

bezopasnost`yu [Yu. G. Lisenko, S. G. My`shhenko, R. A. Rudensky`j, A. A. Spy`ry`donov]. – Doneczk. : DonNU, 2002. – 178s.

18. Stachowiak Z. Teoria i praktyka mechanizmu bezpieczeñstwa ekonomicznego pañstwa: [podręczniki szkolne] / Z. Stachowiak – Akademia Obrony Narodowej, 2012. – 220 r.

19. Belokurov V. V. Struktura funkcy`onal`nykh sostavlyayushhy`x ekonomy`cheskoj bezopasnosty` predpry`yaty`ya [Elektronnij resurs] / V. V. Belokurov. – Rezhym` dostupa : <http://www.safetyfactor.ru>.

20. Daczkiw R. M. Ekonomichna bezpeka derzhavy` v umovax global`noyi konkurenciyi / R. M. Daczkiw . – L`viv : Centr Yevropy`, 2006. – 159 s.

21. Kozachenko G. V. Ekonomichna bezpeka pidpny`emstva: sutnist` ta mexanizm zabezpechennya: monografiya / G. V. Kozachenko, V. P. Ponamar`ov, O. M. Lyashenko. – K. : Libra, 2003. – 280 s.

22. Shlikov V. V. Kompleksnoe obespecheny`e ekonomy`cheskoj bezopasnosty` predpny`yaty`ya: [ucheb. posoby`e] / V. V. Shlikov. – SPb. : «Aletejya», 1999. – 138s.

23. Razdy`na E. V. Ekonomy`cheskaya bezopasnost` (sushhnost` y` tendencyu` razvy`ty`ya): dy`s. kand. ekon. nauk: 08.00.01. – M.,1998. – 164 s.

24. Gapak N. M. Sut` ta evolyuciya ponyattya «ekonomichna bezpeka pidpny`emstva» / N. M. Gapak, I. V. Dochy`necz` – Naukovy`j visny`k Uzhgorods`kogo univerty`tetu, 2014. – S. 68–73.

*Рецензент: Кузнєцова І.О., д.е.н., професор, зав. каф. МО і ЗЕД Одеського національного економічного університету*

*18.05.2015*

УДК 331.101.3:656.2

*Калініченко Анастасія*

## **ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ**

Як показує досвід передових країн, важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу – провідного чинника виробництва, який є одним з основних резервів економічного зростання та конкурентоспроможності підприємства. Мотивація

персоналу та створення умов для його зацікавленості у підвищенні ефективності діяльності підприємства, й як наслідок підвищення продуктивності праці постають головними завданнями сучасного підприємства в умовах конкурентного ринку. В статті досліджено взаємозв'язок мотивації та продуктивності праці. Розглянуто сучасні проблеми мотивації персоналу. Визначено ефективні методи мотивації. Запропоновано шляхи підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення системи мотивації робітників залізничного транспорту.

**Ключові слова:** мотивація, продуктивність праці, методи, дослідження, система мотивації.

*Калиниченко Анастасія*

### **ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ПРОДУКТИВНОСТЬ ТРУДА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ**

Как показывает опыт передовых стран, важным признаком современного общества является приоритетное внимание к персоналу – ведущему фактору производства, который является одним из основных резервов экономического роста и конкурентоспособности предприятия. Мотивация персонала и создание условий для его заинтересованности в повышении эффективности деятельности предприятия, и как следствие повышения производительности труда являются главными заданиями современного предприятия в условиях конкурентного рынка. В статье исследована взаимосвязь мотивации и производительности труда. Рассмотрены современные проблемы мотивации персонала. Определены эффективные методы мотивации. Предложены пути повышения производительности труда за счет усовершенствования системы мотивации рабочих железнодорожного транспорта.

**Ключевые слова:** мотивация, продуктивность труда, методы, исследования, система мотивации.

*Kalinichenko Anastasiya*

### **INFLUENCE OF MOTIVATION FOR PRODUCTION WORK ON THE RAILWAY TRANSPORT**

The experience of advanced economies shows that an important feature of modern society is a priority for the staff - the leading factor of

production, which is one of the major reserves of economic growth and competitiveness. Motivating staff and creating conditions for its interest in enhancing the effectiveness of the company, and as a result increase productivity appear the main tasks of the modern enterprise in a competitive market. The paper studies the relationship of motivation and productivity. Take up modern problems of motivation. Identify effective methods of motivation. Ways of improving productivity by improving the system of motivation of workers of railway transport.

**Keywords:** motivation, production work, methods, procedure, system of motivation.

**Постановка проблеми.** Діяльність залізничного транспорту України в сучасних ринкових умовах потребує нових підходів до управління трудовими ресурсами та оцінки ефективності їх використання. Продуктивність праці на підприємствах залізничного транспорту в Україні значно відстає від рівня розвинутих країн, що обумовило актуальність дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоріям мотивації, підвищенню ефективності праці, практичним аспектам управління мотивацією персоналу присвячена велика кількість наукових досліджень зарубіжних та вітчизняних авторів. Багатогранність і складність проблем мотивації персоналу, шляхи та методи її підвищення, вплив на процес виробництва знайшли відображення у наукових працях таких вчених, як Колот А.М. [1], Грішнова О.А. [2], Позднякова Л.О.[3 ],Завіновська Г.Т. [4 ] та ін.

У роботах перелічених авторів досліджено теоретичні та практичні основи підвищення мотивації та ефективності праці, проте залишається недостатньо висвітленою проблема розроблення системи мотивації робітників на підприємстві з метою підвищення продуктивності праці.

**Виділення невирішених частин загальної проблеми.** Проблема сучасних мотиваційних процесів та їх впливу на продуктивність праці персоналу в галузі залізничного транспорту залишається недостатньо дослідженою, і як наслідок існує багато нерозкритих аспектів в методології ефективного управління і мотивації персоналу. У сучасних умовах продуктивність праці в світі в цілому має тенденцію до зниження. Це пов'язано, у першу чергу, з

впливом світової кризи, політичною та економічною ситуаціями. Зниження продуктивності праці також пов'язано з низкою об'єктивних і суб'єктивних факторів. Тому актуальним є виявлення та розробка методів щодо ефективного управління персоналом та мотивацією праці.

**Цілі статті.** Дослідження впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці в розрізі підприємств залізничного транспорту, аналіз існуючих методів мотивації та їхнє використання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ефективність праці, як підсумок цілеспрямованої діяльності людини, вимірюється інтенсивністю, якістю й продуктивністю праці. Саме ці показники характеризують кількісні та якісні наслідки роботи працівника і підприємства в цілому.

У сучасній літературі поняття «продуктивність праці» трактується по-різному, і єдиної думки у визначенні його сутності не досягнуто. Так, окремі автори вважають продуктивність праці узагальнюючим показником використання робочої сили, що характеризує співвідношення результатів праці та її витрат [2]. Інші визнають, що продуктивність праці характеризує результативність праці, її ефективність, є здатністю конкретної праці виробляти за одиницю часу певну кількість продукції [5].

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого. Продуктивність праці можна визначити двома показниками: натуральними та вартісними.

Як зазначає С.І. Сергійчук [6], найбільш широко застосовуються на практиці три методи вимірювання продуктивності: нормативний метод; багатофакторна модель вимірювання продуктивності; багатокритеріальний метод – тобто методи пошуку ознак результатів і витрат праці та інтеграції показників, які більш об'єктивно відображають стан конкретного підприємства в певних ринкових умовах. О. О. Петрашак і Є. Ю. Колосінський [7] вважають, що залежно від способу визначення обсягів виготовленої продукції розрізняють натуральний, трудовий і вартісний методи вимірювання

продуктивності праці. На думку Л.А. Гомби [8], вартісні показники продуктивності праці характеризують вартість продукції, випущеної протягом певного періоду, що припадає на одного середньооблікового працівника промислово-виробничого персоналу. Крім кількісних параметрів оцінки робочої сили слід також застосовувати і якісні критерії, на що вказує І.В. Орлов [9]. На його думку, це сприятиме формуванню мотиваційної системи підприємства. До таких критеріїв відносяться: зміна виробітку за рахунок зміни продуктивності праці; економія витрат на заробітну плату; раціональне використання робочого часу.

На залізницях в цілому продуктивність праці визначається за натуральними методами вимірювання.

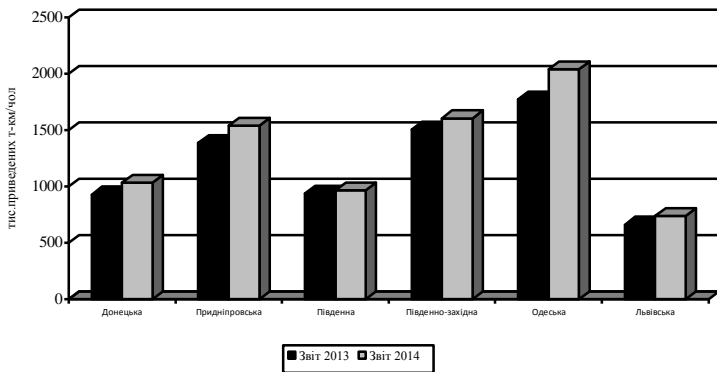


Рис. 1. Динаміка продуктивності праці за 2013 – 2014 роки в розрізі залізниць (побудовано за зведеною звітністю Укрзалізниць)

Як бачимо з рисунку 1 по всіх залізницях відбувається хоч і не значна, але позитивна динаміка зростання продуктивності праці. В порівнянні з 2013 роком продуктивність праці на Донецькій залізниці збільшилась на 11,5%, на Придніпровській – на 11%, на Південній – на 3,1%, на Південно-Західній – на 6,6%, на Одеській – на 15,2%, на Львівській – на 11,5%.

Але слід пам'ятати, що продуктивність праці є динамічним показником, тобто постійно змінюється під дією різних факторів.

Серед таких факторів найважливішими для залізниць є:  
 - обсяг та структура перевезень;

- вантажонапруженість;
- ефективність управління персоналом, дієва система мотивації, підвищення кваліфікації працівників, удосконалення нормування праці;
- застосування досягнень науково – технічного прогресу;
- зменшення втрат робочого часу;
- удосконалення системи планування та управління перевізним процесом та ін.

Значний вплив на ефективність та продуктивність праці має мотивація робітників. Для того, щоб працівник ефективно використовував свої можливості в трудовій діяльності, роботодавець має заохотити його, дати зрозуміти, що із зростанням обсягів виробництва, збільшення доходів підприємства пропорційно покращується і добробут кожного працівника. Для цього на підприємстві розробляють й застосовують ефективну систему мотивації.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [1].

Ціль мотивації полягає в спонуканні людини працювати краще, більше, якісніше, іншими словами знайти шлях до ефективного управління працівником. Систему мотивації простіше будувати, якщо знайти для працівника відповідні стимули. Адже не все те, що мотивує одного працівника, мотивуватиме іншого. Мотиви, що керують людиною, завжди індивідуальні. Індивідуальний підхід в мотивації дуже важливий. Потреби міняються з віком, і із задоволенням однієї потреби виникає інша. Потреби залежать від сімейного виховання і психотипа людини, засвоєного ним сценарію поведінки і, крім того, від досягнень, невдач і емоційних травм, отриманих в житті. У молодого і амбітного співробітника ведучими можуть бути потреби в конкуренції і досягненнях. У зрілому віці він прагнутиме до стабільності і позитивної корпоративної культури. З метою ефективної персональної мотивації співробітників необхідно знати їх потреби і створювати умови для їх задоволення. Співробітник, інтереси і потреби якого враховуються, відчуває себе потрібним та корисним.

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів працівників підприємства реалізується через велику кількість методів мотивації, серед яких можна виділити дві великі групи: матеріальні та нематеріальні методи мотивації.

Необхідно наголосити, що методи мотивації – це способи управлінських впливів на персонал для досягнення цілей підприємства. Ці методи засновані на дії законів і закономірностей управління; вони припускають використання управлінським апаратом підприємства різних важелів впливу на персонал для активізації його діяльності [10].

До матеріальних методів мотивації, перш за все, можна віднести заробітну плату, премії, надбавки. До нематеріальних методів відносяться кар'єрне зростання, визнання та самоствердження, вдосконалення професійних умінь та навичок тощо.

В систему мотивації можна включити наступне: удосконалення матеріального та морального стимулювання персоналу, покращення використання робочого часу, економії чисельності працівників, зменшення рівня плинності працівників та за рахунок удосконалення наукової організації праці персоналу підприємства.

Безперечно, керівництво має вміло комбінувати різні методи мотивації задля досягнення успіху, не концентруючись лише на матеріальній складовій. Це підтверджує дослідження, викладене у праці К. Гурової. Соціологи шляхом анкетування визначали ступінь важливості для працівників різних стимулів до праці. За ступенем важливості методи мотивації розподілилися таким чином (табл. 1).

Таблиця 1

Ставлення працівників до різних методів мотивації [11]

№	Стимул	Ступінь важливості, %
1	Підвищення заробітної плати	19,3
2	Перспективи кар'єрного зростання	17,9
3	Грошові премії	8,6
4	Соціальний пакет	12,5
5	Навчання і підвищення кваліфікації за рахунок підприємства	12,2
6	Безоплатне харчування у робочий час	5
7	Можливість отримання додаткового доходу	6,7
8	Проведення корпоративних свят	8
9	Жорстка система штрафів	6,4
10	Надання тимчасового помешкання	3,1
Всього		100

Як бачимо з таблиці, найважливішу роль для працівників відіграє заробітна плата, як і перспективи кар'єрного зростання. Також важливим є наявність соціального пакету та можливості навчання. Усі ці стимули на підприємстві можна реалізувати через побудову ефективної системи мотивації.

При прийомі працівника на роботу дуже важливо визначити, який вид мотивації для нього пріоритетний. Людина, для якої головне – матеріальна мотивація, буде проявляти меншу ініціативу у нововведеннях, творчих розробках, навчаннях, ніж особа, для якої гроші не є основним фактором, щоб працювати професійно та якісно. Також на вибір засобів мотивації впливає стать та вік працівників.

Існує низка вимог до системи мотивації персоналу підприємства, а саме:

- об'єктивність: розмір винагороди працівника має визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;
- передбачуваність: працівник має знати, яку винагороду він одержить залежно від результатів своєї праці;
- адекватність: винагорода має бути відповідною трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу, його досвіду й рівню кваліфікації;
- своєчасність: винагорода має слідувати за досягненням результату якнайшвидше (якщо не у формі прямої винагороди, то принаймні у вигляді обліку для подальшої винагороди);
- значущість: винагорода має бути для працівника значущою;
- справедливість: правила визначення винагороди мають бути зрозумілі кожному працівнику організації й бути справедливими, зокрема з його позицій [12].

Недотримання цих вимог може призвести до нестабільності в колективі й тим самим посприє сильному демотивуючому ефекту, а це набагато гірше позначається на продуктивності праці персоналу підприємства, ніж відсутність хоч яких механізмів стимулювання за результатами праці.

Є підстави стверджувати, що основні стратегічні напрями підвищення ефективності застосовуваних методів посилення мотивації такі:

- вдосконалення структури наявних матеріальних і нематеріальних стимулів, реформування оплати праці;



– соціальне забезпечення працівників на основі інвестицій в їх розвиток;

– залучення потенціалу соціального партнерства, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці та її оплати;

– запровадження оцінювання ефективності мотиваційного механізму використання персоналу.

В свою чергу, можемо запропонувати методи підвищення мотивації і поліпшення якості роботи в сфері залізничного транспорту:

- мотивація знаннями. Підвищення кваліфікації сприятиме вдосконаленню професіоналізму в будь-якій сфері роботи. Працівник, що прагне стати кращим у своїй спеціальності, завдяки навчанню обов'язково розвине в собі додаткові якості та навички, що сприятимуть його просуненню по кар'єрних сходах. Таким чином можна використовувати підвищення кваліфікації і навчання в якості нагороди і мотивуючого фактора;

- нагороди за внесок команди та на індивідуальному рівні. Найчастіше в командній роботі керівництво визнає успіхи групи в цілому, тому й співробітникам часто здається, що їх індивідуальні заслуги залишаються неврахованими. В цьому випадку заохочення на індивідуальному рівні буде більш ефективним;

- чітка й справедлива система винагород. Довільність у заохоченні веде до цинізму, а не до зростання мотивації. Доцільно розробити таку програму винагород, при якій працівники мають відчувати, що керівництво поважає й цінує їх. В якості винагороди можуть виступати, наприклад, цінні подарунки, туристичні путівки тощо. Вручення винагород необхідно проводити залежно від досягнутих успіхів: на робочих місцях або корпоративних святах в присутності всього колективу. Це дасть змогу популяризувати досягнення в галузі підвищення ефективності праці та її якості, що до цього були непомітними;

- введення корпоративної культури. Особисті позитивні оцінки роботи співробітників - дієвий мотивуючий фактор. Корпоративна культура, яка підтримує прагнення давати один одному позитивні оцінки за результатами кожного виконаного завдання, підвищує рівень мотивації та продуктивності праці.

При впровадженні конкретних методів мотивації на

підприємстві потрібно обов'язково враховувати фактор поділу всіх працівників на різні категорії, неприпустиме застосування одних і тих же методів до всього персоналу. Крім того, необхідно більшу увагу звертати на вікові характеристики, освітній рівень працівників, трудовий стаж, гендерну приналежність.

**Висновки.** Таким чином, можна зробити висновок, що мотивація працівників є одним з провідних напрямків збільшення продуктивності праці і, як наслідок, підвищення ефективності виробництва. Для того, щоб завжди мати можливість впливу на робітників, і одночасно щоб не втратити цінні кадри, керівництво має створювати ефективну систему мотивації за умов комплексного використання матеріальних та нематеріальних методів стимулювання.

### *Література*

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К. : Знання, – 2009. – 390 с.
3. Позднякова Л.А. Социально-экономическая модель развития предприятия (на примере железнодорожного транспорта). Монография. / Л.А. Позднякова. – Х.: Бизнес Информ, - 2008. – 186 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : начальний посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
5. Економіка підприємства: підручник / Петрович Й.М., А.Ф. Кіт, В.В. Кулішов [та ін. ] ; за заг. ред. Й.М. Петровича. – Львів : Новий світ-2000, 2004. – 680 с.
6. Сергійчук, С. І. Дослідження методів вимірювання продуктивності праці [Електронний ресурс] / С. І. Сергійчук.. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>.
7. Петрашак, О. О. Основні показники визначення продуктивності праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О. О. Петрашак, Є. Ю. Колосінський. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>
8. Гомба, Л. А. Методичні підходи до оцінки персоналу сучасного підприємства [Електронний ресурс] / Л. А. Гомба. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>.

9. Орлов, І. В. Оцінка продуктивності праці: обліковий підхід [Електронний ресурс] / І. В. Орлов. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>.

10. Первушина М. Изменение в схемах стимулирования/М. Первушина//Управление персоналом. – 2009. - №7. – С. 24-26

11. Гурова К. Д. Формування системи мотивації персоналу підприємства в умовах глобалізації / К. Д. Гурова // Бізнесінформ. – 2010. – № 4. – С. 102–104

12. Маринич І. А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / І. А. Маринич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 15.5. – С. 376–380.

1. Kolot A. M. Motyvatsiia personalu : pidruchnyk / A. M. Kolot. – К. : KNEU, 2002. – 337 s.

2. Hrishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : pidruchnyk / O. A. Hrishnova. – 4-te vyd., onovlene. – К. : Znannia, – 2009. – 390 s.

3. Pozdnyakova L.A. Sotsyal'no-ekonomycheskaya model' razvytyya predpryyatyya (na prymere zheleznodorozhnoho transporta). Monohrafiya. / L.A. Pozdnyakova. – Kh.: Byznes Ynform, - 2008.– 186 s.

4. Zavinovska H. T. Ekonomika pratsi : nachalniy posibnyk / H.T. Zavinovska. – К. : KNEU, 2003. – 300 s.

5. Ekonomika pidpryyemstva: pidruchnyk / Petrovych I.M., A.F. Kit, V.V. Kulishov [ta in. ] ; za zah. red. I.M. Petrovycha. – Lviv : Novyi svit-2000, 2004. – 680 s.

6. Serhiichuk, S. I. Doslidzhennia metodiv vymiriuvannia produktyvnosti pratsi [Elektronnyi resurs] / S. I. Serhiichuk.. – Rezhym dostupu: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>.

7. Petrashchak, O.O. Osnovni pokaznyky vyznachennia produktyvnosti pratsi na pidpryyemstvi [Elektronnyi resurs] / O.O. Petrashchak, Ie. Iu. Kolosynski. – Rezhym dostupu: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>

8. Homba, L.A. Metodychni pidkhody do otsinky personalu suchasnoho pidpryyemstva [Elektronnyi resurs] / L. A. Homba. – Rezhym dostupu: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>.

9. Orlov, I. V. Otsinka produktyvnosti pratsi: oblikovy pidkhid [Elektronnyi resurs] / I. V. Orlov. – Rezhym dostupu: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>

www.nbuv.gov.ua/portal/.

10. Pervushyna M. Yzmenenye v skhemakh stymulyrovaniya/M. Pervushyna/Upravlenye personalom. – 2009. - №7. – S. 24-26

11. Hurova K. D. Formuvannya systemy motyvatsii personalu pidpriemstva v umovakh hlobalizatsii / K. D. Hurova // Biznesinform. – 2010. – № 4. – S. 102–104

12. Маринич І. А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / І. А. Маринич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 15.5. – С. 376–380.

*Рецензент: Позднякова Л.О., д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті Українського державного університету залізничного транспорту*  
18.05.2015

УДК 336.24

*Літвінов Олександр, Ненюк Катерина*  
**ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ВИДІВ ЕФЕКТИВНОСТІ  
ТА ЇЇ ПОКАЗНИКІВ**

У статті визначено роль підвищення ефективності діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання. Розглянуто теоретичні підходи до визначення сутності ефективності, як індикатору розвитку господарської діяльності. Надано авторське визначення поняття ефективності, сформульовано різницю між нею та ефектом. Досліджено проблеми класифікації видів ефективності та її показників. Систематизовано існуючі класифікації показників ефективності на підприємстві. Виділено показники соціальної, соціально-економічної та економічної ефективності. Показники економічної ефективності згруповано в залежності від виду ефекту на показники рентабельності і віддачі; в залежності від виду витрат або ресурсів на витратні і ресурсні; в залежності від форми зв'язку на прямі і зворотні; в залежності від рівня агрегованості на узагальнюючі та часткові.

**Ключові слова:** ефективність, класифікація показників ефективності, показники рентабельності і доходності.