

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И СВЯЗИ УКРАИНЫ**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ  
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА УКРАИНЫ  
(УКРЗАЛИЗНИЦЯ)**

**ДНЕПРОПЕТРОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
ИМЕНИ АКАДЕМИКА В. ЛАЗАРЯНА**

**МАТЕРИАЛЫ  
V Международной научно-практической  
конференции  
«ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ»**

—  
**ЭКУЖТ 2010**

**24-26 ноября 2010 года, г. Яремча**

**Днепропетровск  
2010**

Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте – ЭКУЖТ 2010: Тезисы докладов V Международной научной конференции. - Д.: ДНУЖТ, 2010 г. 265 с.

В сборнике рассматриваются материалы V Международной научной конференции «Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте – ЭКУЖТ 2010». Изложенные материалы содержат постановку задач и их решение в научной и практической сфере экономики и управления на железнодорожном транспорте. Основной темой данного издания являются реформирование и развитие железнодорожного транспорта. Авторами тезисов являются ученые, специалисты-практики, аспиранты, представители государственных и коммерческих структур.

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов и специалистов транспортной сети.

**Редакционная коллегия:**

**Мямлин С. В.** – д.т.н., профессор, проректор по научной работе Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна (ДНУЖТ)

**Зубко А. П.** – начальник Главного управления развития и технической политики Укрзалізничці

**Сираков В. И.** – начальник управления структурных преобразований Главного управления развития и технической политики Укрзалізничці

**Кулаєв Ю. Ф.** – д.э.н., профессор, профессор кафедры «Экономика и менеджмент» Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна (ДНУЖТ)

**Каламбет С. В.** - д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Финансы и банковское дело» Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна (ДНУЖТ)

**Покотилов А. А.** – д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Экономическая теория» Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна (ДНУЖТ)

**Скалозуб В. В.** – д.т.н., профессор, заведующий кафедрой «Компьютерные информационные технологии» Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна (ДНУЖТ)

**Бараш Ю. С.** – д.э.н., доцент, заведующий кафедрой «Учет, аудит и интеллектуальная собственность» Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна (ДНУЖТ)

**Гненний Н. В.** – к.э.н., доцент, заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент» Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна (ДНУЖТ)

**Куницкий С. В.** – заместитель начальника отдела структурных преобразований Главного управления развития и технической политики Укрзалізничці

Адрес редакционной коллегии:

49010, г. Днепропетровск, ул. Акад. Лазаряна, 2, ДНУЖТ

Тезисы докладов печатаются в редакции авторов на языке оригинала.

© Государственная администрация железнодорожного транспорта Украины, 2010  
© Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна, 2010 г.

## ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСНОВІ ДОСЯГНУТОГО ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНІЧНОГО РІВНЯ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

З переходом України до ринкових відносин інноваційна діяльність набуває все більше значення як для держави в цілому, так і для залізничної галузі зокрема. Для підприємств основним аспектом ефективної економічної діяльності є забезпечення конкурентоспроможності. А найбільш простим шляхом отримання конкурентної переваги є постійне залучення інновацій.

Інноваційна діяльність на транспорті повинна розвиватися переважно по тих напрямках, які визначають рівень його технічного розвитку і які значною мірою визначають якість роботи і продуктивність праці в галузі.

Одна з основних проблем управління інноваційною діяльністю на залізничному транспорті полягає в поєднанні, з одного боку, рентабельного виробництва і поліпшення транспортних послуг, а з іншою - в активному проведенні НІОКР, підтримці науково-технічного заділу на перспективу, швидкого оновлення асортименту продуктів, послуг і залучених технологій. Посилення конкурентної боротьби у сфері транспортних послуг, у тому числі з боку зарубіжних конкурентів, зробило цю проблему для українських залізниць надзвичайно гострою.

Необхідність поєднання послуг виробництва і інтенсивної інноваційної діяльності в організаціях висвітила цілий ряд організаційно-управлінських проблем, в основі яких лежить відмінність якісних характеристик стабільних виробничих і інноваційних процесів і відповідно підходів до управління ними.

Результати інноваційного процесу багато в чому залежать від того, якою мірою працівники залізничного підприємства зацікавлені у швидкому та ефективному впровадженні результатів інновацій у виробництво. У цьому випадку важливе значення набуває мотивація працівників до високопродуктивної праці.

У ринковій економіці важливий також комерційний результат, що відбивається у конкретних показниках ефективності: зростання прибутку, зниження витрат, підвищення якості продукції, досягнення яких вимагає інноваційного розвитку. Інновації в залізничній галузі бувають різними як за своїм масштабом, так і за характером перетворення. Найбільш складними є так звані системні інновації, коли якісно змінюється сам стан системи, її зв'язки. Практично жодне нововведення не проходить безперечно, яким би прогресивним воно не здавалось. Завжди знаходяться причини і сили, які йому перешкоджають. Вважається, що соціально-психологічний аспект проблеми інновацій полягає в тому, що персонал підприємства схильний більш негативно реагувати на інновації, навіть якщо останні підвищують ефективність їх функціонування. Саме тому актуальним є питання мотивації персоналу підприємств залізничного транспорту при здійсненні інноваційної діяльності.

Підхід підприємства до мотивації праці в інноваційному процесі визначається двома головними моментами - прагненням максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату. При цьому можна виділити кілька загальних, найбільш істотних моментів:

- використання матеріальних і нематеріальних стимулів для створення системи мотивації праці в інноваційному процесі;
- широке застосування організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на потреби вищого порядку (у самовираженні, реалізації індивідуальності і т.і.);
- надання мотивації праці в інноваційному процесі постійного характеру, а не тимчасової кампанії.

Отже, мотивація праці в інноваційному процесі спрямована на максимальну творчу активність працівників, зайнятих інноваціями та на вирішення конкретних, комерційно орієнтованих завдань підприємства.

Для підвищення ступеня впевненості конкретного працівника підприємства у тому, що його інноваційні пропозиції справді спричинять за собою певний рівень винагороди, необхідна досить об'єктивна і зрозуміла кожному працівнику методика оцінки ефективності його праці.

Об'єктивна оцінка ефективності праці працівників і дослідження її впливу безпосередньо на діяльність підприємства залізничного транспорту дуже актуальні, адже досить складно кількісно оцінити і пов'язати результати впровадження інновацій з внеском різних колективів, служб і підрозділів підприємства. Результат інновацій є комплексом зусиль всього підприємства. Особливо гостро проблема мотивації співробітників до інноваційної діяльності постає в технічних підрозділах підприємства, у його рядових відділах і службах, в наслідок того, що не існує параметрів, за якими можна оцінити їх інноваційний внесок.

Як правило, ефективність інновацій визначається за економічними індексами роботи підприємства, що поліпшуються. Але поліпшення економічних індексів не завжди дають відповідь на питання - за рахунок чого відбулося зростання. Це може бути покращення технічного рівня, поліпшення організації праці, поліпшення організації виробництва або управління. Відповідно, є надзвичайно складним визначити кількісно ті результати роботи колективів і окремих керівників, за які слід заохочувати й мотивувати надалі.

Методика кількісної оцінки технічного і організаційного рівня виробництва на основі синтезуючих, загальних і частних показників, на відміну від оцінки економічних індексів, дає відповідь на питання за рахунок яких резервів в техніці, технології, організації виробництва або вдосконаленні системи управління були досягнуті результати від впровадження інновацій.

Іншими словами, кількісна оцінка технічного та організаційного рівня виробництва разом з традиційною оцінкою ефективності інновацій може бути вдосконаленою базою для створення науково обґрунтованої системи мотивації персоналу в інноваційній діяльності. Основним механізмом використання оцінки для заохочення та мотивації співробітників буде порівняння фактично досягнутих показників технічного і організаційного рівня за класифікаційними групами з прогнозними або плановими показниками. Однак, перероблена методика оцінки організаційно-технічного рівня може дати відповідь на питання і про індивідуальну ефективність праці конкретного працівника.

Оцінюючи ефективність праці функціональних керівників та інших фахівців, які не отримують прямих планових завдань, доцільно орієнтуватися на виконання окремих техніко-економічних показників. При оцінці ефективності праці керівників необхідно враховувати кінцеві результати роботи колективів, якими вони керують.

Узагальнюючим показником комплексної оцінки ефективності праці конкретного фахівця є синтезуючий показник його професійних і ділових якостей, який розраховується на основі наступних базових показників:

- виконання планових завдань;
- організаційно-технічний рівень виробництва;
- ділові якості працівників;
- кваліфікація працівника.

Оцінка професійних та особистісних якостей дозволяє координувати результативність праці працівників, чинити сильний вплив на мотивацію працівників до більш ефективної роботи. Результати оцінки є не тільки необхідним засобом у плануванні кар'єри працівника і в ефективному використанні трудових ресурсів підприємства, але і дають інформацію про необхідність навчання або професійної непридатності окремих працівників.

<b>Гриценко Н. В. РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ У РОЗВИТКУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ .....</b>	<b>215</b>
<b>Демченко М. А. LRE-МЕНЕДЖМЕНТ ВІДТВОРЕННЯ ВЕРХНЬОЇ БУДОВИ КОЛІЇ ЗАЛІЗНИЦЬ .....</b>	<b>217</b>
<b>Дикань О. В. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ.....</b>	<b>219</b>
<b>Калініченко О. І. ПІДХОДИ ДО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ .....</b>	<b>222</b>
<b>Компанієць В. В., Павлович Ю. Л. СТРАТЕГІЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ ТА ЗМІНИ У ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ.....</b>	<b>224</b>
<b>Ляшенко І. О., Сначов М. П., Філіпов А. М. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ В УМОВАХ ЙОГО РЕФОРМУВАННЯ .....</b>	<b>227</b>
<b>Мартишевська Г. М. ЕКСПЕРТНА ОЦІНКА СОЦІАЛЬНОГО САМОПОЧУТТЯ РОБІТНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....</b>	<b>228</b>
<b>Машошина Т. В. ВИЗНАЧЕННЯ ВИТРАТ ТРУДА ЯКІ НЕ ПІДЛЯГАЮТЬ ПРЯМОМУ КІЛЬКІСНОМУ ОБЛІКУ ЯК ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА ПРОЕКТНИХ РОБІТ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОЇ ГАЛУЗІ.....</b>	<b>231</b>
<b>Назаренко І. Л. РОЗВИТОК ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ НА ОСНОВІ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ .....</b>	<b>232</b>
<b>Романко В. І., Романко О. В. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ – НА НОВИЙ РІВЕНЬ.....</b>	<b>233</b>
<b>Синікова О. М. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСНОВІ ДОСЯГНУТОГО ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНІЧНОГО РІВНЯ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ .....</b>	<b>234</b>
<b>Смолянська В. В. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СПІВПРАЦІ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ З КЛІЄНТАМИ .....</b>	<b>236</b>
<b>Сурмило Н. С. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ .....</b>	<b>237</b>

#### **Секція 11 "МІЖНАРОДНІ ТРАНСПОРТНІ КОРИДОРИ"**

<b>Компанієць В. В. ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЕКТУ СТВОРЕННЯ КОРИДОРІВ РОЗВИТКУ .....</b>	<b>239</b>
<b>Любохинець Л. М. АНАЛІЗ ОБ'ЄМІВ ТРАНЗИТНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ.....</b>	<b>241</b>
<b>Реброва А. Ю. ТРАНЗИТНІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ЄВРОАЗІАТСЬКОЇ ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ.....</b>	<b>242</b>
<b>АВТОРИ-УЧАСНИКИ КОНФЕРЕНЦІЇ .....</b>	<b>2423</b>
<b>АВТОРЫ-УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ .....</b>	<b>24250</b>