

Мазуренко Екатерина Александровна
Студентка факультета «Экономика и управление»
Иркутский государственный университет путей сообщения
г. Иркутск, Российская Федерация
Кулеш Михаил Иванович
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент»
Иркутский государственный университет путей сообщения,
г. Иркутск, Российская Федерация
Mazurenko Ekaterina Alexandrovna
Student of the Faculty of Economics and Management
Irkutsk State University of Railway Engineering
Irkutsk, Russian Federation
Kulesh Mikhail Ivanovich
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department
«Financial and strategic management»
Irkutsk State University of Railway Engineering,
Irkutsk, Russian Federation

**ИССЛЕДОВАНИЕ ОТРАСЛЕВЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ
МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ
RESEARCH OF INDUSTRY-SPECIFIC FEATURES OF PERSONNEL
MOTIVATION IN RAILWAY TRANSPORT**

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы мотивации работников железнодорожного транспорта, основные факторы, влияющие на неё. Основными отраслевыми особенностями мотивации персонала являются приоритет обеспечения безопасности, внутренний карьерный рост, корпоративная ответственность и поддержка персонала, стратегический подход. Акцентируется внимание на ключевой роли руководства и лидерства в обеспечении эффективной мотивации. Обоснованы предложения по улучшению мотивации персонала.

Ключевые слова. Мотивация, персонал, железнодорожный транспорт, стратегический подход к мотивации персонала.

Abstract. The article discusses the issues of motivation of railway transport workers and the main factors influencing it. The main industry features of personnel motivation are the priority of ensuring safety, internal career growth, corporate responsibility and personnel support, and a strategic approach. Attention is focused on the key role of management and leadership in ensuring effective motivation. Suggestions for improving staff motivation are substantiated.

Key words. Motivation, staff, railway transport, strategic approach to staff motivation.

Введение

Железнодорожный транспорт является одной из ключевых отраслей экономики многих стран, обеспечивая перевозку пассажиров и грузов на десятках тысяч километров пути. В связи с этим, эффективная работа персонала играет важную роль в обеспечении безопасности и надежности железнодорожного движения. Однако, как показывает практика, мотивация сотрудников в данной отрасли часто оказывается низкой, что может негативно сказываться на качестве предоставляемых услуг [1].

Исследование особенностей мотивации персонала на железнодорожном транспорте имеет большое значение для повышения эффективности работы сотрудников и улучшения качества услуг. В данной статье мы рассмотрим факторы, оказывающие влияние на мотивацию персонала в железнодорожной отрасли, и предложим практические рекомендации по её повышению. Понимание особенностей мотивации персонала поможет руководителям разработать эффективные стратегии поощрения и поддержки сотрудников, что в свою очередь приведет к улучшению работы железнодорожного транспорта в целом [2].

Исследование отраслевых особенностей мотивации персонала на железнодорожном транспорте

Исследование отраслевых особенностей мотивации персонала на железнодорожном транспорте является актуальной темой на современном этапе развития социально-экономической системы страны. Железнодорожный транспорт играет важную роль в экономике и обществе, обеспечивая пассажирские и грузовые перевозки. Процессу обеспечения качества и безопасности железнодорожных услуг необходимо посвятить особое внимание. Одним из ключевых факторов, определяющих успех железнодорожной отрасли, является мотивация персонала.

Понимание особенностей и специфики работы сотрудников в железнодорожной отрасли важно для эффективного управления и мотивации персонала. Каждый работник железной дороги вносит свой вклад в выполнение поставленных задач, будь то машинисты, проводники, путевые рабочие, билетные агенты или инженеры. Исследование отраслевых особенностей мотивации персонала на железнодорожном транспорте позволит выявить факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников и разработать соответствующие стратегии развития мотивации [3].

Основные факторы, влияющие на мотивацию персонала в железнодорожной отрасли

В железнодорожной отрасли существует ряд основных факторов, которые влияют на мотивацию персонала. Один из них – безопасность. Работники железных дорог сталкиваются с опасностями каждый день, поэтому обеспечение безопасности является приоритетом. Организация принимает меры для

минимизации рисков и обеспечения безопасности персонала, что способствует повышению их мотивации.

Другой важный фактор – возможность карьерного роста. Железнодорожная отрасль предлагает широкий спектр профессиональных возможностей, начиная от рабочих мест на железных дорогах и заканчивая руководящими должностями. Предоставление персоналу возможности развиваться и продвигаться по карьерной лестнице стимулирует их работать более эффективно и активно.

Также важным фактором является социальная и материальная поддержка. Компания предоставляет своим сотрудникам достойные условия труда и социальные льготы, такие как медицинское страхование, пенсионное обеспечение и т. д. Это способствует улучшению качества жизни персонала и, соответственно, повышению их мотивации [4].

Для решения масштабных задач эффективного управления на предприятиях отрасли определяющее значение имеет комплексное применение стратегического подхода. Это в полной мере относится и к управлению персоналом. В настоящее время принята и выполняется «Программа развития человеческого капитала ОАО РЖД на период до 2025 года», определяющие стратегические направления управления персоналом компании. К числу приоритетов кадрового менеджмента относится обеспечение эффективной мотивации на основе сочетания материального стимулирования и нематериального поощрения.

Анализ существующих подходов к мотивации персонала на железнодорожном транспорте

Анализ существующих подходов к мотивации персонала на железнодорожном транспорте позволяет выявить особенности данной отрасли и определить наиболее эффективные методы стимулирования сотрудников. Одним из ключевых факторов, который влияет на мотивацию персонала, является безопасность работы на железнодорожном транспорте. Поэтому одним из подходов к мотивации является создание безопасных условий труда и оказание поддержки сотрудникам в случае ЧС. Также важным аспектом является уровень заработной платы и социальных льгот. Разработка системы премирования и бонусов, основанной на достижениях и результативности сотрудников, также способствует повышению мотивации. Необходимо учитывать и психологические аспекты, поэтому проведение тренингов по личностному росту и развитию коммуникационных навыков может значительно повысить мотивацию персонала. Исследование особенностей мотивации персонала на железнодорожном транспорте позволит определить наиболее эффективные подходы к стимулированию и улучшению работы данной отрасли [5].

Роль руководства и лидерства в создании мотивационной среды на железной дороге

Роль руководства и лидерства в создании мотивационной среды на железной дороге является неотъемлемой частью обеспечения удовлетворенности и эффективности персонала. Руководители на

железнодорожном транспорте имеют большую ответственность в создании и поддержании мотивационной среды, которая способствует повышению производительности и качества работы сотрудников.

Важными качествами хорошего руководителя на железной дороге являются умение коммуницировать с персоналом, обнаруживать и поощрять их достижения, а также устанавливая четкие цели и ожидания. Лидерство в этой области подразумевает вдохновение и мотивацию персонала для достижения высоких результатов.

Руководство на железной дороге должно принимать во внимание особенности этой отрасли, такие как сложность и опасность выполняемой работы. Необходимо создать безопасную и поддерживающую атмосферу, а также обеспечить справедливое вознаграждение и развитие возможностей для сотрудников [6].

Рекомендации по улучшению мотивации персонала на железнодорожном транспорте

Для повышения уровня мотивации персонала на железнодорожном транспорте рекомендуется применение ряда мероприятий.

Во-первых, следует обеспечить справедливую систему оплаты труда, учитывающую результативность работы сотрудников. Более высокая заработная плата должна быть связана с уровнем профессионализма и ответственности работника. Также важно предоставлять дополнительные поощрительные выплаты, например, премии за достижение поставленных целей или высокое качество работы.

Во-вторых, необходимо предоставить персоналу возможности для профессионального роста и развития. Регулярные тренинги, семинары, обучение новым методам и технологиям помогут поддерживать интерес к профессии и повышать уровень квалификации работников.

В-третьих, важно создать комфортные условия работы. Это может включать в себя обеспечение современных рабочих мест, необходимого инструмента и оборудования, а также улучшение рабочей среды и условий безопасности труда.

Кроме того, стоит организовать систему поощрения и признания достижений сотрудников. Открытие церемоний награждения, возможность получения публичного одобрения и похвалы в коллективе будут служить мощными мотивационными факторами [7].

Заключение

Железнодорожный транспорт имеет стратегическое значение для обеспечения устойчивого социально-экономического развития России. Определяющим фактором успешности работы отрасли является человеческий капитал, качество которого обеспечивается за счет действенной системы мотивации персонала. Для повышения эффективности трудовой деятельности железнодорожников необходимо в полной мере учитывать отраслевые особенности мотивации.

Библиографический список

1. Мысягина В. А. Современная система учета и формирования расходов по перевозкам в ОАО «РЖД» / В. А. Мысягина // Евразийский союз ученых;
2. Казанская Л.Ф., Потапова Т.Л., Бондарева Л.А. Система мотивации персонала при совершенствовании социально-кадровой политики на железнодорожном транспорте / Казанская Л.Ф., Потапова Т.Л., Бондарева Л.А. // Известия Петербургского университета путей сообщения;
3. Грачева Д.Г. Мотивационная система эффективности труда персонала в области железнодорожного транспорта / Грачева Д.Г. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук;
4. Алексеева Н.П. Удовлетворенность трудом как фактор мотивации персонала железнодорожного транспорта / Алексеева Н.П. // вестник Сибирского государственного университета путей сообщения;
5. Мальцева Ю.Н., Морозова Е.Н. Анализ системы стимулирования на железнодорожном предприятии [Электронный ресурс] URL: <https://sci-article.ru/stat.php?i=1495116217>; Дата обращения: 3.05.2024.
6. Агапова А.О. Анализ реализации функции мотивации в компании ОАО «РЖД» [Электронный ресурс] URL:<https://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4024>; Дата обращения: 3.05.2024.
7. Лошкова А.С., Федорова Н.В. Перспективные способы мотивации работающих в различных хозяйствах Восточно-Сибирской железной дороги к безопасному труду [Электронный ресурс] URL:clck.ru/3AMu9P Дата обращения: 3.05.2024.