

МОЖЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО АНКЕТУВАННЯ ДЛЯ АНАЛІЗУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Розглянуто можливість проведення анкетного опитування на підприємствах залізничного транспорту для більш повного та справедливого отримання інформації про сучасний стан соціального захисту працівників. Розроблено анкету на тему «Соціальний захист працівників залізничної галузі». Узагальнено результати та наведено конкретні рекомендації як у системі соціального захисту працівників, так і для залізничного транспорту цілому загалом.

Ключові слова: соціальний захист, анкетне опитування, працівник залізничного транспорту, залізниці України.

Під час погіршення фінансового стану підприємства керівники та експерти проводять аналіз та прогноз фінансово-економічних показників. Як правило, пошук причин та шляхів виходу з кризової ситуації оминає соціальний фактор, який безпосередньо впливає на загальні результати роботи підприємства.

З огляду на сучасний стан залізниць України доцільність її реструктуризації доводиться на підставі облікової та ринкової інформації. Питання про рівень соціального розвитку та рівня соціального потенціалу підприємства береться до уваги адміністрацією уже в процесі реформування галузі: збереження кадрового потенціалу, соціальних пільг та гарантій, підвищення рівня заробітної плати тощо. До процесу реструктуризації не враховувався соціальний аспект, зокрема думка працівників про доцільність проведення структурних змін у галузі. Адже працівник залізничного транспорту найкраще ознайомлений із специфікою та особливостями основної діяльності залізничного транспорту.

Працівник, на нашу думку, не гірше за експерта може надати повну оцінку ситуації, що склалася, та порадити варіант виходу із неї. Негативним є заперечення такої можливості уникнення глобальних реформ на залізничному транспорті України як вирішення внутрішньосоціальних проблем: соціальне забезпечення, житлова політика, соціальні гарантії та пільги тощо. Лише на підставі даних, отриманих шляхом соціологічного опитування працівників, фінансовій та ринковій інформації можна комплексно оцінити сучасний стан у галузі та віднайти пріоритетні шляхи її покращення.

Соціальним проблемам на залізничному транспорті присвячувалися праці таких вчених як О. Г. Дейнека [8], Г. Д. Ейтутіс [9], О. О. Євсєєва [4], В. В. Компанієць [10], Г. І. Кочуєв [2], О. М. Кривопішин [3], С. Д. Кривуля, О. І. Ляшенко, Л. М. Макаренко, С. В. Палкін, А. А. Пашнюк, Л. О. Позднякова [1], А. М. Пономаренко, В. М. Самсонкін, М. П. Сначов [5], О. Шуть [7] та багато інших. У більшості із них розглядалися соціально-економічні явища та показники галузі, соціальний розвиток та соціальний потенціал на основі облікових даних та ринкових (наприклад, SWOT-аналіз). Як зазначав А. І. Гуляєв про роботу двох англійських експертів в Петербурзі, що після анкетного опитування ними «картина стану справ компанії отримувалася надзвичайно ясною та повною» [6, с. 122]. Тому саме

недостатність реальних даних у сучасному соціальному забезпеченні працівників залізничного транспорту спричинила тему даної статті і постановку завдання – 1) розробити анкету для соціологічного дослідження на підприємствах залізничного транспорту; 2) провести коротке опитування; 3) проаналізувати результати опитування та оцінити реальний стан соціальної захищеності працівників залізничного транспорту.

Для детального аналізу стану соціальної захищеності працівників залізничного транспорту протягом серпня-вересня 2012 року було проведено на двох залізницях (Південній та Південно-Західній залізницях) анонімне анкетування працівників залізничного транспорту, робота яких пов'язана з рухом поїздів (машиністів локомотивів та їх помічників, провідників пасажирських вагонів, монтерів колії, складачів поїздів та ін.), фінансових (економістів, бухгалтерів) та технічних працівників (інженерів, головних та провідних інженерів), працівників апарату управління Південно-Західною залізницею.

Метою цього дослідження було виявлення рівня задоволеності матеріальною та моральною стороною роботи, соціальними гарантіями та правами, проведенням структурних змін та оцінка сучасного стану залізничної галузі.

Анкета, яка пропонувалася для заповнення, складалася власне автором на підставі даних [1, с. 61] відповідно на тему «Соціальний захист працівників залізничної галузі 2012» і містила 77 питань, згрупованих у 6 секцій (рис. 1).

Секція А анкети надає коротку інформацію про працівника. Секція Б – повну оцінку матеріальної задоволеності працівників, форм їх заохочення та рівня соціального захисту. Секція В дає повну оцінку задоволеності працівників трудовими умовами та моральним кліматом на робочих місцях. Секція Г дозволяє виявити думку працівників залізничного транспорту щодо процесу реструктуризації галузі та її наслідків у майбутньому. Секція Д та Е допомагає більш детально розкрити оцінку, отриману з секцій Б-Г, та виявити причини такої думки у працівників. Остання секція (Є) анкети показує, хто на думку працівників найбільше спрямований на інтереси працівника.

Всього для аналізу отримано 48 анкет. Аналіз даних показав, що задоволеність рівнем свого добробуту та заробітної плати коливається в межах 6,25%-54,2% по різних групах професій. Цілком зрозуміло, що найбільш

задоволеними є група керівного складу (45,8%), група колії (30,3%), фінансова група (27%); найменш задоволені – станційно-маневрова (18%) та диспетчерсько-операторська (19%) групи працівників. Ці показники засвідчують про певний рівень соціальної напруги серед працюючих на залізницях. Задоволеність своєю працею загалом, за даними анкетування, є значно вищою, вона коливається в межах від 57,8% у станційно-маневровій групі до 81,9% у групі керівного складу.

У результаті опитування цінним є виявлення причин задоволеності працівників залізничного транспорту рівнем своєї заробітної плати. Це: по-перше, підвищення заробітної плати на підприємствах залізничного транспорту (45,8% опитуваних); по-друге, 62,5% опитаних віддають перевагу невисокому, але гарантованому заробітку, саме який і в змозі надавати сучасна залізниця; по-третє, стабільність заробітку оцінена в 299 балів при 480 максимальних.

Серед причин незадоволеності виділяємо: по-перше, виконуваний об'єм роботи повинен бути краще оплачуваний (75% опитаних); по-друге, 37,5% віддали перевагу високому заробітку, хоча з ризиком втратити роботу; по-третє, 29,2% опитаних вважають, що їхня сума заробітку розраховується на основі принципу якомога меншої оплати. Виявлений рівень недовіри працівників залізничного транспорту є досить суттєвим: 33,3% вважають, що розмір заробітку встановлюється керівництвом із невідомих респонденту причин, 46% - не довіряють бухгалтерії у нарахуваннях зарплати. При цьому причина недовіри до бухгалтерії вказувалася працівниками досить по-різному, але здебільшого бухгалтерію підозрюють у нечесних методах нарахування заробітної плати (20,8% опитаних), а також одна, але суттєва відповідь, - «бухгалтерія не зацікавлена у працівниках» (відповідь надав станційний працівник).

Отримана соціологічна інформація по інших секціях є надзвичайно об'ємною, тому потребує обробки на ПЕОМ. Так, наприклад, інформація, отримана із секції Е

виглядає наступним чином (рис. 2).

Узагальнення всіх інших результатів разом із рекомендаціями, які надавалися працівниками залізничного транспорту в ході опитування, наводимо в таблиці 1.

Таким чином, на підставі отриманих відповідей від працівників залізничного транспорту отримали реальну оцінку їх стану соціальної захищеності. У результаті виділяємо, що наскрізним у всіх питаннях є рівень заробітної плати та можливість його підвищення. Друге місце за значенням у системі соціального захисту посідає рівень матеріальної винагороди та кар'єрне зростання. Не менш важливим питання працівники назвали моральний клімат та колективну співпрацю, стан яких повністю залежить від дій керівника. Поряд з цим все ж зазначаємо необхідність підвищити цінність працівника у галузі, інформування його про стан галузі та успіхи, які, зазначимо, пов'язані із професійністю, ініціативністю, можливістю самореалізуватися у власній діяльності.

Соціальна політика держави теж має недоліки. Відсутність позитивних моментів у табл. 1 доводить, що державна соціальна політика та підтримка не існують для залізничного транспорту. Водночас працівники негативно ставляться до процесу реструктуризації галузі, держава цього вимагає через власні розрахунки. Такий підхід, звичайно, не зможе покращити сучасний кризовий стан галузі, а, навпаки, підвищить соціальну напруженість на залізницях України, збільшить плінність висококваліфікованих кадрів за межі галузі (на приватні фірми). Тому актуальність цієї теми неодноразово доводить необхідність періодичних соціологічних опитувань у галузі та вимагає на основі цих результатів взаємоузгодженого ухвалення рішень адміністрацією залізничного транспорту не на благо держави, а на благо залізниці та її робітників (якщо інтереси держави відрізняються від інтересів працівників галузі).

Список літератури

1. Позднякова, Л. А. Социально-экономическая модель развития предприятия (на примере железнодорожного транспорта) [Текст] / Л. А. Позднякова. - Х.: Бизнес Информ, 1998. - 186 с. - ISBN 966-7080-42-0.
2. Кочуев, Г. І. Можливості медико-соціального анкетування для аналізу стану здоров'я осіб, робота яких пов'язана з безпекою руху на залізничному транспорті [Текст] / Г. І. Кочуев // Актуальні проблеми транспортної медицини. - № 2, березень, 2002. - С. 21-24.
3. Кривошшин, О. М. Господарська діяльність залізниці: історія, сьогодні, перспективи розвитку [Текст] / О. М. Кривошшин, Г. Д. Ейтутіс. - Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2011. - 248 с. - ISBN 978-966-340-447-9.
4. Євсєєва, О. О. Оцінка праці та персоналу на залізничному транспорті з урахуванням соціально-психологічного фактора як інструмент ефективного управління виробничим процесом [Текст] / О. О. Євсєєва // Наукові праці: збірник Кіровоградського державного технічного університету. — Кіровоград: КДТУ, 2003. — Вип. 4, ч. 2. — С. 84–89.
5. Сначов, Н.П. Принципы мотивации труда на железнодорожном транспорте [Текст] / Н. П. Сначов, А. А. Пашнюк // Вагонный парк. - 2010. - № 9. - С. 18-21.
6. Соколов, Я. В. Очерки по истории бухгалтерского учета [Текст] / Я. В. Соколов. - М.: Финансы и статистика, 1991. - 400 с: ил. - ISBN 5-279-00546-0.
7. Шуть, О. В. Основні етапи удосконалення кадрової та соціальної політики в умовах реформування залізничного транспорту [Текст] / О. В. Шуть, О. О. Гладчук // Проблеми економіки та управління на залізничному транспорті - ЗКУЖТ 2007: Матеріали Третій Міжнарод. науч.-практ. конф. - К.: КУЭТТ, 2007. - Том 1. - С. 66-67.
8. Дейнека, О. Г. Дослідження та удосконалення управління персоналом на підприємстві залізничного транспорту [Текст] / О. Г. Дейнека, Ю. В. Григор'єва, О. М. Синікова // Зб. наук. праць Укр. держ. акад. заліз. трансп. - Харків: УкрДАЗТ, 2011. - Вип.120. - С. 126 - 129. - (Серія «Менеджмент організацій»).
9. Ейтутіс, Г. Д. Теоретико-практичні основи реформування залізниць України [Текст] : монографія / Г. Д. Ейтутіс. - Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2009. - 240 с. - ISBN 979-966-340-335-9.
10. Компанієць, В.В. Оцінка задоволеності працею та підвищення якості трудового життя на підприємствах залізничного транспорту [Текст] / В. В. Компанієць // Зб. наук. праць Держ. екон.-технол. у-ту трансп. - К.: ДЕТУТ, 2008. - Вип. 11. - С. 24 - 32. - (Серія «Економіка і управління»).

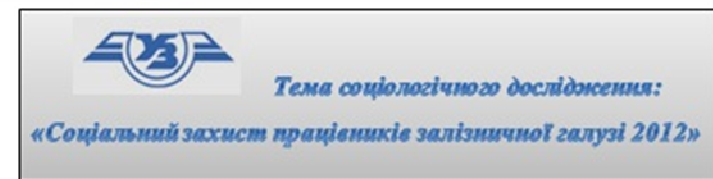
Реструктуризація покращить соціальну політику галузі	ТАК НІ
Якщо співробітник помикає, що його робота потрібна підприємству, то він краще працює	ТАК НІ
Колективна співпраця покращує результати нашої роботи	ТАК НІ
Співробітники прагнуть зробити кар'єру	ТАК НІ
Потрібно частіше вказувати на те, що результати роботи співробітника оцінені достовірно	ТАК НІ
Підприємство повинне надавати більше можливостей для просування по службі	ТАК НІ
На підприємстві не вистачає систематичного тренування, яка б дала співробітникам стимули для роботи	ТАК НІ
Кожен день я намагаюсь виконувати свою роботу на підприємстві найкращим чином	ТАК НІ
Коли йду додому, я лишаюся тим, що зробив (-ла)	ТАК НІ
Співробітники відчувають себе непотрібними	ТАК НІ
Співробітники не можуть розкрити себе професійно	ТАК НІ

Д. Пронумеруйте наступних учасників соціальної сфери підприємства, спрямованих на інтереси працівників:



ДЯКУЄМО ЗА ВАШУ УЧАСТЬ В ОПИТУВАННІ.

МИ СПОДІВАЄМОСЯ, ЩО РЕЗУЛЬТАТИ ДОПОМОЖУТЬ КЕРІВНИЦТВУ ЗАЛІЗНИЦІ ПЕРЕГЛЯНУТИ СИСТЕМУ СОЦІАЛЬНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ГАЛУЗІ ТА ЗАДОВОЛЬНИТИ СОЦІАЛЬНО-БИРОМНИЧІ ПОТРЕБИ ПРАЦІВНИКІВ.



Анкета

працівника залізничного транспорту

А. Коротка інформація про працівника:

Вік _____ Стать _____ Посада _____ Стаж _____ Освіта _____

Сімейний стан (підкреслити): у шлюбі перебуваю/ не перебуваю

Діти (якщо є, вказати кількість) _____

Б-Г. Нижче позначте відповіді «галочкою» (допускається декілька варіантів відповіді).

Б. 1. Чи задоволені Ви рівнем своєї зарплати:

- Повністю задоволені
- Частково задоволені
- Не задоволені

2. Що для Вас є більш прийнятним:

- Невисокий, але гарантований зарібок
- Високий зарібок, але з ризиком втратити роботу

3. Як Ви вважаєте, Ваша зарплата пропорційна обсягам виконаної Вами роботи:

- Так, пропорційна
- Ні, виконаний мною об'єм роботи повинен бути більш оплачуваний
- Ні, виконаний мною об'єм роботи повинен бути менш оплачуваний

4. Яким чином розраховується сума Вашого зарібку:

Встановлюється керівництвом, виходячи із середньомісячних показників оплати праці на даній посаді

- Визначалася мною разом з керівництвом
- Встановлена керівництвом, виходячи із невідомих мені причин
- На основі принципу "менше заплатити, більше з мене здерти"

5. Чи довіряєте Ви бухгалтерії підприємства у нарахуваннях зарплати:

- Так, повністю
- Нарухування відбуваються не зрозуміло, не видаються «цеплики»

Рис. 1. Анкета опитування працівників залізничного транспорту

Продовження рис. 1

Ні, не довіряю (вказіть чому) _____

6. Які форми заохочення використовуються (відповідно підкреслити: часто рідко ніколи) і яка в головному особисто для Вас (помітьте «галочкою»):

Премії по підрозділах
 Індивідуальні винагороди
 Підвищення заробітної плати
 Моральне стимулювання
 Колективні заходи за рахунок коштів підприємства

7. Які види та форми заохочення цілком було б запровадити: _____

8. Які Ваші основні життєві цілі:

фінансова незалежність
 Надання допомоги рідним та близьким
 Самореалізація на роботі
 Отримання нових знань
 Підвищення свого соціального статусу
 Інше (вказати) _____

9. Ким для керівництва являється персонал:

Партнерами (однодумцями) у досягненні цілей галузі
 Люди, від яких залежить благополуччя галузі
 Тільки засобом для отримання прибутку

10. Що для Вас є найважливішим:

Самореалізація
 Кар'єрне зростання
 Рівень матеріальної винагороди

11. Що є пріоритетом для поліпшення Вашої фінансової ситуації в посткризових ситуаціях:

Застосувати додаткові особисті зусилля на своєму робочому місці
 Змінити економічну ситуацію в країні
 Більш ефективно управління підприємством
 Більш продуктивна робота моїх колег
 Інше _____

12. Які заходи по соціальному захисту реально здійснюються на Вашому підприємстві:

Фактично ніяких
 Надання гуртожитків/квартир або допомога у їх придбанні
 Засоби соцстрахування на лікування
 Безкоштовні або пільгові путівки в пансіонати, санаторії
 Допомога від керівництва за рахунок підприємства
 Допомога від профспілок
 Осдоровлення дітей

10. Цікава творча діяльність	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Соціальне забезпечення	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Дуже важка робота	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Хороші умови на роботі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Розумність вимог керівництва	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Авторитет керівника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Розподіл керівником підлеглих на «своїх» і «чужих»	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Працівники залізничного транспорту соціально захищені на	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

E. На кожне твердження підкресліть відповідь «ТАК» або «НІ»:

Співробітники відчувають себе часто перевантаженими від роботи	ТАК НІ
Співробітники часто думають про те, як підвищити рівень своєї зарплати	ТАК НІ
Робоче місце залишає неприємне враження	ТАК НІ
На жаль, індивідуальні завдання не оплачуються індивідуально	ТАК НІ
Як правило керівник не турбується про умови роботи працівників	ТАК НІ
Співробітникам подобається діяльність профспілок підприємства	ТАК НІ
Час від часу можна було б за хороші результати виплачувати додаткові гроші	ТАК НІ
На своєму робочому місці співробітники відчувають себе не дуже впевнено	ТАК НІ
Періодичне підвищення кваліфікації покращило б результати моєї роботи	ТАК НІ
«Співробітників не задовольняє» соціальна політика підприємства і забезпечення на старість	ТАК НІ
Персонал недостатньо знає свої соціальні права	ТАК НІ
Хотілося б, щоб співробітників більше хвалили	ТАК НІ
Чи застраховане наше підприємство від криз і наскільки здійснені його соціальні послуги – про це співробітники хотіли б знати більш детальніше	ТАК НІ
«Співробітники хотіли б знати, як результати їх роботи впливають на загальні успіхи підприємства»	ТАК НІ
В колективі, де я працюю, занадто мало говорять один з одним	ТАК НІ
Співробітники, головним чином, за те, щоб часто збиратися разом після роботи	ТАК НІ
Керівник повинен відповідати за хороший клімат в колективі	ТАК НІ
«Результати моєї роботи були б набагато кращими, якби в нашому колективі частіше приходили до згоди по особистих питаннях»	ТАК НІ
Керівник повинен піклуватися про те, щоб ми добре взаємодіяли як колектив	ТАК НІ
Товаришування в нашому колективі слабо виражене	ТАК НІ

Продовження рис. 1

13. Вкажіть, які форми соціального захисту працівників потрібно запровадити (за ступенем важливості):

14. Чи приходилося Вам відпочивати в санаторіях, пансіонатах підприємства:

- Так, один раз
- Щороку
- Жодного разу
- Більше одного разу, (вказіть скільки) _____

15. Чи потрібні залізничці профспілки:

- Звичайно, потрібні
- Не знаю, мені вони нічого не дають
- Ні, чому (вказіть) _____

16. Що тримає Вас працювати на залізничному транспорті:

- Стаж
- Житло (можливість його отримання)
- Стабільний зарібок
- Соціальні гарантії (відпустки, лікування тощо)
- Немає кращих варіантів

17. Які проблеми (виробничі, міжособистісні тощо) вимагають негайних дій зі сторони керівництва, а які можуть почекати. Будь ласка, розмістіть їх за ступенем важливості.

A. Термінові

проблеми: _____

B. Питання, які можуть бути відкладені: _____

B. 1. Який моральний клімат у Вашому колективі:

- Хороший
- Задовільний
- Незадовільний
- Важко відповісти

2. Хто у цьому на Вашу думку винний:

- Керівник
- Співробітник
- Інше _____

3. Будь-ласка, вкажіть, що необхідно зробити, щоб покращити атмосферу в колективі:

Г. 1. Яку мету ставить залізниця (проаналізуйте, будь ласка, по значимості):

- Отримання прибутку
- Розвиток галузі
- Стабільність в країні
- Економічний розвиток країни

3

- Створення нових робочих місць
- Матеріальне заохочення потреб працівників
- Створення умов для самореалізації персоналу
- Інше (вказіть) _____

2. Як часто керівництво інформує співробітників про загальну ситуацію на підприємстві і плани на майбутнє:

- Часто
- Рідко
- Ніколи

3. Чи приходилось принижувати свої власні інтереси заради інтересів роботи:

- Так, досить часто
- Вираховую свої інтереси і інтереси роботи однаково
- Особисті інтереси ставлю вище, ніж інтереси роботи

4. Стан залізничі на Вашу думку в майбутньому:

- Попришться
- Покращиться
- Не зміниться

5. Як Ви відноситься до реструктуризації залізничного транспорту:

- Позитивно
- Негативно
- Нейтрально

6. Чи ефективна існуюча система обміну поточною та звітною інформацією між працівниками підрозділів та між самими підрозділами:

- Так, ефективна
- Потребує вдосконалення
- Явно неефективна
- Важко відповісти

7. Будь ласка, вкажіть, що потрібно зробити, щоб поліпшити загальну систему управління (функціональної взаємодії співробітників):

D. Дайте оцінку по десятибальній шкалі наступним твердженням:

1. Стабільність зарібку в на	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Можливість отримувати більш високу зарплату в залежності від результатів праці	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Можливість кар'єрного росту	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Одобрення зі сторони керівництва	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Повага підлеглих	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Повага зі сторони клієнтів	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Можливість самореалізації, використання адібності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Можливість самостійності та ініціативи в роботі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Високий ступінь відповідальності на роботі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4

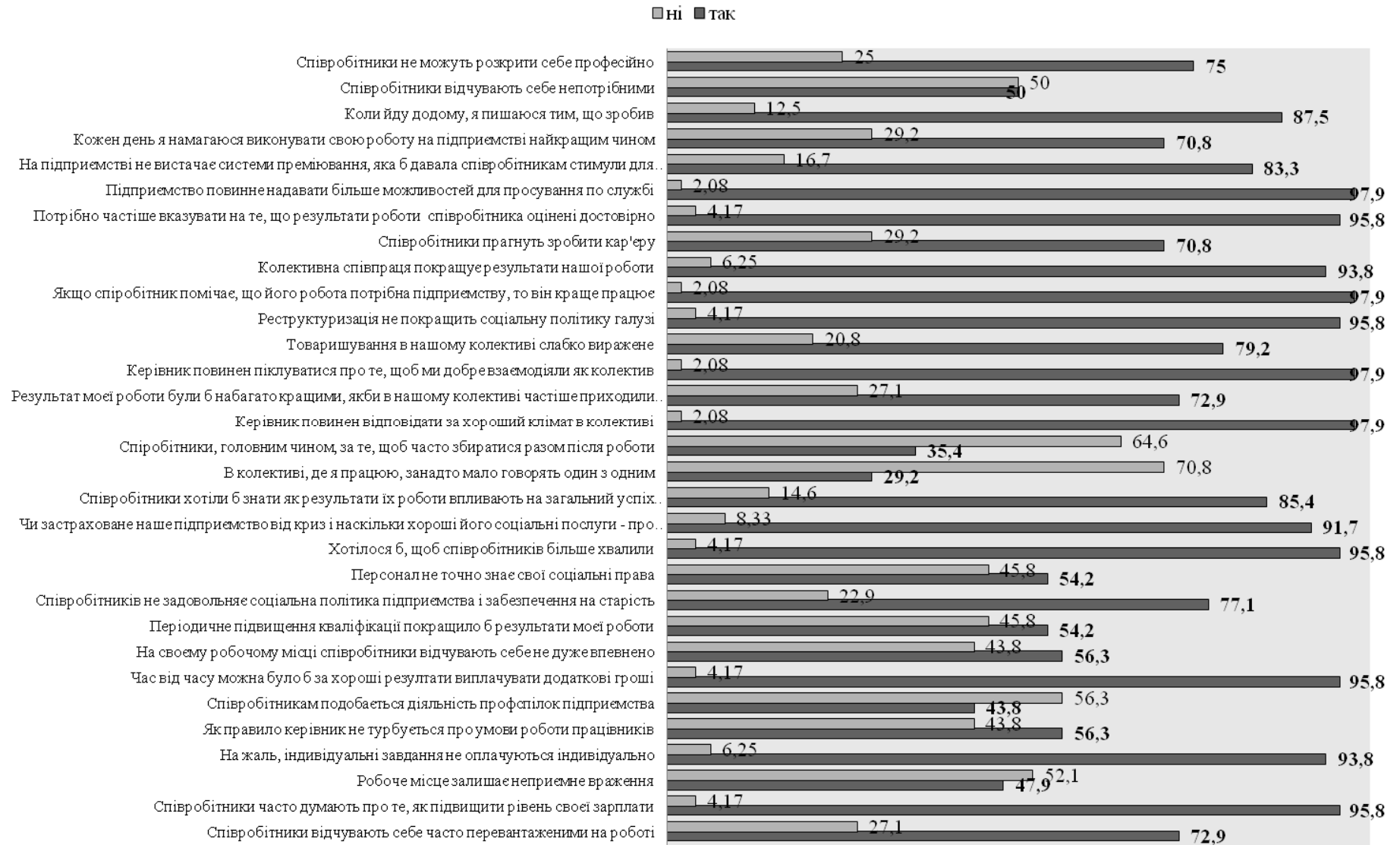


Рис. 2. Узагальнення результатів опитування із секції Е

Таблиця 1. Узагальнююча характеристика результатів анкетного опитування працівників залізничного транспорту

Виявлені негативні моменти	Виявлені позитивні моменти
1	2
МАТЕРІАЛЬНИЙ АСПЕКТ	
66,8% не довіряють у нарахуванні заробітної плати, 75% зазначають невідповідність оплати праці обсягам виконуваної роботи 95,8% опитаних часто думають про те, як підвищити рівень своєї зарплати	60,4% задоволені рівнем заробітної плати, 45,8% задоволені можливістю підвищення, заробітної плати У 84% оцінили стабільність заробітку (43,8% через це утримуються від звільнення)
РЕКОМЕНДАЦІЇ: 1. Рівень заробітної плати зробити відповідним до середнього прожиткового рівня по регіону проживання та вирівняти відповідність обсягам виконуваної роботи 2. Зробити відкритою та більш доступною працівникам бухгалтерську інформацію, її дії у нарахуваннях (52,1% опитаних вказують на необхідність вдосконалення існуючої системи обміну поточної та звітної інформації між працівниками, 25% вважають її неефективною).	
ФОРМИ ЗАОХОЧЕННЯ	
Матеріальне заохочення працівників посідає 7 позицію у рейтингу мотивації працівників залізниці, У 6% оцінена можливість кар'єрного росту, 70,8% опитаних прагнуть зробити кар'єру. У 36% оцінена можливість ініціативності. У 18% оцінена можливість самореалізації, яка займає 6 місце рейтингу. 83,3% зазначило, що на підприємстві не вистачає системи преміювання, яка б давала співробітникам стимули до роботи. 93,8% назвали негативним те, що індивідуальні завдання не оплачуються.	37,5% зазначають премії, 20,8% - індивідуальні винагороди, 16,7% - колективні заходи заходи.
РЕКОМЕНДАЦІЇ: 1. Збільшити % підвищення заробітної плати (8% опитаних). 2. Надавати більше можливостей для просування по службі (97,9% опитаних), допомагати розкритися професійно (75% опитаних не можуть цього зробити), творчо (у 60% оцінена творчість, цікава робота), самореалізуватися. 3. Збільшити рівень морального (набагато краще працювало б 72,9% опитаних, якби в колективі частіше приходили до згоди з особистих питань і 97,9%, якщо їх робота потрібна підприємству) та матеріального заохочення (95,8% опитаних вважають, що можна було б за хороші результати виплачувати додаткові гроші) у вигляді індивідуальних заохочень та премій.	
СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	
29,2% не відпочивали за рахунок підприємства жодного разу; 37,5% - лише один раз Низький рівень забезпечення житлом: 4,2% утримуються від звільнення через житло. 77,1% не задовольняє соціальна політика підприємства і забезпечення на старість.	У 54% працівники оцінили соціальне забезпечення та у 30% рівень своєї соціальної захищеності. Форми соціального захисту, які реалізуються: – безкоштовні або пільгові путівки в пансіонати, санаторії – 72,9%; – заходи соцстрахування на лікування – 70,8%; – оздоровлення дітей – 47,9%; – допомога від керівництва за рахунок коштів підприємства – 43,8%; – надання гуртожитків/квартир або допомога у їх придбанні – 16,7%; – фактично ніяких – 20,8%. – 66,7% утримуються від звільнення через соціальні гарантії
РЕКОМЕНДАЦІЇ: 1. Знищити корупцію (4%). 2. Підвищити рівень заробітної плати (18,75% опитаних). 3. Поліпшити житлове питання (12,5%). 4. Підвищити якість контролю за дотриманням виконання трудового законодавства (2,08%). 5. Розробити соціальні програми та удосконалити системи соціального забезпечення. 6. Збільшити допомогу на молоді сім'ї з дітьми (одну дитину мають 39,6%, двоє – 33,3%, троє – 4,2%). 7. Розробити справедливую систему надання путівок на відпочинок: без преференцій для одних і тих самих працівників, а надавати можливість скористатися тим, хто ще не відпочивав жодного разу, або лише один раз.	

продовження таблиці 1

1	2
ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК	
54,2% опитаним діяльність профспілок нічого не дала 56,3% не подобається діяльність профспілок. 79% засвідчують, що персонал не знає своїх соціальних прав	45,8% опитаних зазначили необхідність профспілок залізничній галузі. 35% опитаних ставлять профспілку підприємства на друге місце по спрямованості на інтереси робітників. 25% зазначили, що отримували допомогу від профспілок.
РЕКОМЕНДАЦІЇ: 1. Профспілкам збільшити контроль за дотриманням трудового законодавства та колективного договору на підприємстві. 2. Виявляти недобрацтованість у діяльності профспілок шляхом проведення відповідних анкетних опитувань та розробляти удосконалювати систему соціального захисту. 3. Більше інформувати про свою діяльність, проводити наради та конференції з відповідними трудовими колективами (91,7% працівників бажають знати про те, наскільки реалізуються соціальні послуги). 4. Пошук нових шляхів завоювання довіри у трудових колективах. 5. Знищити корупцію та збільшити чесність задоволення потреб серед усіх працівників залізничного транспорту. 6. Розробляти нові форми заохочень та стимулів до роботи на залізничному транспорті, продовження династій.	
ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ	
60,4% опитаних оцінюють мету залізничного транспорту як першочергове отримання прибутку. 47,9% зазначають, що є засобом для досягнення цієї мети. 52,1% опитаних прогнозують погіршення стану залізничного транспорту після реструктуризації (33,3% - не зміниться, 14,6% - покращиться). 62,5% нейтрально ставляться до процесу реструктуризації (35,4% - негативно). 68,8% опитаних зазначили, що їх дуже рідко інформують про загальний стан на підприємстві та плани на майбутнє. 54,2% персоналу точно не знає, що від нього очікується. 96% засвідчили, що соціальна політика не покращиться	45,8% поставили на друге місце мети залізничного транспорту розвиток галузі. 35,4% відчують себе людьми, від яких залежить благополуччя галузі У 100% працівники оцінили високий ступінь відповідальності на роботі. 85,4% хотіли б знати, як результати їх роботи впливають на загальний успіх підприємства. 54,2% ставлять на перше місце залізничний транспорт як учасника соціальної політики підприємства, який найбільше зацікавлений у задоволенні потреб працівників.
РЕКОМЕНДАЦІЇ: 1. Збільшити ефективність управління підприємством (31,3% опитаних). 2. Застосовувати кращі методи інформування працівників про стан галузі, їх внесок в успіх підприємства, можливі соціальні послуги. 3. Проводити курси, тренінги з приводу реформування залізничного транспорту та виходу з кризового стану галузі. 4. Вирішувати виробничі проблеми на рівні міжособистісних (41,7% опитаних вказує, що виробничі проблеми вимагають негайних дій з боку керівництва, 18,75% ставлять міжособистісні проблеми на перший план для вирішення).	
МОРАЛЬНА АТМОСФЕРА	
8% вимагають для покращення ситуації замінити керівника, розумність вимог якого оцінено працівниками у 24%. У 78% працівники оцінили розподіл керівником підлеглих на «своїх» та «чужих». У 48% працівники оцінили повагу підлеглих і у 42% авторитет керівника. 79,2% опитаних відповіли, що товаришування слабо виражене в їхньому колективі. 64,6% не бажають збиратися після роботи на колективні заходи. 97,9% покладають відповідальність за хороший клімат у колективі на керівника. 50% співробітників відчують себе непотрібними. 2% опитаних відносять на 5 місце керівника серед учасників соціальної політики, який спрямовується на задоволення інтересів працівника	52,1% опитаних є задоволеними моральним кліматом у колективі. У 96% працівники оцінили повагу зі сторони клієнтів. 95,8% хотіли, щоб їх більше хвалили. 87,5% працівників пишаються тим, що зробили протягом робочого дня. 70,8% щодня намагаються виконувати свою роботу найкращим чином.
РЕКОМЕНДАЦІЇ: 1. Підвищити увагу та підтримку з боку керівництва на трудові відносини у колективі (75% опитаних відповіло, що моральний клімат залежить від керівника, на 12 балів є присутнім схвалення працівника і 95,8% хочуть, щоб їм надавали достовірну оцінку впливу їх роботи на загальні результати, 97,9% опитаних вказують, що керівник повинен залучати у взаємодію колектив, 93,8% - більше спілкуватися).	

продовження таблиці 1

1	2
2. Розробка соціальних програм (8,3% опитаних). 3. Підвищення заробітної плати (22,9% опитаних). 4. Виявляти керівництву гуманність (4,2%). 5. Ініціювати колективну співпрацю (75% опитаних засвідчили, що їхня праця покращиться).	
УМОВИ ПРАЦІ	
47,9% зазначають, що робоче місце залишає неприємне враження. 72,9% стверджують, що відчувають себе часто перевантаженими (у 72% оцінена важкість на роботі). 56,3% опитаних відповіли, що керівник не турбується про умови роботи працівників. 56,1% на робочому місці відчувають себе не дуже впевнено. 54,2% не проінформовані про те, що можуть робити на своєму робочому місці.	У 66% оцінені хороші умови на роботі.
РЕКОМЕНДАЦІЇ: 1. Керівництву виявити турботу щодо умов праці підлеглих. 2. Звернути більше уваги на питання забезпечення працівників усім необхідним на робочих місцях. 3. Контролювати перевантаження робітників та не допускати їх виснаження.	
СИТУАЦІЯ В КРАЇНІ	
12% опитаних поставило державу на третє місце по задоволенню інтересів працівників. 25% опитаних відповіли, що їх утримує працювати на залізничному транспорті відсутність кращих варіантів (причина безробіття). Мета залізничного транспорту – створення робочих місць – займає 5 місце, стабільність в країні – 4.	-
РЕКОМЕНДАЦІЇ: 1. Змінити економічно-політичну ситуацію в країні, що дозволить покращити фінансове становище залізничного транспорту, як вважають. 56,3% респондентів. 2. Збільшити державну підтримку соціальної сфери залізничного транспорту в період реструктуризації.	

РЕЗЮМЕ

Шкулипа Людмила

Возможности социального анкетирования для анализа социальной защиты работников железнодорожного транспорта

Рассмотрена возможность проведения анкетного опроса на предприятиях железнодорожного транспорта для более полного и справедливого получения информации о современном состоянии социальной защиты работников железнодорожного транспорта. Разработана анкета на тему «Социальная защита работников железнодорожной отрасли». Обобщены результаты и приведены конкретные рекомендации как в системе социальной защиты работников, так и для железнодорожного транспорта в целом

RESUME

Shkulipa Lyudmyla

Possibilities of the social questionnaire for analysis of the social protection railway's workers

The possibility of a questionnaire survey on railway enterprises for more complete and fair information about the current state of social protection of railway's workers has been considered. The questionnaire on the topic "The social protection of railway's workers" has been designed. Results have been generalized. The specific recommendations as to the system of social protection of workers and to the railway in general are shown.

Стаття надійшла до редакції 26.09.2012 р.