

УДК 331.656.2

*А. В. Калініченко,
аспірант, Українська державна академія залізничного транспорту, м. Харків*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОГО МОНІТОРИНГУ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

*A. Kalinichenko,
postgraduate, Ukrainian state academy of railway transport, Kharkov*

THEORETICAL BASES AND MECHANISM OF REALIZATION OF THE MOTIVATIONAL MONITORING ON A RAILWAY TRANSPORT

Введення мотиваційного моніторингу є актуальним для більшості залізниць України, адже зараз вивчення потреб, інтересів, мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється епізодично й вкрай поверхово. За таких умов діючи на залізницях системи матеріальної й нематеріальної мотивації "приречено" на низьку ефективність. У статті розкрито зміст поняття «мотиваційний моніторинг»; запропоновано виділити основні функції мотиваційного моніторингу. Розроблено і обґрунтовано етапи впровадження процесу моніторингу системи мотивації праці на залізницях, що буде сприяти визначенню найбільш дієвих в даний період важелів і стимулів впливу на поведінку конкретних робітників.

Introduction motivational monitoring is important for most railways of Ukraine, as is the needs, interests, motivational orientation staff is in Ukraine and occasionally very superficial. Under these conditions, the existing rail system for tangible and intangible motivation "doom" for poor performance. The article deals with the concept of "motivational monitoring" and proposed to identify the main features of the motivational monitoring. Designed and reasonable implementation stages of the monitoring process of work motivation in the railways, which will help determine the most effective in a given period of levers and incentives influence the behavior of specific workers.

Ключові слова: *моніторинг, мотиваційний моніторинг, механізм мотиваційного моніторингу.*

Keywords: *monitoring, motivational monitoring, mechanism of motivational monitoring.*

Постановка проблеми. Сучасне управління, націлене на стратегічний розвиток, висуває усе більш високі вимоги до персоналу. Для того, щоб забезпечити залізничний транспорт України висококваліфікованими фахівцями, націленими на реалізацію завдань, що стоять перед ними, і працюючими в єдиній злагодженій команді, необхідно приділяти особливу увагу до якості роботи служб по управлінню персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато науковців досліджують проблеми мотивації праці та мотиваційного моніторингу такі як: Ш. Річі, П. Мартін, П. Гаудж, А.М. Колот, М.С. Дороніна, Є.М. Коротков, О.М. Литвак, В.М. Бондаренко, А.І. Хорев та ін. [1-8]. На залізницях питаннями мотивації праці у різний період часу займалися такі вчені, як: І.В. Белов, Ю.Д. Петров, Р.М. Царьов, Н.П. Терешина, Л.О. Позднякова, О.Г. Дейнека, Ю.М. Юрченко, Н.М. Островерх та багато інших економістів і практиків. Проте, на сьогоднішній день низка питань мотивації праці є недостатньо вивченими, тому й залишаються актуальними.

Постановка завдання. Мета роботи полягає у систематичному дослідженні, аналізі, теоретичному обґрунтуванні та наданні рекомендацій щодо розробки та впровадження механізму моніторингу системи мотивації персоналу на залізницях.

Виклад основного матеріалу. Загалом термін «моніторинг» походить від «monitor» (латинський) –«попереджувачий» та «monitoring» (англійський) –«контроль» [7].

Моніторинг системи мотивації праці повинен накопичувати, систематизувати й аналізувати інформацію: про стан мотивів працівників; про причини змін стану мотивації праці, що спостерігається, та ймовірних її змін (тобто про джерела і чинники впливу на мотивацію); про існуючі резерви збільшення системи мотивації праці.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що у даний час немає єдиного підходу до трактування як самого поняття, так і задач моніторингу, і, як наслідок, визначення функціональних підсистем моніторингу. Так, Є.М. Коротков вважає, що «моніторинг – систематичне відстеження процесів або тенденцій, постійне спостереження з метою своєчасної оцінки ситуацій, що виникають» [5]. О.М. Литвак дотримується точки зору, що «моніторинг – спеціально організоване систематичне спостереження за станом яких – небудь об'єктів» [6]. А.І. Хорев визначає «моніторинг» як «метод науково – практичної активності, ціль якого полягає в одержанні й обробці випереджувальної інформації про стан системи і тенденції її розвитку» [8]. Найбільш конкретизоване визначення його сутності, переконливі докази й обґрунтування необхідності організації мотиваційного моніторингу на всіх рівнях управління надані А.М. Колотом «Мотиваційний моніторинг – це система постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою її оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікаційних управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва» [3].

А.М. Колот наголошує, що система моніторингу мотивації трудової діяльності повинна базуватися за наступними принципами [3,с.67 - 68]:

- системність – склад набору оціночних показників для кожного напрямку трудової мотивації;
- комплексність – одержання й обробка соціально-економічної, соціологічної, психологічної інформації, що характеризує стан і зміну в мотивації праці;
- аналітичність – аналіз основних причин змін стану мотивації трудової діяльності з урахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів;
- періодичність – регулярне поповнення інформаційної бази, необхідної для розробки ключових характеристик мотивації праці;
- виробничо-територіальний підхід – досягнення оптимального єднання виробничих і територіальних принципів проведення моніторингу.

Провівши аналіз літературних джерел, на наш погляд, впровадження системи мотиваційного моніторингу на залізницях України повинно включати наступні етапи (рис. 1).



Рис. 1. Етапи впровадження моніторингу системи мотивації праці на залізницях

Таким чином, визначення мети мотиваційного моніторингу необхідно для того, щоб обмежити область його проведення. Далі - визначення виду мотиваційного моніторингу дасть змогу підібрати відповідні методи збору та обробки інформації. За видами мотиваційний моніторинг розподіляють на:

- економічний, соціальний, психологічний;
- зовнішній, внутрішній, індивідуальний;
- потреб, цілей;
- локальний і суцільний;
- одноразовий, поточний, прогресивний.

Вибір методів проведення мотиваційного моніторингу передбачає використання соціологічних методів збору й обробки інформації. Найбільш часто використовуються при цьому методи: збору інформації - опитування (анкетування й інтерв'ю); обробки – статистичний, факторний аналіз.

Етап збору інформації є дуже важливим, оскільки від якості його організації залежить повнота збору інформації. Обробка інформації здійснюється за допомогою технічних і програмних засобів, завдання якої – забезпечення швидкого доступу до документа, що цікавить користувача. Стадія оцінки результатів може проводитися методом «так - ні» («відповідність - невідповідність») або методом бальної оцінки. Виявлення відхилень можна проводити шляхом порівняння існуючих даних з попередніми, плановими або отриманими на інших підприємствах з урахуванням специфіки роботи. На основі отриманих висновків, з

урахуванням специфіки роботи, формується прогнозне рішення. Враховуючи результати мотиваційного моніторингу, повинні розроблятися конкретні рекомендації, спрямовані на посилення трудового потенціалу працівників, корегування цілей мотивації та системи контролю.

Запропонована система моніторингу має своє функціональне призначення та характеризує певну сукупність процесів. Основними функціями даної системи є:

1. Обліково – аналітична, що реалізується через накопичення та обробку інформації щодо стану системи мотивації праці на залізницях.
2. Узгоджувальна, що реалізується через узгодженість між наявними потребами підприємств залізничного транспорту та їх реальними фінансовими можливостями для забезпечення цих потреб.
3. Регулююча функція, що реалізується через постійний контроль та коригування показників ефективності системи мотивації праці.

Таким чином, впровадження системи мотиваційного моніторингу дасть можливість з'ясувати, якими мотивами керується персонал, сприяючи розумінню внутрішніх механізмів мотивації, що дозволило б повністю розкрити потенціал кожного працівника.

Висновки. У результаті проведеного дослідження, систематизації та узагальнення теоретичних підходів, можна стверджувати, що проведення мотиваційного моніторингу вимагає врахування специфіки діяльності та індивідуальності системи управління залізничним транспортом. Враховуючи те, що кожний працівник характеризується різними мотивами та рівнем реалізації трудового потенціалу, пропонується проводити мотиваційний моніторинг задля удосконалення системи мотивації, з метою підвищення конкурентоспроможності залізничного транспорту України в цілому та його структурних підприємств зокрема.

Література.

1. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. Пособие для вузов/Пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2004. – 399с.
2. Гаудж П. Дослідження мотивації персоналу: Визначення та підвищення рівня лояльності співробітників методом консультування/ Пер. з англ.; за наук. ред.. к.е.н. І.В. Тараненко – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2008. – 272с.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник/ Колот А.М. – К.: КНЕУ, 1998. – 224с.
4. Доронина М.С. Управление мотивацией. Научное издание/ М.С. Доронина, Е.Г. Наумик, О.В. Соловьев. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2006. – 240с.
5. Коротков Э.М. Исследование систем управления: Учебник / Коротков Э.М. - М.: Издательско-консалтинговая компания «ДеКА», 2000. - 130 с
6. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения/ Литвак Б.Г. – М.: Дело, 2000. – 392с.
7. Бондаренко В.М. Система моніторингу життєздатності підприємства та її інформаційне забезпечення [Електронний ресурс] / В.М. Бондаренко – Режим доступу:
http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2011_32/statti/3_3.htm
(http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2011_32/statti/3_3.htm)
8. Хорев А.И. Мониторинговый анализ как информационная основа социально – экономического управления предприятием// Менеджмент в России и за рубежом/ Хорев А.И., Воронин А.П. – 2002. - №3. – с.39-47.

References.

1. Ritchie S, Martin P. (1999), *Motivation management*, Gower Publishing Limited Gower House, England.

2. Goudge P. (2006), *Employee research: How to increase employee involvement through consultation*, Kogan page, London.
3. Kolot A. (1998), *Motivatsiya, stimuluvannya I ocinka personalu* [Motivation, stimulation and estimation of personnel], MBK, Kyiv, Ukraine.
4. Doronina M., Naumik E., Solovev O. (2006), *Upravlenie motivatsiy* [Management motivation], KEI, Kharkov, Ukraine.
5. Korotkov E. (2000), *Isledovanie system upravleniya* [Research of control system], publishing company "DeKA", Ukraine.
6. Litvak B. (2000), *Razrabotka upravlencheskogo resheniya* [Development of administrative decision], publishing company "Delo", Ukraine.
7. Bondarenko V. "System of monitoring of viability of enterprise and its informative providing", available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2011_32/statti/3_3.htm (http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2011_32/statti/3_3.htm) (Accessed 4 march 2014).
8. Horev A., Voronin A. (2002), [Monitoring analysis as informative basis socially - economic management an enterprise], *Menedgment v Rosii I za rubezom*, vol.3, pp. 39-47.

Стаття надійшла до редакції 14.03.2014 р.