

дане рівняння пояснює 64 % коливання матеріаловіддачі, а 36 % спричинено факторами, що не враховані у моделі.

Таким чином, на основі економетричного моделювання визначено міру впливу факторних ознак на матеріаловіддачу сільськогосподарських підприємств. Встановлено, що найвпливовішими є собівартість виробництва зернових, як провідних культур у сучасних умовах господарювання, а також якість земельних ресурсів (бал бонітету) та фондівіддача.

### **Література**

1. *Мармоза А. Т.* Практикум з теорії статистики: навч. пос., 2-е вид. / Мармоза А. Т. — К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. — 348 с.
2. Статистичний щорічник Житомирської області за 2008 рік / за ред. Л.О. Рижкової; відп. за вип І. С. Шапарчук. — Житомир: Головне управління статистики у Житомирській області, 2009. — 504 с.
3. *Степанкевич К.С.* Кореляційний аналіз як ретро методика суспільно економічних досліджень [Електронний ресурс] / К.С. Степанкевич // Вчені записки. Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/soc-gum/vrjuk/2009\\_19/241-250.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc-gum/vrjuk/2009_19/241-250.pdf)

**Назаренко І.Л.,**

канд. екон. наук, доцент,  
Українська державна академія  
залізничного транспорту, Україна

**Nazarenko I.L.**

Candidate of economic sciences,  
associate professor  
Ukrainian state academy of railway  
transport, Ukraine

**НАПРЯМОК  
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ  
МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛА ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ  
В УМОВАХ КРИЗИ**

Запропоновано удосконалення проведення атестації персоналу залізничного транспорту як шлях до більш справедливого та об'єктивного їх оцінювання з метою удосконалення мотивації до праці

**DIRECTION OF IMPROVEMENT  
OF THE MOTIVATION SYSTEM  
OF RAILWAY TRANSPORT  
PERSONNEL IN THE  
CONDITIONS OF CRISIS**

The improvement of conducting of attestation of personnel of railway transport as way is offered to their more just and objective evaluation with the purpose of improvement of motivation to labour

У теперішніх умовах тривалої фінансово-економічної кризи, яка позначилася на всіх без винятку галузях, зокрема залізничній, актуальним є внесення змін у систему мотивації вітчизняних під-

приємств. Існуюча система мотивації підприємств залізничного транспорту в теперішній час не забезпечує стимулів підвищення ефективності праці, методи мотивації є застарілими, а керівництво необгрунтовано вважає, що сам факт наявності роботи у людини є мотивацією, і не приділяє необхідної уваги цій проблемі. Не сприяють підвищенню мотивації такі негативні фактори на залізничному транспорті, як відтік кваліфікованих працівників, підбір і розстановка кадрів не за об'єктивними, а за суб'єктивними критеріями (фаворитизм), в основному формальне проведення атестації персоналу (1 раз на 5 років), низький рівень корпоративної культури, атмосфера далека від творчої, ініціатива не заохочується, нерівномірне навантаження працівників, в основному перевантаження поточними завданнями тих, хто міг би при наявності часу виконувати творчі, стратегічні завдання.

Проблеми мотивації праці персоналу на залізничному транспорті висвітлені в працях українських учених: О.В. Гетманенко [1], який дослідив систему стимулів праці та проходження процесів мотивації у залізничній галузі в період трансформації економіки України; О.В. Шуть [2], яка обгрунтовує необхідність впровадження страхового механізму у систему соціального захисту працівників залізничного транспорту та інших.

Незважаючи на наявність певної кількості досліджень, гострота і актуальність проблеми вимагають подальшого поглибленого вивчення мотиваційних процесів на підприємствах залізничного транспорту, що пов'язано з необхідністю збереження кадрового потенціалу галузі як фактора її конкурентоспроможності.

Тому метою даної публікації є пошук шляхів удосконалення діючої системи мотивації на підприємствах залізничного транспорту.

Одним з найважливіших завдань реформування та розвитку залізничного транспорту є проведення ефективної соціальної політики, основними складовими мотиваційного комплексу якої мають бути підвищення мотивації праці шляхом збільшення заробітної плати, впровадження механізму, що забезпечує отримання працівниками винагороди залежно від результатів їх праці, запровадження системи преміювання у межах трудових колективів; формування нових принципів соціального інвестування, спрямованих на підвищення ефективності роботи і соціальної відповідальності за рахунок посилення значення корпоративної культури та етики; забезпечення відповідності заробітної плати кваліфікації працівників, їх внеску в підвищення прибутковості підприємства; розвиток систем соціальних гарантій працівникам і пенсіонерам галузі залізничного транспорту; удосконалення системи підвищення кваліфікації кадрів, роз-

робка і реалізація програми, спрямованої на профорієнтацію, підготовку і залучення у галузь молодих фахівців, підвищення якості підготовки фахівців галузі [3].

Необхідно відмітити, що останнім часом зростає актуальність використання теорії справедливості як найбільш адекватної теперішнім кризовим умовам господарювання як на залізничному транспорті, так і в інших галузях. Навіть невелика зарплата та премія, але яка виплачується за конкретні досягнуті результати, за конкретними показниками, здатні мотивувати людину до праці, якщо у порівнянні з іншими працівниками вона не відчуває себе ущемленою. Фаворитизм, несправедливе призначення чи звільнення з посади не сприяє мотивуванню працівників до продуктивної праці. У зв'язку з цим постає необхідність в удосконаленні системи атестації персоналу. Пропонуємо проводити атестацію персоналу 1 раз на 2 роки, виконуючи її за методикою автора, наведеною в [4].

Удосконалення системи атестації персоналу дозволить більш обґрунтовано оцінювати індивідуальний кадровий потенціал працівників і більш справедливо заохочувати їх (як матеріально, так і нематеріально) до продуктивної праці.

### **Література**

1. *Гетьманенко О.В.* Особливості системи стимулів праці та мотиваційних процесів у залізничній галузі в період трансформації економіки України / О.В. Гетьманенко // Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. — Вип. 22. — Д.: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2008. — С. 194 — 197.

2. *Шуть О. В.* Страхування у системі соціального захисту працівників залізничного транспорту / О. В. Шуть // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту: Серія «Економіка і управління». — 2008. — Вип. 12. — С. 80 — 87.

3. *Стояченко Ю.В.* Удосконалення планування чисельності персоналу та мотивації праці на залізничному транспорті / Ю.В. Стояченко, Т.В. Горяїнова. Тези доповіді на 4-й міжнародній науково-технічній конференції «Проблеми економіки і управління на залізничному транспорті» (Інтернет-конференція 21-30 грудня 2009 року) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ekuzt.gov.ua/sekczziya-8-menedzhment/113-udoskonalennya-planuvannya-chiselnost-personalu-ta-motivacz-pracz-na-zalznichnomu-transport.html>

4. *Плетникова І.Л. (Назаренко І.Л.)* Удосконалення методики оцінки кадрового потенціалу підприємств залізничного транспорту / І.Л. Плетникова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2008. — №4. — Т. 2. — С. 52—56.