

груза и ЗПУ в вагонах; вагонными весами; системой видеонаблюдения; системой освещения; контактной сетью; системой громкоговорящего оповещения.

По сути ИСАУС должна стать системой-интегратором множества самостоятельных программных модулей технических средств и систем автоматизации отдельных технологических процессов на железнодорожной станции, что приведет к ужесточению требований к таким техническим средствам и системам. В основу каждого комплекса технических средств могут включаться как уже существующие комплексы технических средств, так и требующие разработки. Так как каждый из этих комплексов должен получать задание (набор команд) из ИСАУС на выполнение различных технологических операций и передавать в ИСАУС сведения об их выполнении, то изменяется набор требований к данным комплексам.

В случае успешной реализации данного проекта можно будет ожидать значительного роста производительности труда, повышения безопасности поездной и маневровой работы за счет исключения человеческого фактора из технологического процесса и перехода к полному электронному документообороту на станции.

УДК 159.9

## **МОТИВАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ**

*А. Г. ЗЕНКЕВИЧ*

*Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель*

В настоящее время возрастают требования к работникам, обеспечивающим бесперебойную и безопасную работу железнодорожного транспорта, меняются стратегия и тактика управления, приоритеты кадровой и социальной политики.

Повышение ценности труда руководителя сопровождается изменением его основных функций. Новая должность требует высокого уровня квалификации и соответственно необходимо подготовить работника к выполнению трудовой деятельности, дать ему определенные навыки и знания.

Профессиональная мотивация формируется в результате целенаправленной деятельности школы, учреждения высшего образования и коллектива, в котором трудятся работники транспортной отрасли. Эффективность деятельности структурного подразделения железнодорожного транспорта зависит от выраженности профессиональных мотивов работников.

Управление персоналом и понятие мотивации тесно связано между собой. В настоящее время экономические отношения в нашей стране выдвигают новые требования к персоналу и управлению им. Данные требования актуальны как для любого предприятия, так и для железнодорожного транспорта в целом. Сегодня это уже не только подбор, обучение и расстановка кадров, но и формирование методов мотивации, а следовательно, нового сознания и менталитета работников, обеспечивающих безопасность транспортной системы.

Мотивирующий эффект – важный фактор формирования сознания работника. Смена сферы деятельности, продвижение по карьерной лестнице побуждает сотрудников к саморазвитию и эффективной деятельности на благо коллектива, в котором они работают.

Внедрение на практике системы мотивации персонала на железнодорожном транспорте – один из сложнейших проектов.

Мотивация – сознательный выбор личностью определенного типа поведения.

Целенаправленное воздействие на личность, создание внешней среды, побуждающей действовать заданным образом, можно рассматривать как стимулирование работника.

Стимулирование труда или управление мотивацией на предприятии – тактика решения проблем повышения эффективности труда, которая побуждает работников лучше трудиться за счет удовлетворения их потребностей.

Процедуры вознаграждения работников, установленные на железнодорожном транспорте за эффективный труд, а также в зависимости от личного вклада каждого работника в достижение поставленных перед коллективом целей, виды и размеры вознаграждений – система мотивации отрасли железнодорожного транспорта.

Материальное стимулирование – управление мотивацией персонала посредством дополнительных денежных выплат за достижение конкретных показателей трудовой деятельности в установленный период времени (месяц, квартал, год).

Формирование корпоративной культуры и улучшение качества трудовой деятельности руководящих работников можно расценивать как управление мотивацией персонала посредством повышения лояльности к коллективу за счет нематериального стимулирования.

Эффективность трудовой деятельности управленческого персонала для реализации целей структурного подразделения можно оценить по установленным в структурном подразделении конкретным показателям, а это, в свою очередь, позволяет получить информацию, которая даст возможность принять дальнейшее управленческое решение в сфере мотивации, т.е. приведет к оценке персонала.

Система мотивации на железнодорожном транспорте решает следующие задачи:

- побуждает работников стремиться к достижению максимального результата в своей трудовой деятельности;

- реализовывать стратегию роста показателей;

- дает возможность наиболее успешным работникам получать материальные блага с большим экономическим эффектом;

- за счет эффективности трудовой деятельности работников повышает эффективность деятельности структурного подразделения;

- позволяет оценить каждого сотрудника наиболее эффективно и прозрачно.

Обучение и развитие работника также является инструментом нематериальной мотивации. Эффективным является поощрение наиболее успешных работников трудового коллектива после проведения их оценки.

Руководитель, управляя персоналом, выполняет управленческую функцию, поэтому необходимо ввести ключевой показатель эффективности в переменную часть оплаты труда руководителей. Для руководителей тоже должны существовать рейтинги и конкурсы, поощряющие руководителей, которые активно занимаются развитием и продвижением работников.

Для многих руководителей структурных подразделений важно быть знакомым с руководством предприятия. Знакомство с руководством предприятия – это еще один действующий мотив. Определяя стратегию и политику предприятия, а также при развитии инновационных направлений деятельности предприятия работники в первую очередь активно привлекаются к выполнению и задействуются руководством предприятия. Работники могут более полно реализовать свой потенциал, а также «показать себя» и «быть оцененными и замеченными руководством предприятия». Данные мотивационные особенности позволяют их рассматривать как стремление работников к получению обратной связи от своих профессиональных вложений. Такие мотивационные предпосылки наиболее характерны для претендующих на лидерство работников. Ощущение того, что занимаемая позиция работника очень важна предприятию, однозначно является мотивирующим фактором для лидеров структурного подразделения железнодорожного транспорта. Независимо от занимаемой должности в структурном подразделении, каждый работник желает ощущать себя значимым для предприятия, в котором он работает. Это один из способов дать такому работнику действительно важные задания, чтобы он почувствовал свою значимость. Чем шире круг выполняемых работниками, стремящимися к успеху, заданий, тем выше их производительность. Включение работников в программы комплексного развития предприятия положительно сказывается на приверженности работников своей работе и железнодорожному транспорту, как отрасли в целом.

Нельзя недооценивать важность железнодорожного транспорта для нашей страны. Железная дорога играет роль связующего звена между огромным количеством экономических субъектов, обеспечивает надежную и своевременную поставку ресурсов и стабильную работу предприятий, зависящих от привозного материала, более того, поезда и электрички являются наиболее доступным транспортом для тысяч белорусов.

Система мотивации в ГО «Белорусская железная дорога» не только соответствует классическим теориям и практике ведущих компаний, но и учитывает многие характеристические особенности железнодорожного транспорта, такие как: масштабность; непрерывность производственно-технологического процесса; многочисленность и территориальную разобщенность филиалов предприятия; использование автоматизированных систем управления; высокий динамизм перевозочного процесса; большое число различных видов деятельности; необходимость обеспечения безопасности движения и т.д.

Таким образом, можно сказать, что ГО «Белорусская железная дорога» активно развивает систему мотивации своих сотрудников. Отдельные ее элементы тщательно проработаны. Но нет предела совершенству, и ежедневно появляются новые задачи, которые решаются многочисленным коллективом белорусских железнодорожников.