

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

О. Ю. ВОЛКОВА

Сибирский государственный университет путей сообщения

Модель мотивации труда работников железнодорожного транспорта должна охватывать весь процесс производства транспортной продукции и быть применимой как к долгосрочному, так и к краткосрочному периоду, а также отражать особенности железнодорожного транспорта как отрасли материального производства.

Предлагаемая модель мотивации труда сочетает достоинства ранее предложенных моделей, но является более полной. Во-первых, она объединяет в единой модели положения процессуальных теорий ожидания и справедливости и содержательной теории Герцберга. Во-вторых, в данной модели учитывается влияние факторов внешней среды, в которой осуществляется процесс мотивации, на взаимосвязь элементов «усилие» – «результат». В таком случае модель мотивации труда работника будет максимально приближена к реальной производственной ситуации в транспортном комплексе.

Методом получения информации о состоянии и социально-психологических резервах роста мотивации труда работников является социологическое исследование. В основе опросов лежит анкета, разработанная автором и апробированная в 1995–2002 годах в социологических исследованиях, в которых приняло участие около 3000 работников Горьковской и Западно-Сибирской железных дорог.

Анализ анкет позволяет выявить группы факторов производственной среды, которые рассматриваются работниками как способ удовлетворения «внутренних» потребностей как способ нейтрализации неудовлетворения «внешних» потребностей, уровень удовлетворения реализации этих факторов а также уровень неудовлетворенности последствиями результатов труда относительно их ожиданий и факторы снижения этого уровня. Анализ анкет также позволяет оценить отношение работников к необходимости усиления взаимосвязи приложенных усилий и результатов труда с уровнем удовлетворения потребностей работников. Полученные данные позволяют рассчитать резерв роста удовлетворения «внутренних» потребностей работников, ведущего к повышению мотивации труда, и выявить причины потенциальной текучести кадров, которая означает, что в случае возникновения на рынке труда более выгодных условий для работника он может сменить место работы. Используя эти данные, можно охарактеризовать уровень отсутствия неудовлетворенности работников последствиями результатов труда относительно их ожиданий, рассчитать коэффициент справедливости:

$$K_{\text{спр}} = 1 - (A + B/2)/C,$$

где $K_{\text{спр}}$ – коэффициент справедливости; A – количество человек, постоянно ощущающих несправедливое к себе отношение; B – количество человек, иногда ощущающих несправедливое к себе отношение; C – общее число опрошенных.

Существует резерв роста мотивации труда при нейтрализации факторов, вызывающих неудовлетворенность работников. Таким фактором может являться, в частности, несоответствие зарплаты объему выполняемой работы. Для более подробного анализа необходимо раскрыть причины возникновения неудовлетворенности заработной платой. Анализ позволяет определить, какой из причин вызвана неудовлетворенность заработной платой на самом деле.

Это может быть неудовлетворенность низким уровнем зарплаты, не позволяющим удовлетворять потребности существования работника. Работник может считать несправедливым распределение оплаты труда. Эти две причины могут сочетаться, но могут и не быть взаимосвязаны между собой. Например, если размер заработной платы не удовлетворяет, но система распределения является справедливой, то работник будет искать возможность увеличить свои усилия и производительность труда. Если такой возможности на предприятии нет, он будет стремиться сменить место работы. Но если заработная плата не соответствует приложенным усилиям, то это может полностью нейтрализовать мотивирующее воздействие высокого заработка. В таком случае единственной мо-

тивацией работника остается страх потерять высокооплачиваемую работу, что резко снижает возможность воздействия на производительность труда работника.

Третьей причиной неудовлетворенности работника системой оплаты труда может быть тот факт, что при сложившихся обстоятельствах от него требуются значительные усилия для выполнения обязанностей, которые превышают возможности работника. Именно эта проблема является острой на железнодорожном транспорте, и это подтверждается высоким уровнем заболеваемости работников и даже смертности на рабочем месте. В такой ситуации работник согласен на снижение заработной платы, лишь бы иметь возможности снизить прилагаемые усилия, а резервов роста производительности труда просто нет.

Практическое применение полученных в ходе социологического исследования данных о состоянии и резервах роста мотивации труда работников осуществляется при совершенствовании систем организации, оплаты и стимулирования труда, вызванном техническим перевооружением и технологическими изменениями, направленными на повышение эффективности работы железнодорожного транспорта.

Данная методика позволяет выбрать приоритетное направление совершенствования механизма управления мотивацией труда, а именно: совершенствование системы оплаты труда с целью большей дифференциации заработной платы в зависимости от усилий труда, совершенствование системы объективных оценочных параметров и процедуры оценки результатов труда, влияющих на начисление заработной платы работников, или совершенствование системы организации, планирования и распределения объемов работ и распределения должностных обязанностей.

Методика позволяет выбрать приоритетное направление совершенствования системы оплаты труда, т.е. коренная перестройка системы оплаты труда, дифференциация заработной платы в зависимости от усилий работника и сохранение среднего заработка либо значительная дифференциация заработной платы при обязательном сохранении среднего заработка.

УДК 629.4.082.3

МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РАСЧЕТА ПАССАЖИРОПОТОКОВ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ПОДВИЖНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

В. Н. ГАЛУШКО, Д. В. ДОРОЩУК

Белорусский государственный университет транспорта

Научные исследования в направлении совершенствования перевозочного процесса на городском пассажирском маршрутном транспорте крайне актуальны на сегодняшний день в связи с ухудшением экологической и транспортной ситуации в городах. Целью проводимых научных исследований является разработка методов и моделей, позволяющих оценивать предлагаемые решения по совершенствованию управления перевозочным процессом на городском пассажирском транспорте и выбирать из них наиболее эффективные. Разрабатываемая модель позволяет обосновывать наиболее целесообразные решения без проведения натурных экспериментов различных вариантов, а следовательно, сберечь значительные временные и финансовые ресурсы.

Натурные обследования передвижений требуют больших трудовых затрат и незаменимы для решения задач текущего планирования и регулирования пассажироперевозок, однако для прогнозирования развития пассажироперевозок, особенно долгосрочного, недостаточны, так как дают только фотографию существующего состояния. Принципиальная ограниченность современной математической модели прогнозирования пассажироперевозок состоит в том, что она не обеспечивает однозначного выбора оптимальной транспортной системы и все они потенциально опираются на существующие виды транспорта.

Одна из таких моделей расчета разработана на кафедре "Электрический подвижной состав". В основу расчета были положены следующие этапы: предварительное проектирование транспортной сети, деление города на транспортные районы, определение объема передвижений и средней ожидаемой подвижности населения, выбор кратчайших путей передвижений между транспортными районами, выбор маршрутной системы, расчет трудности сообщения между центрами транспорт-