

УДК 331.101.3:656.2(477)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ РОЗРАХУНКУ ПРЕМІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЦІ ЗА ВИНАХІД НОВОЇ ТЕХНІКИ І ПРОГРЕСИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

*Зубенко В. О., к.е.н, доцент,
Луценко А. О., магістр (УкрДАЗТ)*

Одним із шляхів розвитку інноваційної діяльності є заохочення працівників до розробки та впровадження нововведень. З метою підвищення зацікавленості робітників залізничного транспорту у поліпшенні рівня інноваційного розвитку та ефективності діяльності всієї залізниці удосконалено методику розрахунку премії для працівників залізниці за винахід нової техніки і прогресивних технологій, шляхом врахування особливостей діяльності залізничного транспорту України та ступеня розповсюдження інновації в межах всієї залізниці, а не лише в межах одного її структурного підрозділу.

Ключові слова: інновація, залізничний транспорт, працівники, преміювання.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАСЧЕТА ПРЕМИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ ЗА ИЗОБРЕТЕНИЕ НОВОЙ ТЕХНИКИ И ПРОГРЕССИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

*Зубенко В. А., к.э.н, доцент,
Луценко А. А., магистр (УкрГАЗТ)*

Одним из путей развития инновационной деятельности является поощрение работников к разработке и внедрению нововведений. С целью мотивации работников железнодорожного транспорта к повышению уровня инновационного развития и эффективности деятельности всей железной дороги, усовершенствована методика расчета премии для работников железнодорожного транспорта за изобретение новой техники и прогрессивных технологий, путем учета особенностей деятельности отрасли и степени распространения инновации в пределах всей железной дороги, а не только одного ее структурного подразделения.

Ключевые слова: инновация, железнодорожный транспорт, работники, премирование.

IMPROVEMENT OF METHODS OF THE AMOUNT OF THE AWARD FOR RAILWAY WORKERS FOR THE INVENTION OF NEW MACHINERY AND PROGRESSIVE TECHNOLOGIES

*Zubenko V. A., Candidate of Economics Sciences, associate professor,
Lutsenko S. A., master (USA of RT)*

Success of innovative process on a railway transport depends on that, in what measure direct participants are a personnel busy in an innovative process, - interested in development economically of effective innovative decisions and their rapid introduction on the railways of Ukraine. One of the ways of innovative activity development in the region is the promotion of workers to the development and introduction of innovations. With the purpose of increase of interest of the workers of railway transport in improving the level of innovation development and performance of the entire Railways, improved methods of calculation of the amount of the award for railway workers for the invention of new machinery and progressive technologies, by taking into account the peculiarities of activities of railway transport of Ukraine and the extent of innovation within the entire railway, and not only within a single structural unit.

Key words: innovation, railway transport, employees, bonuses.

Постановка проблеми. Українські залізниці є ключовим, а в деяких випадках єдиним способом перевезення вантажів і пасажирів. Системоутворююча роль залізничного транспорту не тільки підтверджується обсягом виконуваних ним перевезень, але і пред'являє до галузі додаткові вимоги. Однак стан виробничо-технічної бази залізниць і технологічний рівень перевезень за багатьма параметрами не відповідає зростаючим потребам суспільства та європейським стандартам якості надання транспортних послуг. Це обумовлює необхідність кардинально підвищити ефективність

роботи залізничного транспорту на основі впровадження нових інноваційних технологій і методів управління. При цьому, в умовах обмеженості фінансування інноваційної діяльності на залізничному транспорті, особливу увагу слід звернути на пошук дієвих внутрішніх джерел активізації інноваційної діяльності в галузі.

Успіх інноваційного процесу залежить від того, у якій мірі безпосередні учасники — персонал, зайнятий в інноваційному процесі, — зацікавлені у розробці економічно ефективних інноваційних рішень та швидкому їх впровадженні на залізницях

України. Одним із дієвих методів стимулювання працівників до генерування інновацій є преміювання робітників за інноваційну діяльність, а тому впровадження дієвої методики розрахунку премії для працівників залізниці за винахід нової техніки і прогресивних технологій допоможе вирішити питання модернізації транспорту та зацікавити робітників в покращенні стану та діяльності залізниці.

Аналіз досліджень та публікацій. Існує ряд наукових видань з даної тематики, автори яких досліджували проблеми інноваційної діяльності на залізничному транспорті. А.В. Перепелюк і Г.Д. Ейтутіс виділяють цілі, принципи, функції, структури та методи управління підприємствами та об'єднаннями залізничного транспорту [5]. Такі економісти як Є. Сич, В.Льчук, О. Кутах показали важливість інноваційного проекту як інструменту сталого розвитку залізничного транспорту, визначили порядок планування, контролю та фінансування інновацій на державному рівні [4]. В.Л.Дикань та В.О. Зубенко в своїй роботі розкривають напрямки забезпечення ефективності інноваційної діяльності підприємств залізничного транспорту, але поза їх увагою залишається питання стимулювання робітників галузі до інноваційної діяльності [3].

Питання оплати та стимулювання праці знайшли відображення в роботах таких вітчизняних науковців: В.М.Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Колот та ін. [1]. Проблеми мотивації праці персоналу на залізничному транспорті висвітлені в працях українських учених: О.В. Гетманенко, яка дослідила систему стимулів праці та проходження процесів мотивації у залізничній галузі у період трансформації економіки України [2]; О.В. Шуть, яка обґрунтовує необхідність впровадження страхового механізму у систему соціального захисту працівників залізничного транспорту [6].

Поза увагою вчених залишилась система преміювання робітників залізничного транспорту за інноваційну діяльність, яка б базувалась на особливостях діяльності залізничного транспорту України та враховувала ступінь розповсюдження інновацій в межах всієї залізниці, а не лише в межах одного її структурного підрозділу.

Мета даної статті – удосконалити методику розрахунку премії для працівників залізниці за винахід нової техніки і прогресивних технологій та обґрунтувати її необхідність.

Основний матеріал. До інноваційної діяльності в сфері залізничного транспорту належать: впровадження на підприємствах залізниці нових, модернізованих або реконструйованих діючих машин та устаткування; технічні рішення та технологічні процеси з автоматизацією і механізацією виробництва; високоєфективні винаходи та раціоналізаторські пропозиції; впровадження та освоєння прогресивних видів тяги; розробка та впровадження комплексу програмного

забезпечення ПЕОМ, спрямованого на скорочення трудових витрат, автоматизацію виробничих процесів, поліпшення якості і скорочення термінів надання інформації; комплекс заходів, спрямованих на впровадження нових, модернізацію або реконструкцію діючих технічних засобів та інфраструктури (які сприяють: зниження собівартості перевезень; економії паливно-енергетичних і матеріальних ресурсів; поліпшення умов праці; підвищення рівня безпеки руху; поліпшенню екологічного стану) [3].

Слід відмітити, що залізничний транспорт має потужну науково-дослідну базу здатну виконати наукові відкриття та винаходи. Однак, рівень витрат на наукові досліді дуже низький, що унеможливує своєчасне виконання всіх запланованих досліджень. Крім того, обов'язково необхідно врахувати той факт, що в галузі наявні структурні підрозділи, які виконують ідентичні функції і завдання та зіштовхуються з одними й тими ж проблемами, тому одне інноваційне рішення для одного з них здатне істотно підвищити ефективність функціонування декількох, а також всієї галузі. В цих умовах однією із головних форм залучення і розповсюдження інновацій на залізничному транспорті повинна стати дифузія інновацій. Це дозволить залізничному транспорту безкоштовно отримати науково-технічні винаходи, а отже суттєво знизити витрати на дослідні роботи та підвищити ефективність інноваційних проектів.

Головну роль в процесі залучення та розповсюдження інноваційних рішень в межах залізниці слід відвести Технічній службі залізниці, яка на сьогоднішній день відповідає за розробку цілеспрямованих науково-технічних програм, комплексних заходів і планів, а також за участь в організації творчої співдружності наукових і учбових інститутів з підрозділами залізниці. В межах Технічної служби повинна відбуватись оцінка можливості дифузії інновацій та визначення можливих шляхів її розповсюдження в межах залізниці, інакше кажучи, робітники зазначеної служби повинні визначити, чи можливі додаткові напрямки застосування інновацій на інших структурних підрозділах, що входять до складу цієї ж залізниці.

Визначивши максимально можливі шляхи використання запропонованого у структурному підрозділі інноваційного рішення, технічна служба повинна спрямувати інновацію за обраними напрямками тим самим забезпечуючи ефективність інноваційного рішення (адже розширюється напрямки отримання доходів від інновації, а інвестиційна складова зводиться до мінімуму). При цьому дифузійність інновацій повинна стати одним із важливих критеріїв при обґрунтуванні доцільності реалізації інноваційного проекту на залізничному транспорті.

Головним джерелом інноваційних ідей та рішень для підприємств залізничного транспорту, в

сучасних умовах господарювання, є працівники галузі, адже вони як ніхто інший добре знають особливості, а також проблеми і недоліки діяльності галузі та можуть запропонувати інноваційні шляхи їх подолання.

Стимулом до розвитку інноваційної діяльності є заохочення працівників підприємства до розробки та впровадження нововведень. При цьому заохочення може бути моральним (статус працівника, визнання, владні повноваження) і матеріальним, у вигляді грошової винагороди (премії, пільги). Важливість мотивації полягає у підвищенні інтересу кожного працівника до винахідництва та раціоналізаторства.

Тому, на наш погляд, доцільно мотивувати розвиток інноваційної та винахідницької діяльності, при цьому важливо заохочувати не тільки наукові винаходи і відкриття, але й раціоналізаторські пропозиції та інноваційні проекти штатних працівників залізниці, а також виділяти частину прибутку, отриманого від реалізації інновації тому підприємству в штат якого входять працівники-інноватори.

Слід зазначити, що в практиці залізничного транспорту вже діє Положення про преміювання працівників залізниці за винахід нової техніки і прогресивних технологій, яке визначає розмір і порядок преміювання працівників залізниці за участь у створенні, освоєнні та впровадженні нової техніки і прогресивних технологій на залізниці [7]. Відповідно до даного Положення, при розробці планів робоча комісія Управління залізниці під керівництвом головного інженера залізниці, до складу якої входять начальники служб: технічної, фінансово-економічної, організації праці, заробітної плати та структур управління, представник Дорпрофспілки, по кожному об'єкту встановлює орієнтовний розмір премії залежно від: важливості; трудомісткості; складності впровадження; очікуваного економічного ефекту.

Слід відмітити, що до розрахунку брався лише економічний ефект, який було отримано у тому структурному підрозділі де було запропоновано інноваційне рішення. При цьому поза увагою залишалась можливість впровадження цього інноваційного рішення у інших структурних підрозділах, а також необхідність спонукання робітників залізничного транспорту до розробки інноваційних проектів, які б вирішували проблемні питання, що є більш глобальними або притаманні для більшості структурних підрозділів залізниці.

Саме тому, з метою активізації інноваційної діяльності на підприємствах залізничного транспорту та забезпечення її ефективності, пропонуємо при визначенні розміру матеріального заохочення окрім існуючих характеристик інновації брати до уваги ступінь розповсюдження інновації в межах залізниці.

Для цього відкоригуємо премію, що отримує колектив авторів за інновацію, на

коефіцієнт дифузії, що відображає ступінь розповсюдження інновації в межах залізниці:

$$P' = P_{\text{баз}} \times K_{\text{д.ін}}, \quad (1)$$

де $P_{\text{баз}}$ – базовий розмір премії колективу авторів інновації, що розраховується за діючою методикою та враховує важливість інновації, її трудомісткість, складності впровадження та очікуваний економічний ефект в межах одного структурного підрозділу залізниці;

$K_{\text{д.ін}}$ – коефіцієнт дифузії інновації в межах залізниці (відповідно до розповсюдження інновації в межах залізниці).

Наприклад, інноваційний проект, що полягає в удосконаленні технології подачі візків вантажних вагонів на ремонт та з ремонту, дозволить вантажному вагонному депо Основа Південної залізниці отримати економію електроенергії в обсязі 36828 кВт•год, що в грошовому виразі складає 28715 грн. за рік.

За запропоноване інноваційне рішення працівник, що розробив його, згідно розрахунків виконаних відповідно до діючого Положення про преміювання працівників залізниці за винахід нової техніки і прогресивних технологій, отримає матеріальне заохочення у розмірі 480 грн.

В межах Південної залізниці діє ще 4 вантажних депо, що мають схожу проблему (загалом в межах залізниці 5 вантажних вагонних депо). Спрямування зазначеного інноваційного проекту до цих підприємств вирішить існуючі недоліки в діяльності вантажних депо та дозволить залізниці щорічно отримати загальний економічний ефект у розмірі 114860 грн.

При цьому розмір матеріального заохочення працівника вантажного депо Основа, що є розробником інноваційного рішення, буде дорівнювати: $480 \times 4 = 1920$ грн.

Висновок. Запропонована методика розрахунку премії для працівників залізниці за винахід нової техніки і прогресивних технологій дозволить підвищити зацікавленість працівників у поліпшенні рівня інноваційного розвитку галузі та ефективності діяльності не лише структурного підрозділу де вони працюють, але й всієї залізниці.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Колот. – Одеса: ОКФА, 2006. – 95с.
2. Гетьманенко О. В. Особливості системи стимулів праці та мотиваційних процесів у залізничній галузі в період трансформації економіки України / О. В. Гетьманенко // Вісник Дніпропетровського національного університету

залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. — Вип. 22. — 2008. — С. 94 — 97.

3. Дикань В. Л. Забезпечення ефективності інноваційної діяльності підприємств залізничного транспорту : монографія / В.Л. Дикань, В.О. Зубенко. — УкрДАЗТ — 2008. — 400 с.

4. Ільчук В. Інноваційний проект як важливий економічний інструмент сталого розвитку залізничного транспорту / В. Ільчук, Є. Сич, О. Кутах. // Збірник наукових праць Київського інституту ЗТ. — 2001. — С. 3-11.

5. Перепелюк А.В. Основы менеджмента на железнодорожном транспорте / Перепелюк А.В., Эйтугис Г.Д. — Днепропетровск: Сич, 1996. — 174 с.

6. Шуть О.В. Страхування у системі соціального захисту працівників залізничного транспорту / О.В. Шуть // Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту: Серія «Економіка і управління». — 2008. — Вип. 12. — С. 80 — 87.

7. Положення про преміювання працівників залізниці за винахід нової техніки і прогресивних технологій, затверджене наказом приказом Укрзалізниці від 27.06.2000 р. № 245-Ц.

*Рецензент д.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 331.101.262(477)

ЕФЕКТИВНА ТРУДОВА ПОВЕДІНКА: СУТНІСТЬ, УМОВИ ФОРМУВАННЯ, ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ

*Компанієць В. В., д.е.н., професор,
Польова В. В., аспірант (УкрДАЗТ)*

Запропоновано авторське визначення категорії «ефективна трудова поведінка», розкрито її сутність та зміст; проаналізовано існуючі та запропоновано власний підхід до оцінки ефективності трудової поведінки з урахуванням принципу соціокультурної ідентичності; виділено п'ять складових ефективності трудової поведінки працівників: духовно-моральну, соціальну, творчо-продуктивну, соціально-психологічну та техніко-економічну; визначено основні перешкоди в процесі оцінки ефективності трудової поведінки працівників.

Ключові слова: оцінка, ефективність, трудова поведінка, соціокультурна ідентичність.

ЭФФЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ: СУЩНОСТЬ, УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ, ПОДХОДЫ К ОЦЕНИВАНИЮ

*Компаниец В. В., д.е.н., профессор,
Полевая В. В., аспирант (УкрГАЗТ)*

Предложено авторское определение категории «эффективное трудовое поведение, раскрыта ее сущность и содержание; проанализированы существующие и предложен собственный подход к оценке эффективности трудового поведения с учетом принципа социокультурной идентичности; выделено пять составляющих эффективности трудового поведения работников: духовно-нравственную, социальную, творчески-продуктивную, социально-психологическую и технико-экономическую; определены основные препятствия в процессе оценки эффективности трудового поведения работников.

Ключевые слова: оценка, эффективность, трудовое поведение, социокультурная идентичность.

EFFECTIVE LABOUR BEHAVIOUR: ESSENCE, FORMATION CONDITIONS, APPROACH TO ESTIMATE

*Kompaniets V.V., Doctor of Economic Sciences, professor,
Polova V.V., graduated student (USA of RT)*

People are the main value of any social and economic system, both economy as a whole, and the separate organization. Therefore in social and economic systems of all levels it is important to create conditions of a full development of the person and to investigate prerequisites which are necessary for increase of efficiency of worker's labor behavior .

In article author's definition of the category "effective labor behaviour" in narrow and broad understanding is offered, its essence and the contents is opened; are analysed existing and own approach to an assessment of efficiency of labor behavior with allocation of its five components and taking into account the principle of sociocultural identity is offered.