

ЕКОНОМІКА ЗАЛІЗНИЦЬ

УДК 331.101.3:656

Гетманенко О.В., аспірант (УкрДАЗТ)

**СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ**

Актуальність статті. На сучасному етапі економіки пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Для цього слід сформувати ефективну систему мотивації праці персоналу, що відповідає ринковим умовам господарювання, і тим самим забезпечити успішну діяльність і розвиток підприємств та всієї економіки країни. Сьогодні в Україні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи – ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства в цілому. Пошук підходів до формування ефективної системи мотивації праці персоналу зумовлює здійснення комплексних досліджень та визначає актуальність статті.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам мотивації праці присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон та ін. Теоретичною базою для аналізу мотивації праці стали наукові праці російських вчених В. Адамчука, О. Виханського, Б. Генкіна, А. Здравомислова, С. Каверіна, А. Леонтьєва, В. Травіна, Л. Шаховської, В. Ядова та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розвиток проблеми мотивації праці персоналу зробили В. Абрамов, Д. Богиня, В. Данюк, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Єськов, Й. Завадський, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, В. Пономаренко, О. Пушкар, Л. Червинська та ін.

У роботах вітчизняних і зарубіжних авторів досліджено теоретичні й практичні проблеми мотивації праці, проте недостатньо висвітленими

залишаються питання побудови системи мотивації праці, що узгоджує інтереси різних груп їх носіїв на підприємстві, визначення рівня її якості, вибір найвагоміших складових даної системи та удосконалення методичних засад щодо їх формування. Тому незавершеність обраного напрямку наукового дослідження зумовлює необхідність побудови та удосконалення цілісної системи мотивації праці персоналу і розроблення способів її оцінювання й подальшого розвитку.

Метою статті є розроблення формування системи мотивації праці персоналу підприємств залізничного транспорту.

Основний матеріал дослідження. Для визначення напрямів реформування системи мотивації на залізничному транспорті доцільно проаналізувати наявні системи мотивації праці підприємств залізничного транспорту. Для цього було проведено аналіз даних статистичної звітності і результатів роботи підприємств Донецької залізниці. Метою даного аналізу є оцінювання рівня ефективності систем мотивації праці персоналу підприємств Донецької залізниці, виявлення впливових чинників та тих, що гальмують її розвиток.

Основною складовою системи мотивації праці на залізничному транспорті є оплата праці персоналу, яка базується на тарифних ставках, посадових окладах і передбачає ряд доплат, надбавок та інших виплат компенсаційного та стимулюючого характеру. Тому одним із пріоритетних завдань галузі є і залишається підвищення заробітної плати працівників, доведення її до конкурентоспроможного рівня, зниження внаслідок цього плінності кадрів, залучення трудових ресурсів необхідної кваліфікації.

На 2008 рік фінансовим планом, затвердженим розпорядженням Кабінетом Міністрів України, передбачено щоквартальне підвищення середньомісячної заробітної плати в цілому за рік на 25 %.

Головне завдання нині для Укрзалізниці є забезпечити реальне зростання заробітної плати працюючих. Незважаючи на те, що залізничний транспорт постійно працює в межах жорсткого регулювання тарифів на залізничні перевезення і темпи їх зростання відстають від темпів зростання цін на основну продукцію, яка використовується залізничним транспортом, з метою випереджаючого (порівняно з рівнем інфляції) зростання доходів працюючих, керівництвом Укрзалізниці за погодженням з Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України прийнято рішення щодо підвищення з 1 квітня 2008 року годинних тарифних ставок і посадових окладів працюючих на 5 %. А з урахуванням попереднього підвищення воно становитиме понад 8 % [3].

Середньомісячна заробітна плата працівників основної діяльності залізниць з урахуванням винагороди за підсумками роботи 2007 року за два місяці поточного року склала 2517 грн. [3]. Серед галузей економіки України за рівнем заробітної плати залізничники посідають четверте місце.

За рівнем заробітної плати Донецька залізниця у 2007 році займала перше місце серед залізниць України та дев'яте – серед галузей народного господарства в Донецькій області [1]. Середньомісячна заробітна плата одного працівника на Донецькій залізниці у 2007 році становила 2484,8 грн. [2].

Слід зазначити, що рівень середньомісячної заробітної плати на підприємствах Донецької залізниці майже в 1,5 рази перевищив рівень середньомісячної заробітної плати в Донецькій області [4].

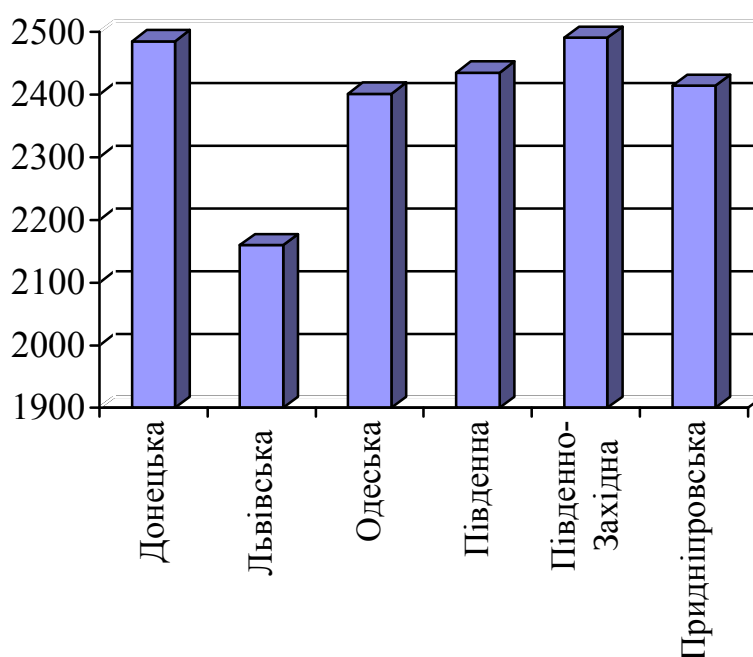


Рисунок 1 - Порівняльна характеристика рівня середньомісячної заробітної плати залізниць України за 2007 рік

Для визначення дії стимулюючої ролі заробітної плати на підприємствах залізничного транспорту треба проаналізувати продуктивність праці. Це визначальний показник ефективності роботи, а тому вирішення соціальних питань, у тому числі й підвищення заробітної плати, можливе лише при подальшому зростанні обсягів перевезень, нарощуванні обсягів виробництва, підвищення інтенсивності праці.

Продуктивність праці на Донецькій залізниці в 2007 році виконаний на 104,2 %, і в порівнянні з 2006 роком зріс на 8,4 % [1]. Що свідчить про налагодження стимулюючої функції заробітної плати на підприємствах Донецької залізниці.

Для забезпечення комплексного підходу до матеріальної мотивації працівників, доцільно більшою мірою зважати на психологічні аспекти цієї проблеми. Слід зауважити, що людина адекватно реагує на зміни в оплаті праці лише тоді, коли, за її індивідуальною оцінкою, ці зміни є суттєвими. Так, на думку дослідників, підвищення заробітної плати на 10 – 15 % є зовсім недостатнім та не заслуговує на увагу [5].

Також необхідно враховувати, що темпи зростання оплати праці не повинні перевищувати темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання ефективності виробництва в цілому. На підставі цього оплата праці може не тільки зростати, а й падати залежно від ефективності праці персоналу та діяльності підприємства.

Крім того, можливості підприємства у підвищенні оплати праці обмежені. Тому на підприємствах поряд з оплатою праці слід застосовувати і різноманітні компенсаційні пакети, які б підтримували мотивацію працівників на високому рівні. У цьому важлива роль належить внутрішньовиробничим пільгам, заходам соціального захисту, задоволенню потреб у спілкуванні, самореалізації, які забезпечують гнучке використання традиційних способів матеріального стимулювання та орієнтацію на конкретного працівника. Завдяки сприятливому психологічному впливу в трудовій поведінці працівника починають діяти додаткові мотиви.

Тому наступним етапом аналізу системи мотивації праці на підприємствах залізничного транспорту повинно бути дослідження соціальних гарантій та пільг.

Крім оплати праці, до системи мотивації праці на залізничному транспорті входить надання працюючим ряду соціальних пільг, в тому числі додаткових відпусток, можливості отримання житла, медичного обслуговування, безкоштовного обслуговування проїзду на залізничному транспорті та інших пільг відповідно до положень Галузевої угоди.

Так керівництвом Донецької залізниці реалізовані зобов'язання з надання додаткових соціально-побутових пільг, гарантій і компенсацій, передбачених угодою залізниці. У 2007 році на оздоровлення виплачено 34313 тис. грн., жінкам на народження дитини – 3814 тис. грн., одноразові допомоги у зв'язку з уходом на пенсію – 19101 тис. грн., на здешевлення вартості харчування працівників і безкоштовне харчування монтерів колії

під час комплексних робіт на «вікнах» витрачено 1067,2 тис. грн., на часткове здешевлення вартості путівок в санаторії-профілакторії і оздоровчий комплекс «Урзуф», а також дитячі здравниці направлено 16211 тис. грн. тощо [1].

Зобов'язання колективної угоди сприяють підвищенню соціальної захищеності працівників, залогом реалізації яких є надійність і стабільність колективу Донецької залізниці.

Пріоритетним завданням у плані соціальної політики керівництво Укрзалізниці вбачає не лише подальше підвищення заробітної плати працюючих, а й, насамперед, встановлення суттєвого заохочення висококваліфікованих працівників, молодих спеціалістів і працівників, які роблять вагомий особистий внесок у підвищення ефективності роботи галузі.

Висновок. Ефективна система мотивації праці повинна включати широкий спектр складових, але їх розроблення має бути індивідуальним для кожного підприємства залізничного транспорту, кожної категорії працівників та кожного працівника, залежати від характеру виробництва, фінансового стану підприємства, умов праці, освітнього, професіонального, вікового, статевого складу працівників, їх посади, характеру, життєвих потреб та ін. Основне місце у системі мотивації праці персоналу повинна зайняти система матеріальної мотивації. Винагорода ініціативи, винахідливості, підприємливості, досвіду роботи, професіоналізму, добре ставлення до репутації підприємства на ринку приведе не тільки до оздоровлення підприємства, його розвитку, а й до оздоровлення економічної ситуації в галузі та країні в цілому.

Список літератури

- 1.Чернышева Н. Коллективный договор – в действии // Железнодорожник Донбасса. - № 11. – 21 марта 2008 года. – С. 2.
- 2.Середня зарплата працівників залізниць // Профспілка залізничників
- 3.Краще працюватимемо – більше зароблятимемо // Магістраль. - № 25 (1304). – 5 – 11 квітня 2008 року. – С. 1.
- 4.Короткі підсумки соціально-економічного розвитку Донецької області за 2007 рік // Засідання колегії облдержадміністрації 28 лютого 2008 року.
- 5.Торчинский М. Мотивация перехода. Что движет кандидатом при смене работы? // Управление персоналом. – 2003. – № 6. – С. 13 – 14.
- 6.Концепція Державної програми реформування залізничного транспорту України.