, коли відбувається перегляд відповідальності бізнесу, влади і суспільства у вирішенні суспільно значущих проблем.

У сучасному світі соціально-господарська відповідальність є одним із значущих інструментів підвищення капіталізації підприємств, інструментом запобігання некомерційним ризикам. Розширення соціально-господарської відповідальності відкриває доступ до широкого кола інвестиційних ресурсів і допомагає добитися стійкого розвитку.

Виходячи з вищезазначеного стає зрозумілим, що в наш час жодне ключове рішення на залізничному транспорті не повинне прийматися без урахування інтересів зацікавлених сторін, до найважливіших груп яких належать держава, працівники, непрацюючі пенсіонери, клієнти, комерційні партнери, суспільство і різні співтовариства. Тому серед основних напрямків реалізації соціально-господарської відповідальності на залізничному транспорті слід виділити такі.

Взаємодія з персоналом. Включає залучення і професійний відбір персоналу; регулювання трудових відносин; оплату праці і мотивацію персоналу; соціальну підтримку працівників; розвиток (навчання, підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації) працівників; охорону праці і професійну безпеку. Працівники в системі соціально-господарської відповідальності розглядаються як головний ресурс, що визначає економічні результати роботи, конкурентоспроможність і ринкову вартість. У зв'язку з цим забезпечення професійними кадрами по всіх напрямках діяльності і мотивація працівників до продуктивної та ефективної праці виступають найважливішою метою соціальної політики.

Відповідальність за продукцію і послуги. Підприємства залізничного транспорту повинні постійно підвищувати якість надання послуг

вантажовідправникам і пасажиром, упроваджувати новітні розробки в області інформування, підвищувати комфортність поїздок, встановлювати зворотний зв'язок із споживачем.

Екологічна політика. Її головною метою є прагнення до економії й раціонального використання природних ресурсів, зниження негативного впливу на навколишнє середовище.

Взаємодія з суспільством. Полягає у виконанні підприємствами залізничного транспорту державних і соціальних завдань, таких як пільгові перевезення, вирівнювання тарифів, регіональні інвестиції, добродійність. Підприємства залізничної галузі мають у розпорядженні значний виробничий, інвестиційний і інтелектуальний потенціал, а це створює нагоду брати участь у дослідженнях й проектах з розвитку науки, технологій, розроблення та впровадження інновацій. У кожному конкретному випадку визначаються форма й ступінь участі підприємств залізничного транспорту в реалізації відповідних програм або вирішенні конкретних проблем відповідно до пріоритетних для суспільства і залізничного комплексу сфер і напрямів економічного і соціального розвитку. Задача підвищення добробуту і рівня життя населення полягає в тому, що разом з участю в реалізації державних, регіональних і місцевих програм підприємства залізничного транспорту, що мають у своєму розпорядженні широку мережу об'єктів соціальної інфраструктури, мають нагоду надавати місцевим мешканцям освітні, медичні, комунальні та інші послуги.

Механізм соціально-господарської відповідальності на залізничному транспорті представлено на рис. 1.

Фундаментом соціально-господарської відповідальності є її цінності та принципи, які інтегруються в корпоративну культуру, відображають соціальну місію економічної діяльності, генерують додаткові стимули до мотивації, посилюють мобілізацію колективу, створюють репутацію.

Модель системи управління соціально-господарською відповідальністю на підприємствах залізничного транспорту являє собою послідовне проходження через етапи планування, реалізації, контролю й звітності, що допомагає інтегрувати сукупність зусиль в сфері соціально-господарської відповідальності й тривіальних управлінських завдань у єдиний блок бізнес-процесів. Диференційовані елементи системи соціально-господарської відповідальності об'єднуються в єдиний організаційний процес, де вони підтримуються на рівні ресурсів і процедур. Дуже важливо побудувати логічний, інтуїтивно зрозумілий організаційний процес, що робить внесок у формування соціально-економічного капіталу.

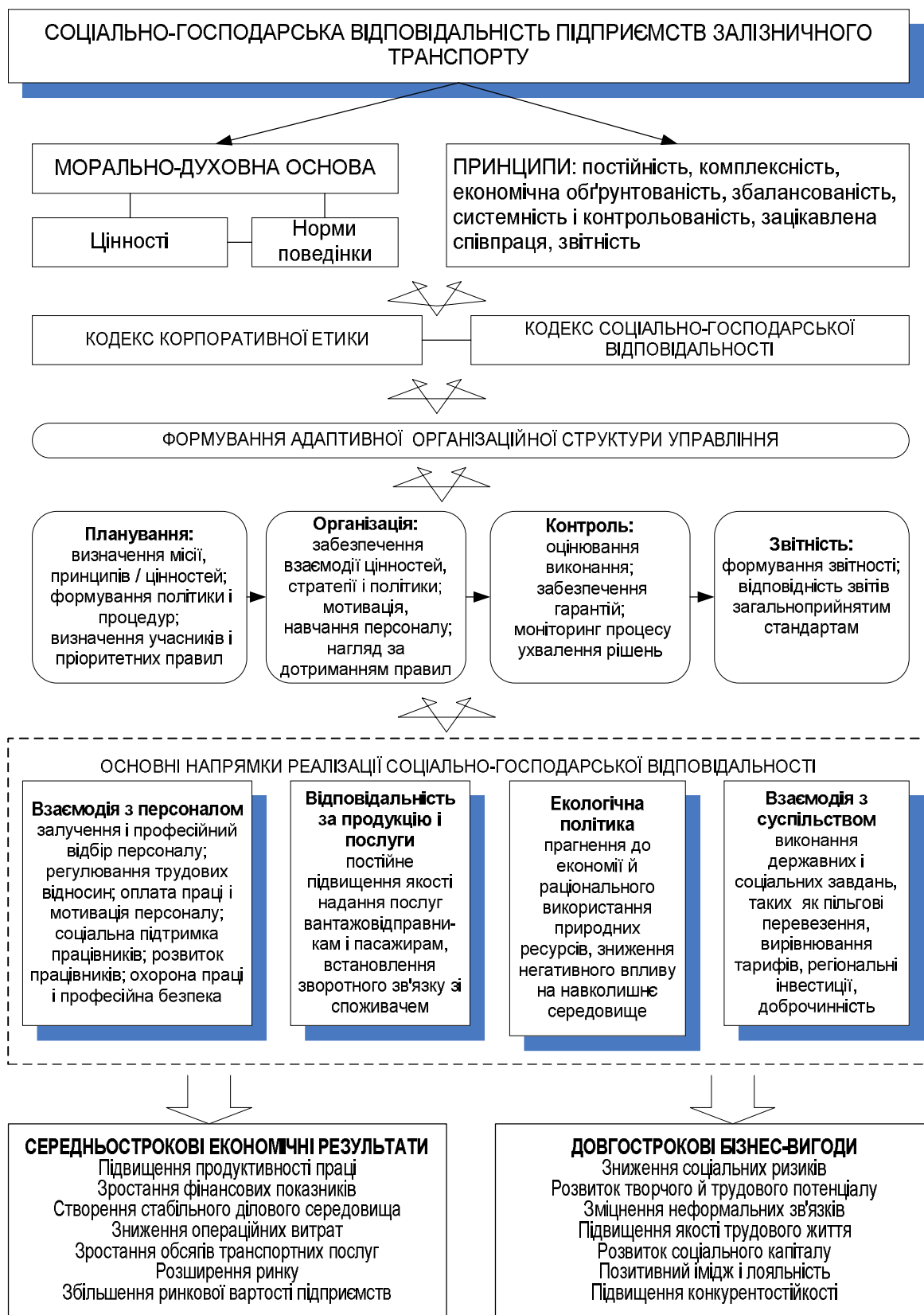


Рис. 1. Механізм соціально-господарської відповідальності на залізничному транспорті

Ефективна реалізація механізму соціально-господарської відповідальності на практиці в системі стратегічного й операційного менеджменту забезпечує отримання синергетичного ефекту завдяки поєднанню тактичного і стратегічного потенціалів в одному векторі, який дозволяє забезпечити підвищення капіталізації підприємств залізничного транспорту і підвищити їхньої конкурентоспроможності.

УДК 656.2.001.73

АФФІЛІАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Широкова О.М., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Загальновідомо, що основна роль у ефективності роботи будь-якого підприємства належить від його персоналу. Раціонально організований процес управління трудовими ресурсами може стати рушійною силою при реалізації програм розвитку підприємства.

Провідний досвід і положення сучасної теорії показують, що підприємство досягає успіху тоді, коли має обґрунтований підхід до оптимізації використання трудового потенціалу. Це означає, що сучасний рівень виробництва не може розвиватися без ефективних мотиваційних систем персоналу. І серед можливих компонентів активізації високих виробничих результатів у працівників стоять психологічні фактори організації їх трудової діяльності.

Це є особливо актуальним в періоди економічної нестабільності: коли під впливом макроекономічних факторів, фактичні доходи працівників недостатньо відповідають обґрунтованому рівню, а соціальне забезпечення та матеріальне стимулювання не можуть компенсувати психологічний тиск на працівників.

Тому, у випадках, коли підприємство піддано зовнішньому впливу та при наявності нестабільного внутрішнього стану системи управління з обмеженістю фінансових можливостей щодо впровадження дієвих інструментів стимулювання працівників, необхідним є формування відповідного психологічного стану працівників.

Зокрема, у сучасних умовах життєдіяльності при управлінні персоналом особливу увагу треба приділяти особистісним якостям працівника і його вимогам до організації праці. Відповідно до цього міняються стимули, які найкращим чином можуть задовольнити його вимоги.

Головним стає те, що мотиваційна частина впливу на працівника повинна задовольняти його потребу в саморозвитку, самовдосконаленні.

Серед досліджень цієї проблематики

перспективним є напрямок знань про аффіліацію, як прагнення бути в суспільстві інших людей, потреба в створенні довірчих, теплих, емоційно значимих відносин.

Кожний з працівників у різному ступені має потребу в спілкуванні і тому необхідно враховувати ці особливості при підборі кадрів та організації їх трудової діяльності.

Тому так важливо для сучасних менеджерів вивчати основні ознаки, функції, елементи, принципи формування й методи підтримки відповідного соціально-психологічного стану, і застосовувати ці знання в практичній діяльності для досягнення цілей у своїй організації (підприємстві), тобто формувати відповідну корпоративну культуру.

Формування корпоративної культури за рахунок аффіліації припускає вірність співробітника цілям, інтересам, цінностям, місії організації, спрямованості діяльності й збереження власності організації. А від залежить успішність професійної діяльності і відповідно результати роботи підприємства.

УДК 331.108:656.2

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Юсунова Т.М., ст. викладач (УкрДУЗТ)

В наш час перед залізничною галуззю поставлено важливу задачу щодо підвищення ефективності її діяльності. Результати значною мірою залежать від злагодженої роботи працівників, розуміння та сприйняття ними процесів реформування. Забезпечити єдність, розкриття потенціалу робітників покликана корпоративна культура.

Поняття «корпоративна культура» є одним з базових понять в менеджменті. Під корпоративною культурою розуміють систему матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, властивих даному підприємству, які відображають його індивідуальність і сприйняття себе і інших в соціальному і речовинному середовищі, що виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища.

Слід зазначити, що корпоративна культура – це невидима частина підприємства, яка не може бути детально регламентована документами, а можуть бути декларовані лише окремі її принципи, і, нарешті, вона може існувати без жодних письмових правил. Це ускладнює процес її оцінки, аналізу і координації розвитку.