

Список литературы

- 1 Горчакова, О. В. Анализ функционирования железнодорожного транспорта в России в системе транспортного обеспечения ВЭД и экспорта транспортных услуг / О. В. Горчакова // Российский внешнеэкономический вестник. – № 4. – 2017. – С. 114–122.
- 2 Ефименко, Д. Б. Современное состояние и перспективы развития рынка международных автомобильных перевозок грузов / Д. Б. Ефименко // Транспорт: наука, техника, управление. – № 11. – 2018. – С. 41–45.
- 3 Информация об экспорте и импорте товаров в торговле с государствами-членами Евразийского экономического союза [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/vneshnyaya-torgovlya_2/operativnye_dannye_5/eksport-iport-so-stranami-eaes/. – Дата доступа : 21.05.2019.
- 4 Королева, А. А. Трендовое прогнозирование экспорта грузовых транспортных услуг Беларуси / А. А. Королева, А. А. Дугина // Журнал Белорусского государственного университета. Экономика. – 2018. – № 1. – С. 14–19.
- 5 Национальный Банк Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nbrb.by/bv/articles/10345.pdf/>. – Дата доступа : 24.05.2019.
- 6 Структура экспортных перевозок [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://cargo-report.info/stat/export-country/>. – Дата доступа : 24.05.2019.
- 7 Холопов, К. В. Современное содержание и формы экспорта транспортных услуг / К. В. Холопов, О. В. Соколова // Российский внешнеэкономический вестник. – № 2. – 2018. – С. 25–31.
- 8 Экспорт транспортных услуг за 2018 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://officelife.media/news/the-exports-of-transport-services-increased-over-the-2018-to-3-5-billion>. – Дата доступа : 24.05.2019.

УДК 338.24

МОТИВАЦИИ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

О. В. БЫЧЕНКО, О. Г. БЫЧЕНКО

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Железнодорожная транспортная система отличается от многих других технологических систем тем, что ее технические средства и технический персонал распределены на огромном пространстве и выполняют одновременно множество технологических процессов и операций. Безопасность работы технических средств во многом определяется профессионализмом и работоспособностью персонала, т. е. опирается на кадровый потенциал как важнейший фактор производственной деятельности. Развитие кадрового потенциала – одна из важнейших задач совершенствования организации перевозочного процесса. Одним из направлений его развития является побуждение персонала с помощью различных стимулирующих факторов к активной трудовой деятельности, т. е. процесс мотивирования труда.

С научной точки зрения система мотивации – это механизм «перепрограммирования» сотрудников для достижения целей производственной деятельности. Для Республики Беларусь система мотивации труда считается эффективной, если она разработана для конкретного предприятия с учетом его отличительных особенностей, например, на железной дороге – непрерывного процесса перевозок.

Система мотивации труда персонала может использовать как моральные, так и материальные стимулы. Наиболее ощутимым рычагом воздействия на повышение эффективности трудовой деятельности работников является рост заработной платы.

Работа, обеспечивающая стратегическое направление улучшения использования трудовых ресурсов, формируется в виде кадровой политики на уровне государства и реализуется внутри отраслей национальной экономики и ее предприятий. Так, на государственном уровне осуществляется:

- выбор курса внешней политики государства с возможностью привлечения в страну иностранных инвестиций, инновационных технологий для обеспечения роста заработной платы естественным путем;
- создание благоприятных условий для продуктивной внешнеэкономической деятельности и повышение заработной платы сотрудникам за счет этих источников;
- улучшение демографической политики страны, повышение размеров пенсионных пособий для того, чтобы люди, достигшие пенсионного возраста, могли окончить свою трудовую деятельность с минимальными финансовыми потерями.

Повышение уровня оплаты труда работников можно осуществлять при условии опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста среднемесячной заработной платы.

С начала 2019 г. в целом по Республике Беларусь была отмечена тенденция превышения темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда. По статистическим данным в среднем реальная заработная плата с учетом инфляции растет в 8 раз быстрее, чем производительность труда [2], кроме того, отмечается постепенное замедление роста обоих показателей. Ко всему прочему, в некоторых регионах (Витебская область) отмечается снижение производительности труда: в январе 2019 г. данный показатель составил 96,8 % по отношению к соответствующему периоду предыдущего года. Это свидетельствует о снижении эффективности мотивации персонала на белорусских предприятиях. Причинами являются: снижение результатов производственной деятельности вследствие стремления повысить выработку сотрудников при их низкой заинтересованности; величина заработной платы не соответствует квалификации и опыту работников; старение кадров.

Современные руководители предприятия уделяют большое внимание подбору высококвалифицированных кадров, их обучению, мотивации и коллективизации. Так, в г. Минске в среднем общие затраты на одного офисного работника на предприятии с численностью персонала в несколько сотен человек достигают практически 100 % [1] заработной платы. Таким образом, реальная стоимость сотрудника в Республике Беларусь почти в 2 раза превышает размер заработной платы. Однако зачастую большая часть таких трат не является спланированной и оправданной. К примеру, в США реальная стоимость работника выше заработной платы на 20–25 % [1], в России – на 50 % [1]. В данную категорию расходов включаются инвестирование в различные социальные программы, аттестация и оценка работы сотрудников, их обучение и развитие, подбор и адаптация персонала, корпоративные мероприятия, деятельность отдела кадров.

Кроме того, отмечается повышенный спрос на специалистов в области управления персоналом, способных проконтролировать точность выполнения кадровой политики, а также оценить и реализовать в полной мере потенциал работников с максимальной пользой для организации. Таким образом, одним из основных направлений работы кадровой службы предприятия является создание не только жизнеспособной, но и эффективной системы мотивации труда и управления персоналом предприятия во главе с опытным, высококвалифицированным руководителем.

В рамках кадровой политики отраслей и производственных предприятий необходимо с учетом специфики работы разрабатывать системы мотивации и оплаты труда.

На Белорусской железной дороге работа по усилению мотивации труда ведется в разных направлениях: корректируются методики расчета производительности труда, совершенствуются системы оплаты труда, предлагаются к использованию рейтинговые оценки качества труда и грейдерные формы оплаты труда.

Для разработки системы мотивации в Гомельской дистанции пути были проведены исследования удовлетворенности работой сотрудников, выделены материальные и нематериальные факторы. В анкетировании приняли участие 30 работников дистанции: руководители – 7, специалисты – 5, служащие – 2, рабочие – 16 человек. Ранжирование факторов показало, что уровень оплаты труда находится в тройке лидеров у всех категорий работников, у рабочих – на первом месте, у остальных категорий – на втором. Степень непосредственного контроля, высокая степень ответственности находятся на последнем месте у всех категорий работников дистанции. Руководители высоко оценили успех и признание результатов работы. Таким образом, разрабатывая системы мотивации труда для разных категорий работников, необходимо делать упор на наиболее значимые для них факторы. Для эффективной реализации системы мотивации на предприятии необходимо обеспечить баланс между материальными и нематериальными способами стимулирования.

Для работников Гомельской дистанции пути была разработана система оплаты труда на основе грейдов, с помощью которой появляется возможность качественной оценки труда работников. Она относится к гибким системам оплаты труда. Грейды – это распределение всех профессий и должностей в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. Значимость работника для организации оценивается в баллах. Для каждого грейда устанавливается диапазон изменения размеров оплаты труда. Работник, повышающий свое профессиональное мастерство, имеет возможность увеличения заработной платы в рамках одной должности. Достоинство данной системы состоит в том, что она приводит к уменьшению эффекта «выгорания» сотрудников, находящихся длительное время на одной должности, сокращает текучесть кадров, расходы на поиск, адаптацию и обучение работников.

Список литературы

- 1 Цена сотрудника. Сколько на самом деле стоит работник для компании в Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news522822.html.cmd=74904>.
- 2 Зарплаты и производительность труда падают, безработица растет. Как белорусы пережили начало 2019-го [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news631410.html>.
- 3 Отдаемся от заветной 1000 рублей. В Беларуси второй месяц подряд падает средняя зарплата [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news631248.html>.
- 4 В Беларуси заметно выросло число предприятий, которые задерживают зарплаты и платят меньше «минималки» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news628894.html?cmd=96578>.
- 5 Без усов и юбок. Четверть белорусов сталкиваются на работе с придирками к внешнему виду [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news629670.html?cmd=35110>.
- 6 «Серьезный вызов – старение кадров». В какой сфере работает больше всего пенсионеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news627393.html>.
- 7 Квалифицированный персонал – залог нашей успешной деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gazeta.naftan.by/kvalificirovannyj-personal-zalog-nashej-uspeshnoj-deyatelnosti>.

УДК 656.02.003

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

И. В. ГАЛКИНА

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

В условиях перехода к рыночным отношениям и формирования новых хозяйственных связей бесперебойная работа транспорта рассматривается в качестве важнейшего фактора стабилизации социально-экономического положения республики и обеспечения ее экономической безопасности. При этом реализация целей и приоритетов социально-экономического развития требует обеспечить эффективное функционирование и устойчивое развитие рынка транспортных услуг в соответствии с внешним и внутренним спросом на пассажирские и грузовые перевозки на основе организации безопасных и комфортных перевозок с минимальными затратами времени и ресурсов.

Являясь важнейшим объектом экономической безопасности, транспорт обеспечивает не только перемещение грузов и перевозку пассажиров, но и служит катализатором и стимулятором экономического роста. Благодаря ему происходит структуризация рыночной экономики, формируется единое экономическое пространство. Эффективная и безопасная работа транспорта напрямую зависит от совершенствования государственного регулирования его деятельности.

Опыт развития зарубежных стран показывает, что рыночные отношения не исключают, а наоборот предполагают создание развитой и эффективной системы многостороннего государственного регулирования транспортного комплекса. Необходимость государственного регулирования характеризуется следующими предпосылками:

- 1) транспорт выступает важнейшим элементом производственно-социальной инфраструктуры и находится во взаимосвязи с другими инфраструктурными отраслями, подлежащими постоянному контролю со стороны государства;
- 2) необходимость контроля деятельности транспортных предприятий, находящихся в условиях «естественной монополии»;
- 3) необходимость контроля и ограничения уровней транспортных тарифов, т. к. их рост выступает одним из факторов развития инфляционных процессов;
- 4) необходимость обеспечения защиты транспортных предприятий от недобросовестной конкуренции;
- 5) необходимость установления и контроля единых норм, стандартов и правил в области охраны окружающей среды, безопасности движения, условий труда на транспорте, а также единых технических стандартов;
- 6) необходимость эффективного транспортного обеспечения ликвидации последствий стихийных бедствий, аварий и т. д.