

году не реализовывалась. Поэтому на данном этапе невозможно оценить, насколько эффективно реализуется вышеупомянутая программа.

В целом стоит отметить, что выполнение параметров Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы по итогу оказалось недостаточно эффективным. Поэтому необходимо заимствовать опыт ведущих государств в области прогнозирования инновационной деятельности при определении прогнозных показателей, а также учитывать состояние экономики на определенном этапе ее развития и в случае необходимости своевременно корректировать прогнозные показатели.

Список использованных источников

1. О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь 26 мая 2011 г., № 669 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.
2. Инновационная деятельность / Сайт Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gknt.gov.by/opencms/opencms/ru/innovation>. – Дата доступа: 09.03.2018.
3. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь. Статистический сборник / Национальный статистический комитет. – Мн.: Национальный статистический комитет, 2017. – 140 с.

УДК 331.1

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Шорец Т.В., ст. преп.

Белорусский государственный университет транспорта,

г. Гомель, Республика Беларусь

Реферат. В материалах рассмотрено место системы управления мотивацией труда в функционировании железнодорожного транспорта. Дана критическая оценка действующей системе, предложены направления ее совершенствования.

Ключевые слова: железнодорожный транспорт, трудовые ресурсы, мотивация персонала, система управления мотивацией.

Железнодорожный транспорт – одна из базовых отраслей экономики республики. Являясь одним из важнейших транспортных комплексов страны, в настоящее время он успешно развивается и обеспечивает в Беларуси около 63 % грузооборота всех видов транспорта общего пользования и 33 % пассажирооборота.

Эффективное функционирование железнодорожного транспорта в республике играет важную роль в создании условий для модернизации производств, перехода на инновационный путь развития и устойчивого роста национальной экономики, способствует росту эффективности функционирования других субъектов экономических отношений, созданию условий для появления новых рабочих мест.

От состояния и качества работы железнодорожного транспорта зависят не только перспективы дальнейшего социально-экономического развития республики, но также возможности государства эффективно выполнять такие важнейшие функции, как защита национального суверенитета и безопасности страны, обеспечение потребности граждан в перевозках, создание условий для выравнивания социально-экономического развития областей и районов.

На текущий момент «Белорусская железная дорога» является государственным объединением, подчиненным Министерству транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, в состав которого входят 29 республиканских унитарных предприятий, имеющих статус юридического лица, 7 обособленных структурных подразделений (филиалов) и 3 представительства Белорусской железной дороги за рубежом. На предприятиях

железнодорожного транспорта работает около 77 тыс. человек.

Следует отметить, что вопросы мотивации работников предприятий всегда были и остаются наиболее актуальными проблемами независимо от общественно-политического строя, сложившегося в ходе исторического развития той или иной страны. Причина большого внимания, которое уделяется данной области, кроется прежде всего в том, что от степени разработанности систем мотивации зависят не только социальная, психологическая и творческая активность сотрудников, но и конечные результаты всей экономической деятельности субъекта хозяйствования.

Нельзя не отметить тот факт, что в нашей республике за последнее десятилетия роль управления персоналом достаточно сильно изменилась, что связано, в первую очередь, с использованием рыночных подходов к построению экономических взаимоотношений между предпринимательскими структурами. С учетом этого, требуется совершенствование системы мотивации работников, нахождение новых методов стимулирования их труда.

Побуждение работников предприятия к реализации целей и задач, поставленных перед ними, является объективной необходимостью и осознается всеми руководителями.

Белорусская железная дорога является многоотраслевым хозяйством, управление которым построено на принципах целостности, единства управления, системности, многомерности, иерархичности и целенаправленности. Как субъект хозяйствования железнодорожный транспорт представляет собой сложную многоуровневую систему, элементы которой взаимодействуют друг с другом на функциональной, территориальной и отраслевой основе.

Следует отметить, что на сегодняшний момент в основу организации внутрикорпоративных финансовых отношений в государственном объединении «Белорусская железная дорога» положен механизм финансирования, который основан на покрытии вышестоящей организацией нижестоящей всех расходов, понесенных в связи с выполнением возложенных на нижестоящую организацию функций и технологических операций. При этом такое построение системы внутрикорпоративных финансово-экономических отношений функционально противоречит созданию конкурентной мотивации, не дает сотрудникам структурных подразделений стимулов к повышению эффективности использования различных видов ресурсов.

Также необходимо отметить, что исторически сложилось, что в управлении персоналом наиболее важное значение отдается материальным стимулам. Однако исследования ученых-экономистов в данной области показывает, что удовлетворенность работников материальными условиями (заработной платой, пособиями и др.), далеко не во всех случаях приводит к повышению производительности труда. Как показывает практика, наиболее эффективно стимулирующими факторами являются соответствие выполняемой работы потребностям человека, в признании его, как личности, и возможность в самовыражении.

На текущий момент в системе управления мотивацией на железнодорожном транспорте наметился ряд проблем. Так, одной из причин слабой мотивации персонала на предприятиях Белорусской железной дороги таким материальным фактором, как вознаграждение за выполненную работу, является слабая взаимосвязь заработной платы работников с конечными результатами их труда, а также низкая эффективность системы премирования и превращение премий в плановые выплаты. Помимо этого, стоит отметить и ухудшение уровня социального обеспечения работников предприятий железнодорожного транспорта в связи с сокращением количества льгот и компенсаций, предоставляемым работникам и пенсионерам предприятия.

Вышеназванные проблемы существенно замедляют развитие не только кадрового потенциала предприятий железнодорожного транспорта, но и снижают эффективность хозяйственной деятельности всего объединения в целом.

При этом инновационное развитие отрасли определяет потребность:

- в специалистах, востребованных и в других отраслях экономики – в сфере маркетинга и организации продаж, информационных технологий, экономики и финансов, юриспруденции, менеджмента;
- повышению квалификации технических специалистов для работы с новыми типами подвижного состава и технических средств;
- формировании корпоративной управленческой культуры.

Многие из перечисленных проблем обусловлены ухудшением финансового состояния объединения «Белорусская железная дорога» из-за кризисных явлений в экономике. И

именно это требует новых методических подходов к формированию системы управления мотивацией персонала в условиях инновационного развития железнодорожного транспорта, с помощью которой можно было бы формировать трудовые коллективы с высоким уровнем квалификации и производительности труда.

В формировании новой системы управления мотивацией работников важное место должно отводиться методам нематериального (морального) характера. Именно моральная мотивация зачастую имеет большее значение, чем материальная, и при этом не требует крупных финансовых затрат.

Известно, что профессиональный труд играет важную роль в жизни каждого человека, позволяя удовлетворять не только биологические, но и социальные потребности, которые присущи ему как существу социальному. Так, например, в трудовых отношениях работник стремится произвести хорошее впечатление на окружающих, устанавливать хорошие отношения с коллегами, самоутверждаться, развиваться, оказывать влияние на других людей или иметь уверенность в завтрашнем дне.

Таким образом, в рамках нематериальной мотивации можно выделить следующие составляющие: организационную культуру, корпоративную культуру, моральные мотивы, свободное время, обучение.

В целом, разработка и практическое применение новой системы управления мотивацией на предприятиях железнодорожного транспорта позволит привлекать новых высококвалифицированных специалистов, способных управлять малыми и большими коллективами, выработать у сотрудников чувство гордости за объединение, в котором они работают, а, следовательно, эффективно, получая удовлетворение от труда, работать.

Список использованных источников

1. Алексеева, Н. П. Психологические аспекты мотивации оперативного персонала железнодорожного транспорта / Н. П. Алексеева, Е. А. Щигорева // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – 2007. – № 18. – С. 275–281.
2. Грачев, Д. Г. Мотивационная система эффективности труда персонала в области железнодорожного транспорта / Д. Г. Грачева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2012. – № 4. – С. 267–270.
3. Дулесова, В. А. Методический подход к оценке эффективности системы управления мотивацией персонала в условиях инновационного развития предприятий железнодорожного транспорта / В. А. Дулесова // Журнал университета водных коммуникаций. – 2011. – № 4. – С. 166–172.

УДК 331.2

АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ОАО «СЕЛЕКЦИОННО-ГИБРИДНЫЙ ЦЕНТР «ЗАПАДНЫЙ»

Никитина Н.В., ст. преп., Баркова Н.Г., ст. преп.

Гродненский государственный аграрный университет,

г. Гродно, Республика Беларусь

Реферат. В материалах рассмотрены актуальные аспекты мотивации труда персонала на примере ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» Брестского района Брестской области.

Ключевые слова: мотивация персонала, заработная плата, выплаты стимулирующего характера.

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, что позволяет повысить общую результативность деятельности предприятия. Но для эффективного функционирования любой организации необходимо, чтобы было выполнено одно важное условие – обеспечено использование каждого работника во всем многообразии проявления психофизиологического и мотивационного потенциалов.