

Саме тому під системою управління якістю можна розуміти - сукупність організаційної структури, методик, процесів і ресурсів, необхідних для загального керівництва якістю. Вона призначена для постійного поліпшення діяльності, для підвищення конкурентоспроможності організації на вітчизняному та світовому ринках, визначає конкурентоспроможність будь-якої організації.

Саме мотивація співробітників відіграє провідну роль в створенні і підтримці ефективної системи менеджменту якості, яка виступає, в свою чергу, одним із структурних елементів системи управління організацією, поряд з системами управління персоналом, ресурсами, кадрами та ін [2]. Мета розвитку системи мотивації полягає в тому, щоб домогтися такого поєднання механізмів функціонування і особистісної зацікавленості співробітників організації, яке б забезпечувало життєздатність і належну ефективність роботи всієї організації до системи в рамках поставлених цілей і завдань. Ефективність в контексті управління персоналом може бути представлена економічною ефективністю і соціальною ефективністю. Як показник, що характеризує економічну ефективність управління персоналом, виступає показник середньорічного виробітку на одного працівника розраховується як відношення середньорічного обсягу реалізації до середньооблікової чисельності персоналу. Методика розрахунку цього показника є загально визнаною і він часто використовується на підприємствах. Показником, що характеризує соціальну ефективність управління персоналом, є коефіцієнт плинності, який відображає динаміку персоналу організації і також виступає в ролі побічно впливає на продуктивність праці.

Отже можна зробити підсумок, що система управління якістю в організації є невід'ємною частиною організаційної культури та повинна так скоординувати діяльність всіх членів команди, щоб гарантовано забезпечувати якість продукції або послуг у відповідність з очікуваннями споживачів. У зв'язку з цим головним завданням стає постійний контроль кожної одиниці продукції, що випускається (послуг), а формування механізму загального контролю процесу, коли головний акцент йде на попередження проблем, а не їх виправлення.

Список використаних джерел

1. Ю.Г. Одогов, Г.Г. Руденко, С.М. Апенько, А.І. Мерко. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ:

Навчальний посібник. Практичні завдання (практикум). - М.: Видавництво «Альфа-Прес». – 2010, 640 с.

2. В.Л. Дикань, ВО Маслова. Організація виробництва. Підручник. – 2013 - Харків: УкрДАЗТ.

УДК 331.101.3:656.2(477)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ЗА УМОВ ВПРОВАДЖЕННЯ ТРАНСФЕРНОГО ЦІНОУТВОРЕННЯ

Засць Г.П., аспірант (УкрДУЗТ)

Процес реформування залізничного транспорту вимагає застосування сучасних методів і інструментів мотивації праці персоналу. Саме трудова діяльність і трудові ресурси виступають найбільш важливими і значущими факторами надання транспортних послуг, будучи при цьому найбільш нестабільними, так як піддаються впливу різних факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. В той же час персонал залізничного транспорту є тим основним джерелом, який дозволить вийти ПАТ «Українська залізниця» на новий якісний рівень. Зазначене обумовлює актуальність удосконалення трудової мотивації персоналу підприємств залізничного транспорту у напрямку підвищення активності працівників і поліпшення результатів продуктивності підприємств і залізничного транспорту загалом.

Одним із ключових недоліків сучасної системи мотивації праці на вітчизняних підприємствах є відсутність системи визначення вкладу кожної філії або підрозділу в загальний результат роботи ПАТ «Українська залізниця», що може стати обмеженням як в забезпеченні високопродуктивної праці, так і на шляху реформування. До напрямків вирішення вищезазначеної проблеми в сфері мотивації і фінансування підрозділів залізничного транспорту слід віднести використання трансфертного ціноутворення.

Трансфертні (розрахункові) ціни – це ціни, за якими продукцію (напівфабрикати), послуги надають одні центри відповідальності підприємства іншим центрам відповідальності.

Трансфертні ціни – важлива складова системи управління організацією, яка заснована на розширенні відповідальності структурних підрозділів компанії за досягнуті ними результати діяльності. Трансфертне ціноутворення можна вважати дієвим механізмом стимулювання сумлінного ставлення до своєї роботи працівників компанії, в першу чергу представників управлінської ланки. У зв'язку з цим в рамках системи управлінського менеджменту важливим є використання трансферних цін, що дозволить вирішити завдання оцінки економічної ефективності роботи кожного підрозділу. Визначення внеску кожного підрозділу залізничного транспорту в загальний результат роботи, кожного робітника, регулювання кількості ресурсів, необхідних для надання послуг, вдосконалення системи стимулювання до більш продуктивної праці.

Трансферні ціни підрозділів можуть бути сформовані на основі витратних, ринкових і комбінованих методів. Якщо злагоджені дії персоналу різних функціональних дирекцій будуть приводити до зменшення фактичних витрат на виконання техпроцесу і відповідно до освіти позитивного економічного ефекту (економії коштів), то частина цієї економії повинна залишатися в розпорядженні команди працівників, які здійснюють процес, і направлятися на додаткове матеріальне стимулювання.

В результаті оптимізації впровадження нової форми трансфертних цін будуть вивільнені певні кошти в результаті, частина з них повинна буде залишитися в підрозділі, або може бути використана для стимулювання роботи працівників підрозділу в аспекті підвищення заробітної плати. Система трансфертних цін є одним з важелів покращення мотивації працівників і збільшення заробітної плати, саме при наявності подібного механізму цілеспрямованості на покращення мотивації персоналу можна вести мову про успішне впровадження інноваційних способів ведення господарства і управління підрозділами.

Отже, підхід до вдосконалення системи стимулювання і фінансування підрозділів підприємств залізничного транспорту за допомогою встановлення чіткої трансфертної ціни дозволить стимулювати діяльність як по зниженню витрат ресурсів, так і по створенню

більшої доданої вартості шляхом застосування інновацій з подальшим використанням частини зекономлених коштів на додаткове матеріальне стимулювання.

УДК 331101.3:656.2

ДІАГНОСТИКА БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ІНФРАСТРУКТУРИ ПАТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ»

*Зіць О. (Публічне акціонерне товариство
«Українська залізниця»)*

Робота залізничного транспорту у новому організаційно-правовому форматі обумовлює необхідність забезпечення високого рівня його конкурентоспроможності на ринку вантажних і пасажирських перевезень. Основним напрямом підвищення конкурентоспроможності транспортних послуг є удосконалення виробничої діяльності ПАТ «Укрзалізниця», в першу чергу, його інфраструктурного комплексу, що містять, з одного боку, окремі бізнес-процеси виробничих структурних підрозділів, з іншого – єдині бізнес-процеси інфраструктури.

Організаційну структуру управління Центральної дирекції інфраструктури ПАТ «Укрзалізниця» наведено на рис. 1.

Слід зазначити, що на території України функціонують 6 регіональних філій.

На рис.2 надана організаційна структура управління бізнес – процесами господарств, що входять до складу інфраструктури регіональної філії «Південно – Західна залізниця», а саме: колійне, електропостачання, сигналізації та зв'язку.

Проте, склад організаційних структур управління регіональних філій інфраструктури може розрізнятися, враховуючи специфіку діяльності окремої регіональної філії.

Забезпечення безпеки руху поїздів у колійному господарстві досягається за рахунок утримання колій і споруд у межах технічних норм і вимог, проведення комплексу основних колійних робіт, які містять капітальний, середній і підйомочний ремонти колії, поточного утримання колії.