

УДК 331.101.3:656.2

ТЕОРЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

*Куделя В. І., к.е.н., доцент,
Яковенко В. Г., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)*

Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу підприємства. В статті розглянуто поняття мотивації, визначені провідні мотиви працівників і причини їх слабкої мотивації, а також виділені заходи з поліпшення системи мотивації праці на залізничному транспорті. Мотивація персоналу в значній мірі визначає як безпосередньо успіх діяльності організації, так і розвиток економіки в країні, рівень добробуту людей, що зумовлює актуальність і важливість проблем мотивації персоналу.

Ключові слова: мотивація, система мотивації праці, залізничний транспорт, ефективність виробництва, матеріальна винагорода.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

*Куделя В. И., к.э.н., доцент,
Яковенко В. Г., к.э.н., доцент (УкрГАЗТ)*

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала предприятия. В статье рассмотрено понятие мотивации, определены ведущие мотивы работников и причины их слабой мотивации, а также выделены мероприятия, по улучшению системы мотивации труда на железнодорожном транспорте. Мотивация персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, которые предопределяют актуальность и важность проблем мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации труда, железнодорожный транспорт, эффективность производства, материальное вознаграждение.

THEORETICAL APPROACH IS TO THE PROBLEM OF MOTIVATION OF PERSONNEL ON A RAILWAY TRANSPORT

*Kudelya V. I., Candidate of Economic Sciences, associate professor,
Yakovenko V. G., Candidate of Economic Sciences, associate professor (USA of RT)*

Motivation of personnel is a basic backer-up the optimum use of resources, mobilizations of present skilled potential of enterprise. The concept of motivation is considered in the article, leading reasons of workers and reasons of their weak motivation are certain, and also measures are selected, on the improvement of the system of motivation of labour on a railway transport. Motivation of personnel largely determines success of activity of organization both directly and development of economy in a country, level of welfare of people which predetermine actuality and importance of problems of motivation of personnel.

Successful activity of enterprise is in a large measure provided professional work of his employees. Exactly a personnel forms the competitive edges of enterprise, instrumental in the increase of his status to the improvement of market positions, providing of effective and profitable activity, on a long-term prospect. For a railway transport it especially topically, as in industry a competition develops all stronger, a private capital conquers new market niches. In these terms a competent policy of management human capitals is the key to long-term efficiency and stability of Ukrzaliznici.

Keywords: motivation, system of motivation of labour, railway transport, efficiency of production, material reward.

Постановка проблеми. Успішна діяльність підприємства великою мірою забезпечується професійною роботою його співробітників. Саме персонал формує конкурентні переваги підприємства, сприяє підвищенню його статусу і поліпшенню ринкових позицій, забезпеченню ефективної і прибуткової діяльності на довгострокову перспективу. Для залізничного транспорту це особливо актуально, оскільки в галузі все сильніше розвивається конкуренція, приватний капітал завойовує нові ринкові ніші. У цих умовах грамотна політика управління людськими ресурсами

- ключ до довгострокової ефективності і стабільності Укрзалізниці.

Мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом на залізничному транспорті, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їх поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей підприємства по суті є головним завданням керівництва персоналом. Внаслідок зміни змісту праці в умовах науково-технічного прогресу, широкої автоматизації і інформатизації виробництва, в результаті підвищення рівня освіти і соціальних очікувань співробітників

значення мотивації в управлінні персоналом ще більше зросло, ускладнився зміст цього роду управлінської діяльності.

До головних причин слабкої мотивації персоналу на підприємствах залізничного транспорту можна віднести наступне:

- середня заробітна плата працівників залізничного транспорту відстає від середнього рівня оплати праці в провідних галузях економіки, спостерігається слабкий зв'язок заробітної плати працівників з кінцевими результатами їх праці, низька ефективність системи преміювання і перетворення премій в планові виплати;
- погіршення рівня соціального забезпечення працівників підприємств залізничного транспорту у зв'язку із скороченням кількості пільг і компенсацій, що надаються працівникам і пенсіонерам підприємств залізничного транспорту;
- висока питома вага ручної, важкої і низькокваліфікованої праці при ремонті і утриманні рухомого складу і інших технічних засобів;
- недостатня узгодженість в механізмах формування кадрової і соціальної політики, викликана застаріванням методичних підходів до формування системи управління персоналом на залізничному транспорті, до оцінки кадрового потенціалу транспортних підприємств.

Актуальність даної проблеми обумовлена тим, що створення адекватного механізму мотивації праці сприятиме підвищенню ефективності виробництва - зростанню реальних доходів і рівня життя населення.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій.

Проблемам управління мотивації персоналу присвячені роботи багатьох авторів. Мартиненко М.М.[1] і Мурашко М.І.[2] розглядають поняття мотивації у розрізі таких питань як кадрова політика і управління персоналом організації, Сперанський А.О.[3] і Драгункіна Н.В.[3] пропонують підвищення мотивації праці за рахунок оптимізації системи оплати праці і матеріального стимулювання. Роботи Гуциної І.Е.[4] присвячені питанням впливу трудової мотивації на ефективність праці на етапі проведення реформ.

Метою статті є обґрунтування необхідності удосконалення процесу мотивації персоналу на залізничному транспорті основною метою якого є отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що збільшить загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Мотивація - це комплекс заходів, що підвищують особисту зацікавленість співробітника в якості виконуваних їм обов'язків. Вона є динамічною системою взаємодіючих між собою внутрішніх і зовнішніх чинників, що спрямовують поведінку людини на досягнення мети. Під внутрішніми чинниками в даному випадку розуміються потреби, бажання, прагнення, очікування, сприйняття, ціннісні

установки і інші психологічні компоненти особи, під зовнішніми - примус працівника силою або надання йому певних благ. Мотивація це процес спонукання себе і інших до діяльності, яка спрямована на досягнення особистих і організаційних цілей [1].

Мотивом діяльності людини є задоволення своїх потреб, які мають складну ієрархічну структуру, різну у різних індивідуумів. Кожна людина спрямовує свої зусилля на досягнення тих цілей, які дозволяють задовольнити його потреби. Тому найбільш ефективна мотивація досягається тоді, коли працівники чекають, що якнайкраще виконуючи свої обов'язки і сприяючи досягненню цілей підприємства, вони отримають достатню винагороду (матеріальну і моральну), що дозволяє задовольнити їх власні потреби. Іншими словами, для ефективної мотивації потрібний збіг цілей працівників і підприємства. Велике значення для мотивації має усвідомлення працівником справедливості отримуваної винагороди в порівнянні з витраченими зусиллями і принесеною підприємству користю, з одного боку, і зусиллями, принесеною користю і винагородою своїх колег - з іншого боку.

На залізничному транспорті потрібна активізація трудової мотивації персоналу, оскільки його специфіка визначає велике значення людського чинника.

Підвищення ефективності мотиваційних механізмів на залізничному транспорті ускладнене в силу особливостей організації галузевої економіки:

- жорстка централізація фінансових ресурсів;
- лімітація фонду заробітної плати;
- низька самостійність лінійних підприємств;
- "котловий" принцип формування і розподілу ресурсів.

Слабка ефективність системи мотивації призводить до зниження привабливості галузевих робочих місць і розмивання кадрового ядра галузі.

До провідних мотивів на залізниці відносяться: задоволеність працею, здобуття життєвих благ, зацікавленість в результатах праці, в справедливій і достатній винагороді за працю. Мотивація повинна бути заснована на поєднанні принципів потреб і зацікавленості в результатах праці. Також на сучасному етапі зросло значення такого чинника, як забезпечення постійної зайнятості.

Таким чином, суть мотивації праці полягає у впливі стимулів праці на інтереси працівника. Головний особистий інтерес працівника - прагнення отримати дохід від роботи. Тому оплата праці лежить в основі всіх систем мотивації працівника до продуктивної праці.

Матеріальна винагорода досить тонка система стимулювання і для того, щоб вона виконувала свою мотивуючу функцію, вона має бути гнучкою, чітко диференційованою і справедливою, відображати в собі кінцевий результат і бути зрозумілою співробітникам.

В останні роки зростає вплив інших факторів на робочу силу, зокрема пов'язаних із соціальними послугами підприємства. Соціальна політика підприємства в системі управління мотивацією праці включає цілі та заходи, пов'язані з наданням соціальних послуг персоналу. Рівень насиченості соціальними послугами залежить від культури підприємства і, у свою чергу, покращує стосунки в колективі, сприяє скороченню числа конфліктів, закликає людей до місця роботи, допомагає залучати нових працівників за рахунок позитивного іміджу підприємства.

Залізничний транспорт в силу своєї специфічної технології має значну кількість робочих місць з важкими та шкідливими умовами праці. Неприятливі робочі місця - це джерело професійних захворювань, травматизму, хвороб і психологічного дискомфорту. Для перетворення їх у робочі місця з нормальними умовами потрібні великі витрати, а в певних випадках їх не можна переоснастити через відсутність відповідних нових технологій роботи. Соціальна сфера, певною мірою компенсуючи погіршення здоров'я, створює умови для відновлення працездатності (сфера медичного обслуговування та оздоровлення працівників), підвищення настрою (сфера культури та спорту), формування впевненості в турботі про працівника і членів його сім'ї (соціальні гарантії).

До основних заходів з поліпшення системи мотивації праці на залізничному транспорті можна віднести:

- підвищення галузевої мінімальної заробітної плати;
- створення механізму, що забезпечує отримання винагороди співробітниками в строгій залежності від реальних результатів їх праці;
- посилення мотивації праці персоналу в підвищенні ефективності виробництва за рахунок

збільшення долі заощаджених ресурсів, що залишаються у розпорядженні керівників виробництв;

- вдосконалення системи атестації керівників і фахівців галузі, підвищення об'єктивності і точності результатів атестації;

- уточнення показників оцінки діяльності галузевих робочих місць, підрозділів і підприємств для повнішого відображення завдань, що стоять перед ними, і функцій, що реалізуються;

- формування ради з соціального захисту на залізничному транспорті для координації соціальної політики і, зокрема, усіх елементів системи мотивації праці (оплата праці, надання соціальних пільг і тому подібне).

Висновок. Система мотивації персоналу може бути заснована на найрізноманітніших методах, вибір яких залежить від опрацьованості системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління та особливостей діяльності самого підприємства. Саме раціональне використання людської сили може привести до ефективної роботи підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мартиненко М. М. Основи менеджменту: Підручник. — К.: Каравела. — 2005. — 496 с.
2. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. — 2-ге видання. — К.: Товариство «Знання», КОО. — 2006. — 311 с.
3. Сперанский А.А., Драгункина Н.В., Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. — М.: Издательство «Альфа-Пресс». — 2006. — 192 с.
4. Гуцина И.Э. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика. - 2000. - № 1. - С. 169-174.

Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.

УДК 336.221: 336.744

ЗАХОДИ ЗАОХОЧЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ГРОШОВИХ ПЕРЕКАЗІВ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Побулавець Н. Л., асистент (НУ ДПС України)

У статті розглянуто основні напрями стимулювання грошових переказів трудових мігрантів, оскільки вони вагомо впливають на економіку та фінансову систему країн. Проаналізовано досвід зарубіжних країн щодо процесів трудової міграції та заходи ефективного використання грошових переказів. Запропоновано заходи щодо стимулювання грошових переказів трудових мігрантів та їх спрямування на інвестиції в Україні.

Ключові слова: міграція, глобалізація, грошові перекази, трудові мігранти.