

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Гизатуллина, В. Г. Себестоимость железнодорожных перевозок : учеб. пособие / В. Г. Гизатуллина. – Гомель : БелГУТ, 2002. – 302 с.
- 2 Каретников, А. Д. График движения поездов / А. Д. Каретников, Н. А. Воробьев. – М. : Транспорт, 1979. – 301 с.
- 3 Кочнев, Ф. П. Управление эксплуатационной работой железных дорог / Ф. П. Кочнев, И. Б. Сотников. – М. : Транспорт, 1990. – 143 с.
- 4 Экономика железнодорожного транспорта : учеб. / И. В. Белов [и др.] ; под ред. Н. П. Терешинной, Б. М. Лapidуса, М. Ф. Трихункова. – М. : УМК МПС России, 2001. – 600 с.

*V. GIZATULLINA, PhD, professor*  
*D. KUSHNEROV*  
*Belarusian State University of Transport*

### **EXPENDITURE CALCULATION PROCESS MADE BY BELARUSIAN RAILWAY "CORRIDORS" GRANDED TO THE THIRD-PARTY ORGANIZATIONS**

The cost structure of the Belarusian Railways in the provision of " corridors " to other organizations is described. All components of the cost of "windows", algorithms for calculating them are considered. Technological operations caused by the changes in the trains schedule, traffic range, trains operation modes are pointed out and indicators for its evaluation are presented.

Получено 13.09.2011

---

**ISSN 2225-6741. Рынок транспортных услуг  
(проблемы повышения эффективности).  
Вып. 4. Гомель, 2011**

---

УДК 656.2: 331.2

*О. О. ГОРАЕВА*  
*Белорусский государственный университет транспорта*

### **ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РЕОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ**

Рассматриваются актуальные предпосылки реорганизации системы оплаты труда на предприятиях железнодорожного транспорта. Изучено влияние производственных

факторов на формирование трудовых ресурсов. Предложен алгоритм выбора системы оплаты труда.

Современная экономика требует от железнодорожного транспорта постоянного повышения эффективности деятельности, конкурентоспособности продукции и услуг. Перед предприятиями железнодорожного транспорта возникает необходимость работать по-новому, согласно законам и требованиям рынка, адаптируя все стороны производственной и коммерческой деятельности к изменениям рыночной конъюнктуры.

В качестве основных предпосылок реорганизации системы оплаты труда на железнодорожном транспорте можно выделить:

- 1) изменения в экономическом и социальном развитии республики;
- 2) недостаточную интенсивность труда в ряде структурных подразделений;
- 3) потребность в совершенствовании системы мотивации труда;
- 4) возросший уровень дифференциации в распределении работников по отраслям и профессиям;
- 5) необходимость балансировки трудовых ресурсов по гендерному принципу.

Преобразования, связанные с утверждением рыночных отношений, изменили и идеологию экономического поведения хозяйствующих субъектов, что повлекло за собой изменение концепции трудовых отношений, в том числе механизм формирования и распределения доходов работников предприятия, одним из важнейших элементов которого является оплата труда.

Понятие «оплата труда» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков, а также различных премий, доплат, надбавок, социальных льгот, начисленных в денежной и натуральной формах. Переход к рыночным отношениям вызвал новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты). Несмотря на это, в современных условиях развития экономики для большинства населения Республики Беларусь оплата труда, выраженная в заработной плате, продолжает оставаться основным источником доходов и занимает ведущее место в системе стимулирования труда.

На современном этапе в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области выбора оплаты труда. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы, размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Степень этой самостоятельности определяется исключительно экономическим состоянием предприятия.

В структуре железнодорожного транспорта выбор системы оплаты труда можно рассматривать в качестве отражения укоренившегося подхода к про-

цессу принятия решения, как способу, с помощью которого, вводятся системы оплаты труда, определяя эффективную работу железных дорог. В таблице 1 представлен обзор управленческих преимуществ и недостатков, связанных с тремя основными системами оплаты труда.

**Т а б л и ц а 1 – Системы оплаты труда: преимущества и недостатки**

Система оплаты труда	Преимущества	Недостатки
Повременная оплата	Простая и дешевая система для регулирования эффективности производительности. Простая для понимания сотрудниками	Ограничение возможности для поощрения улучшений результатов работы. Тенденции к изменению заработной платы
Сдельная оплата	Высокое стимулирование усилий. Низкие производственные издержки на единицу продукции. Более высокий заработок для производственного персонала. Низкая потребность в контроле	Проблема с оплатой труда непроизводственного персонала. Проблемы с определением фиксированной ставки. Потеря качества. Сопrotивление улучшенным методам труда
Оплата за заслуги	Метод, позволяющий вознаграждать качества, которые не вознаграждаются при использовании других систем. Методы начисления премий для персонала, труд которого нелегко измерить	Трудности при определении критериев результативности некоторых сотрудников. Субъективность оценки. Подрыв командной работы

В настоящее время перспективным является также рассмотрение сущности оплаты труда на основе теории человеческого капитала. Как экономическая категория человеческий капитал представляет собой сформированный и накопленный человеком в результате инвестиций определенный запас здоровья, квалификации, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и ведут, тем самым к увеличению заработков данного индивидуума, обеспечивая и качество трудовых ресурсов.

Формирование трудовых ресурсов охватывает широкий круг проблем, и они должны решаться повсеместно, на всех участках материального производства и непроизводственной сферы. Принципиальной является точка зрения, согласно которой сбалансированность рабочих мест и численности работников предполагает одновременное решение задач, относящихся по развитию производства на основании более полного учета «человеческого» фактора. Социально-экономические процессы в использовании трудовых

ресурсов в предстоящем десятилетии, планомерное их регулирование позволит обеспечить достижение сбалансированности рабочих мест и рабочей силы в условиях развивающейся экономики железнодорожного транспорта.

Потенциал для роста эффективности и формирования оптимальной потребности в рабочей силе заключен в совершенствовании организации труда. В ряде структурных подразделений железных дорог можно отметить не очень высокую интенсивность труда, что во многом является результатом не только недостатков организационного и технического характера, но и следствием ослабления регулирующего воздействия мотивационных и социальных факторов на процесс труда и отношение к нему. При существующем уровне технической оснащенности производства за счет только одного фактора – улучшения отношения к труду – можно повысить его производительность примерно на 25 %. Общее улучшение условий жизни железнодорожников должно быть теснее увязано с решением производственных задач, особенно усиления связи оплаты труда с его количеством и качеством, более действенным контролем за мерой труда и потребления, сбалансированностью доходов с их ресурсным обеспечением, созданием благоприятных предпосылок для лучшего использования рабочего времени.

Основной задачей управления трудовыми ресурсами является наиболее эффективное использование способностей работников в соответствии с целями подразделения и компании в целом. При этом должно быть обеспечено сохранение здоровья каждого работника и установлены отношения конструктивного сотрудничества между членами коллектива и различными социальными группами.

На формирование трудовых ресурсов оказывают влияние следующие производственные факторы:

- 1) условия труда, организация производственных процессов, анализ затрат и результатов труда;
- 2) степень управления производительностью труда;
- 3) подходы к определению потребности в рабочих, специалистах различной квалификации с учетом стратегии деятельности подразделения;
- 4) отбор и адаптация персонала;
- 5) планирование карьеры работников, их профессионального и административного роста;
- 6) разработка систем мотивации эффективной деятельности;
- 7) обоснование структуры доходов, степени их дифференциации, проектирование новых систем оплаты и стимулирования труда.

Организация процесса управления персоналом характеризуется тремя уровнями становления:

уровень А – начальный, характерен для периода становления коллектива. Социальная общественность в коллективах только начинает зарождаться и строиться на основе межличностных неформальных отношений. Коллективы этого типа имеют, как правило, скромные экономические результаты;

уровень В – сформирован социально устойчивым, зрелым коллективом. Для подобных коллективов характерны развитые коллективистские отношения и заметен рост экономических и социальных показателей;

уровень С – достижение высшей социально-экономической зрелости. Подобные коллективы достигают максимальной эффективности работы, работники проявляют высокую социальную активность в различных сферах, строят межличностные отношения в соответствии с требованиями и условиями функционирования подразделения.

От степени согласованности организационных возможностей потребностей работников зависит успешность выбора системы оплаты труда. При разработке алгоритма выбора системы оплаты труда учитывают: сохранение квалифицированных работников; установление работ, требующих особой квалификации; поощрение интереса к продвижению на службе; надбавки за неблагоприятные условия работы; реагирование на запросы о большей оплате; мотивация высокого уровня выполнения работ (рисунок 1).

На степень развития коллектива структурных подразделений железной дороги влияют следующие производственные факторы:

- пространственно-временная взаимосвязанность, обусловленная единым местом и временем выполнения работы;

- функциональная взаимозависимость, определенная процессом трудовой деятельности, спецификой разделения и кооперации труда;

- материальная взаимосвязанность заработной платы каждого работника от результатов, как его собственного труда, так и других членов коллектива;

- информационная взаимосвязанность коллектива, которая является фактором совместного трудового процесса;

- организационная взаимосвязанность работников в определенной организационной производственной структуре с четко определенными функциями;

- управленческая взаимосвязанность при включении членов первичного коллектива в совместную управленческую деятельность подразделения.

В современных условиях функционирования подразделений железнодорожного транспорта главная роль в регулировании процесса труда отведена мотивированности работников и ответственности работодателей в применении системы прогрессивных и обоснованных норм труда, организация которой строится на трех принципах:

- 1) максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее измерение и оценку трудового вклада каждого работника. Это выдвигает на первое место принцип всеобщности нормирования труда всех категорий работающих на предприятиях – рабочих, руководителей, специалистов и служащих – преимущественно методами прямого нормирования, позволяющими определять трудоемкость работ и заданий, устанавливать оптимальную загрузку, повышать эффективность их труда и усилить его оплаты от конечных результатов работы;

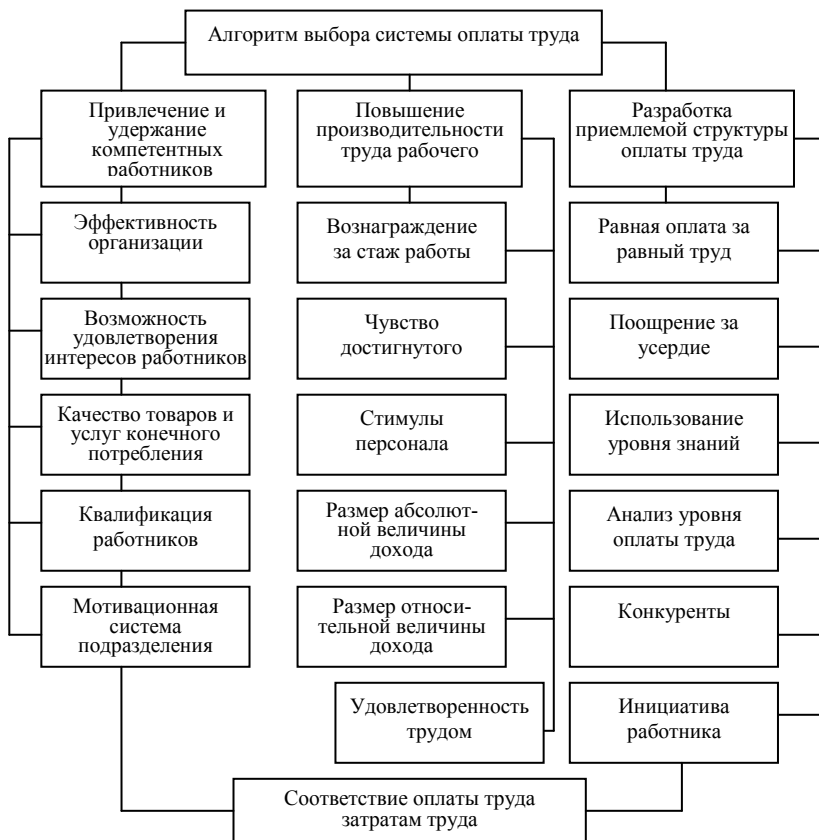


Рисунок 1 – Алгоритм выбора системы оплаты труда

2) достижение высокого качества действующих норм, их максимальное приближение к уровню необходимых затрат труда. Понятие необходимых трудовых затрат должно войти в сознание всех участников этого процесса, начиная с выдачи технического задания на проектирование до обоснования и установления оптовых цен на продукцию и услуги;

3) обоснованность норм с учетом социальных, психофизиологических и половозрастных факторов, что позволит при высокой производительности труда в условиях рынка сохранить работоспособность и здоровье человека.

Указанные принципы модернизации системы нормирования труда должны обеспечить решение следующих проблем в организации трудового процесса, а именно:

- объединение норм затрат труда с технологией трудового процесса;
- повышение уровня качества норм труда;
- устранение издержек производства в результате необоснованного пере-выполнения норм;
- исключение установления неправильных (заниженных, ошибочных) норм трудовых затрат;
- установление правильной и объективной оценки трудовой деятельности исполнителей.
- проектирование норм времени на основе нормативных темпов работы и интенсивности труда;
- разработка технологических методов труда.

Система экономических, технологических норм и нормативов должна обеспечивать оптимальное соотношение укомплектованность кадрами соответствующей квалификации рабочие места, так как неквалифицированный труд (1–3 разряд работников) характеризуется низкой интенсивностью труда. Это определяется значительными структурными изменениями в составе рабочей силы, которые ведут к усилению социальных аспектов в использовании труда. Общая оценка ресурсов труда свидетельствует о возрастающих возможностях потенциальной рабочей силы, качество которой постоянно улучшается, участвовать в решении задач интенсификации экономики. Сейчас в составе трудовых ресурсов растет доля мужчин и лиц наиболее активных возрастов (25–49 лет), ускоряется смена поколений.

В настоящее время существует довольно четко выраженная дифференциация в распределении работников по отраслям и профессиям, которая не всегда оправдана интересами производства и человека. Например, высокая доля женщин и лиц старших возрастов в ряде профессий на железнодорожном транспорте ставит структурные подразделения в неравное положение по условиям обеспечения рабочей силой и возможностям повышения эффективности труда, а также затрудняет создание положительного социально–психологического климата в коллективах. На это влияет не только нерациональное соотношение работников по их психологическим особенностям ввиду нарушенной структуры по полу и возрасту, но и различные уровни их общеобразовательной и профессиональной подготовки.

В ближайшее время с изменением состава трудовых ресурсов по гендерному принципу потребуется привести в соответствие потребности человека и производства. Вот почему, когда речь идет о необходимости достичь сбалансированности наличных и вновь создаваемых рабочих мест с трудовыми ресурсами, то, кроме количественной сбалансированности, имеется в виду и качественная. От достижения качественной сбалансированности выигрывает как производство, так и наемный работник.

Даже самая совершенная и производительная, техника не решит, например, проблем роста производительности труда при недостаточной квалификации

работников, низком качестве труда. И наоборот, труд работников с высокой общеобразовательной и профессиональной подготовкой на работах, не соответствующих уровню их компетентности, приводит к большим моральным издержкам, снижает производительность, не позволяет в полной мере проявить свои способности и использовать свои возможности. Возникает неудовлетворенность трудом, которая ведет к негативным социальным последствиям (нарушениям трудовой дисциплины, росту текучести и т. д.).

Качественные характеристики работника, квалификационный, профессиональный и общеобразовательный уровни подготовки, способность быстро адаптироваться, психологические особенности организма, физические возможности и т. п. зависят, как правило, от пола и возраста. Поэтому распределение работающих по данным признакам уже несет в себе определенные качественные характеристики рабочей силы. Активное формирование интересов работника в нужном направлении в зависимости от его пола и возраста, осуществляемое через систему социально-экономических мероприятий, становится одной из серьезнейших задач более дальней перспективы.

Естественный процесс смены поколений, с одной стороны облегчает перераспределение женской рабочей силы, поскольку мало затрагивает интересы уже работающего населения, а с другой – ставит жесткие требования в реализации планов, относящихся к научно-техническому прогрессу, совершенствованию организации труда и его оплаты по отраслям и профессиям, к созданию действенной системы профориентации населения и прежде всего молодежи, комплектованию учебных заведений по полу.

По многим профессиям необходима перестройка самого содержания подготовки кадров, ибо нехватка профессиональных знаний приводит к обеднению труда, «вымыванию» из него креативных функций, оставляя за работником лишь элементарные операции монотонного характера. И наоборот, более высокий уровень подготовки оказывает положительное влияние на отношение к труду, создает большую стабильность кадров.

Таким образом, количество, структура по гендеру и качество подготовки работников по всем профессиям должны не только соответствовать потребностям производства, но и отражать прогрессивные изменения в отраслевом распределении занятых, влиять на содержание труда, учитывать территориальные особенности рабочей силы и уровень оплаты труда.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 **Заикин, В. Г.** Организация заработной платы. Опыт, проблемы рекомендации / В. Г. Заикин. – Минск : НИИ труда, 2002. – 207 с.
- 2 Труд и занятость в Республике Беларусь : статистический сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь. – Минск, 2010. – 410 с.
- 3 **Лутохина, Э. А.** Мировая экономика. Социально-ориентированный подход / Э. А. Лутохина. – Минск, 2005. – 369 с.



4 **Лебедева, С. Н.** Регулирование оплаты труда: методологические основы и направления совершенствования / С. Н. Лебедева // Белорусский экономический журнал. – 2006. – № 3. – С. 22–23.

*O. GORAEVA*

*Belarusian State University of Transport*

## **ECONOMIC PRECONDITION OF PAY SYSTEM REORGANIZATION AT THE RAILWAY**

The article investigates the urgent preconditions of pay system reorganization at the enterprises of railway transport. It studies the influence of production factors on formation of human resources. It gives an algorithm of pay system selection.

Получено 13.09.2011

---

**ISSN 2225-6741. Рынок транспортных услуг  
(проблемы повышения эффективности).  
Вып. 4. Гомель, 2011**

---

УДК 656.2.003

*Т. В. ГОРЯИНОВА*

*Государственная администрация железнодорожного транспорта Украины*

*А. А. МИХАЛЬЧЕНКО, канд. техн. наук, доцент*

*О. А. ХОДОСКИНА*

*Белорусский государственный университет транспорта*

## **ПЛАНИРОВАНИЕ РЕСУРСОВ ПАССАЖИРСКОГО ХОЗЯЙСТВА ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ УКРАИНЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СТАВОК УДЕЛЬНЫХ РАСХОДОВ**

В статье авторами рассматривается возможность применения ставок удельных расходов организаций железнодорожного транспорта Украины для планирования ресурсов, привлекаемых для выполнения перевозочного процесса в пассажирском секторе транспортной деятельности. Определены основные методические направления и сравнительный анализ различных способов быстрого и точного планирования ресурсов железнодорожных организаций с учетом развивающейся логистики пассажирских перевозок.

Планирование ресурсов, потребных для успешного функционирования пассажирского хозяйства, стало необходимым при резком возрастании цен и тарифов на них. При этом возникли новые условия реализации экономического механизма финансирования ресурсов железной дороги, что потребовало методики, позволяющей быстро выполнить расчеты плановых показателей.